

Proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”

Investigación-diagnóstico

Diagnóstico sobre la realidad social en materia de corresponsabilidad en el reparto de las tareas del hogar y del cuidado en Canarias, a través de un análisis de buenas prácticas:

Las Palmas de Gran Canaria, Santa Cruz de Tenerife y Arrecife

Enlaces a la investigación:

Las Palmas de Gran Canaria
Santa Cruz de Tenerife
Arrecife



Proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”

Investigación-diagnóstico

Las Palmas de Gran Canaria



Índice

1. Introducción	3
2. Objetivos del proyecto	3
4. Marco teórico	4
4.1. División sexual del trabajo y reparto desigual de tareas en el hogar en Gran Canaria: La corresponsabilidad como reto.....	5
4.2. Estrategias implementadas desde las empresas de Las Palmas de Gran Canaria para favorecer el uso de medidas de conciliación.	6
5. Resultados de la encuesta.....	8
5.1. Perfil de la muestra encuestada	8
5.2. Conciliar la vida laboral, familiar y personal.....	9
5.3. Formación sobre corresponsabilidad en el hogar	12
5.4. Reparto de las tareas domésticas	13
5.4.1. Tareas que realizan en mayor medida las mujeres	14
5.4.2. Tareas que realizan en mayor medida los hombres.....	16
5.5. Dedicación a los cuidados de menores	19
5.5.1. Tareas relacionadas con la educación.....	20
5.5.2. Tareas relacionadas con la salud y el bienestar	21
5.5.3. Otras tareas y actividades	24
6. Buenas prácticas detectadas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad por parte de entidades sociales y organizaciones empresariales.	26
6.1. Entidades sociales	26
6.2. Empresas	27
7. Principales conclusiones extraídas de la investigación	29
8. Recomendaciones para la intervención con hombres	30
9. Bibliografía.....	31
Anexo I. BB. PP de entidades sociales	34
Anexo II. BB.PP de empresas.....	42

1. Introducción

El **proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”** pretende formar y sensibilizar en materia de corresponsabilidad a hombres residentes en Canarias, haciendo uso de un enfoque integrado de género, para aumentar su implicación en la participación en el ámbito de los cuidados y otras responsabilidades domésticas en el ámbito familiar. El proyecto incluye la realización de **itinerarios formativos** para jóvenes de centros educativos, **acciones de sensibilización** hacia distintos agentes como el tejido empresarial, profesionales de la intervención pública y privada, así como **acciones de transferencia** y publicación de una **guía de recomendaciones**.

Asimismo, en el marco del proyecto hemos realizado una **investigación social** que exponemos en el presente informe. En primer lugar, abordaremos los principales conceptos teóricos de referencia. Seguidamente, mostraremos los resultados de la encuesta dirigida a hombres y mujeres de Canarias, concretamente los que emanan de las respuestas de aquellos hombres y mujeres residentes en el municipio de Las Palmas de Gran Canaria. Y, por último, presentaremos las buenas prácticas detectadas en materia de conciliación y corresponsabilidad impulsadas desde diferentes agentes sociales.

La iniciativa está financiada por el Plan Corresponsables, por la Consejería de Bienestar Social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familias, con cargo a la asignación tributaria del impuesto sobre IRPF en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. Objetivos del proyecto

El objetivo general del proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”, es **promover el conocimiento sobre la corresponsabilidad en el reparto de las tareas del hogar y del cuidado en Canarias**, a través de la realización de una **investigación social aplicada** y **labores de sensibilización** dirigidas a la población general y, más concretamente, dirigida a personas en situación de especial vulnerabilidad.

Los objetivos **específicos** vinculados a la investigación se concretan en:

- Analizar cómo se distribuye el reparto de las tareas del hogar y los cuidados, así como los niveles de corresponsabilidad de los hombres residentes en el municipio de las Palmas de Gran Canaria.
- Fomentar el conocimiento y análisis de la realidad de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal impulsadas en el tejido empresarial de Las Palmas de Gran Canaria.
- Identificar y transferir de buenas prácticas relacionadas con el fomento de la corresponsabilidad.

A partir de la investigación realizada, pretendemos ofrecer un **diagnóstico de la participación de los hombres en las tareas del hogar y los cuidados en Las Palmas de Gran Canaria**, que nos permita poder ajustar las sesiones formativas y otras actividades específicas de intervención con hombres en materia de corresponsabilidad.

3. Metodología de investigación

El estudio propone una metodología mixta, utilizando técnicas de investigación tanto cuantitativas como cualitativas.

- **Revisión de fuentes secundarias.** Para la construcción de un marco teórico de referencia hemos realizado una consulta bibliográfica de fuentes públicas y privadas.
- **Encuesta a hombres y mujeres del municipio de Las Palmas de Gran Canaria¹.** A partir de un cuestionario de 30 preguntas, hemos encuestado a un total de **73 hombres y mujeres** residentes actualmente en el municipio de Las Palmas de Gran Canaria. Los datos recopilados nos permitirán concretar un diagnóstico sobre el grado de corresponsabilidad en el hogar.
- **Entrevistas con entidades sociales y/o administraciones públicas.** Además, hemos realizado entrevistas con **3 profesionales** de entidades sociales y/o públicas, con el fin de detectar buenas prácticas en materia de intervención que fomenten la implicación de los hombres en la igualdad de género, especialmente en lo referente al reparto igualitario de tareas domésticas y de cuidados.
- **Entrevistas con empresas.** Por último, el estudio incluye entrevistas con **3 representantes** de organizaciones empresariales. Principalmente, para visibilizar las medidas de conciliación implementadas en las plantillas, así como conocer los beneficios que estas pueden reportar a las propias empresas.

4. Marco teórico

El proyecto 'Canarias Hogar Corresponsable' tiene como objetivo principal **sensibilizar y formar a la población de Gran Canaria, específicamente en el municipio de Las Palmas de Gran Canaria, sobre la importancia de compartir las tareas domésticas y de cuidado de manera equitativa, promoviendo así la igualdad de género.** A través de una exhaustiva investigación social, se ha analizado la situación actual en la isla, poniendo de manifiesto la **persistencia de la división sexual del trabajo y el reparto desigual de las tareas.** Este informe presenta los resultados de dicho estudio, identificando la **corresponsabilidad como un desafío clave en la construcción de una sociedad más justa.** Además, se expondrán las iniciativas y estrategias desarrolladas por diversas entidades para **fomentar la conciliación y promover la participación activa de los hombres en el hogar**, con el objetivo de lograr una distribución más equitativa de las responsabilidades.

¹ Encuesta en el municipio de Las Palmas de Gran Canaria: añadir la perspectiva tanto de hombres como de mujeres nos permitirá realizar una comparativa de resultados y detallar las brechas de género.

4.1. División sexual del trabajo y reparto desigual de tareas en el hogar en Gran Canaria: La corresponsabilidad como reto.

En su estudio "Las grietas de la masculinidad. Hombres ante la igualdad y la diversidad en Las Palmas de Gran Canaria", Jiménez et al. (2022) analizan la **persistencia de la división sexual del trabajo en esta región**. Los autores evidencian que las **responsabilidades domésticas y de cuidado continúan recayendo desproporcionadamente sobre las mujeres**. Este fenómeno refleja la influencia de los **roles de género tradicionales**, que asocian el cuidado y las tareas del hogar con la feminidad, mientras que la masculinidad se vincula principalmente a actividades externas y productivas.

Además, se señala que este desequilibrio está relacionado con la **masculinidad hegemónica**, un constructo social que impone normas rígidas sobre el comportamiento masculino y minimiza la importancia de la labor doméstica. Esta perspectiva contribuye a perpetuar la idea de que los hombres no deben involucrarse en las tareas del hogar, **reforzando así las desigualdades de género** (Jiménez & Parra, 2022).

En este contexto, la corresponsabilidad se define como "el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar" (Org. Mujeres STES-Intersindical, 2013, p. 6).

Dado que no se encuentran datos a nivel municipal de Las Palmas de Gran Canaria, a continuación, se exponen datos a nivel de la isla de Gran Canaria: Según datos del Instituto Canario de Estadística (ISTAC, 2023), en Gran Canaria se han dado avances en la corresponsabilidad en las tareas del hogar y el cuidado de menores y personas con discapacidad, **aunque aún quedan retos**. En la isla, el **48,03% de la población comparte las tareas domésticas con su pareja**, un porcentaje que está muy en línea con el promedio regional del 48,26%. En cuanto al tiempo dedicado, la media en Gran Canaria es de 22,33 horas semanales, ligeramente superior a la media de Canarias (22,23 horas).

Siguiendo el informe del ISTAC (2023) en el caso del cuidado de menores, **un 59,05% de las personas en Gran Canaria asumen esta responsabilidad de forma compartida con su pareja**, aunque dedican 49,54 horas semanales, algo por debajo de la media regional (51,15 horas). En cuanto al cuidado de personas con limitaciones o discapacidad, el **44,55% de los cuidadores en Gran Canaria lo asumen en solitario**, frente al 43,9% en el conjunto de Canarias. Sin embargo, en el cuidado de familiares fuera del hogar, Gran Canaria destaca con una mayor participación de parejas y otros miembros de la familia, lo que sugiere una disposición mayor hacia la colaboración en el apoyo a personas dependientes.

Por último, en el ámbito de la corresponsabilidad, **el 54,11% de la población de Gran Canaria cree que existen responsabilidades compartidas en el hogar**, similar al 55,16% que se registra en el conjunto de Canarias. Esto refleja un avance hacia un reparto más equitativo, **aunque un 43,25% aún no percibe corresponsabilidad en su entorno**. Esto resalta la importancia de reforzar políticas y programas que fomenten una mayor implicación de todos los miembros del hogar en los cuidados y las tareas domésticas (ISTAC, 2023)

Para concluir, hemos podido observar que Gran Canaria ha avanzado en cuanto a corresponsabilidad y autocuidado, pero todavía enfrenta desafíos. Las dificultades para combinar el trabajo con las tareas de cuidado son claras, lo que indica que la conciliación

sigue siendo un tema complicado. Para lograr una corresponsabilidad real en los hogares, es importante que se **implementen políticas y programas que apoyen a las personas en esta labor**. Hacer esto no solo favorecería la igualdad de género, sino que también beneficiaría el bienestar general de la comunidad.

4.2. Estrategias implementadas desde las empresas de Las Palmas de Gran Canaria para favorecer el uso de medidas de conciliación.

Como señalan Pérez et al. (2023), **la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es una necesidad reconocida en la sociedad actual**, basada en el derecho a gestionar el tiempo entre trabajo, cuidados y vida personal. Las **políticas de conciliación** han evolucionado para permitir que tanto hombres como mujeres puedan decidir libremente su modelo de vida familiar, destacando que esta cuestión no es exclusiva de las mujeres.

Siguiendo con la información proporcionada por el ISTAC (2023) sobre la conciliación laboral, los datos indican que en Gran Canaria es más complicado compaginar las tareas de cuidado con el trabajo. En particular, un **16,47% de la población siente “muchísima” dificultad para atender llamadas personales**, mientras que un **25,01% encuentra “bastante” difícil gestionar situaciones durante la jornada laboral**. Además, quienes requieren flexibilidad horaria o deben ausentarse del trabajo enfrentan más dificultades que en el resto de Canarias, lo que evidencia la necesidad de implementar más medidas que faciliten una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal.

En este sentido, el **papel de las empresas** es fundamental para crear un entorno que favorezca la conciliación, implementando medidas que promuevan un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y laborales. Esto contribuye a facilitar el **equilibrio entre ambas esferas para sus empleados**. Es importante no confundir la conciliación con la corresponsabilidad: mientras que la primera se refiere a las condiciones que permiten equilibrar el tiempo dedicado al trabajo y la familia (RAE, s.f.), la segunda implica un **reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado y del hogar entre hombres y mujeres**, tal como se ha explicado anteriormente.

Entre las principales medidas de conciliación destacan la **flexibilidad horaria, las reducciones de jornada y el teletrabajo**, que permiten ajustar horarios para atender a menores y personas dependientes (Instituto Canario de Igualdad [ICI], s.f.). Según el ICI, en Canarias, la Ley 1/2010, de 26 de febrero, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece un marco normativo para fomentar la conciliación, reconociendo la maternidad y la paternidad como valores sociales y promoviendo la **corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas**. Esta ley incluye medidas para empresas privadas y la Función Pública, como la creación de centros infantiles en el trabajo y la flexibilización horaria, para facilitar las responsabilidades familiares de los empleados.

En este contexto, el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Las Palmas de Gran Canaria (2018-2021) propone diversas estrategias y actividades destinadas a mejorar la conciliación a nivel local. Se llevarán a cabo campañas para **visibilizar el trabajo doméstico no remunerado y fomentar la corresponsabilidad en el hogar**, junto con acciones formativas que ayuden a gestionar el tiempo de manera efectiva. También se buscará ajustar los horarios de los servicios públicos y ampliar la oferta de plazas en escuelas infantiles, con el objetivo de facilitar la conciliación y garantizar la **igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en sus vidas personales y laborales** (2017).

Aunque el III Plan de Igualdad fue un avance significativo en la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, no abordó de manera explícita las **masculinidades y la diversidad**, centrándose más en equilibrar la vida personal, laboral y familiar (Jiménez et.al, 2022). Esto subraya la necesidad de intensificar esfuerzos para alcanzar la equidad de género. Las empresas desempeñan un papel crucial en este proceso al implementar prácticas que faciliten la conciliación laboral. Además, es fundamental que las políticas públicas y los programas de intervención social sigan promoviendo iniciativas dirigidas a hombres, con el fin de **cuestionar los modelos tradicionales de masculinidad y fomentar su participación en las tareas del hogar y el cuidado**.

4.3. La intervención social con hombres de Las Palmas de Gran Canaria para combatir las desigualdades de género en el ejercicio de la corresponsabilidad.

Alineado con esta necesidad, y volviendo a citar al estudio pionero sobre nuevas masculinidades realizado por Jiménez et al. (2022) destaca diversas actuaciones **centradas en los hombres**, orientadas a sensibilizarlos y promover un enfoque integral en las acciones municipales relacionadas con la igualdad.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, el Gobierno de Canarias ha impulsado varias iniciativas significativas, como las Jornadas sobre Masculinidades Igualitarias (2020-2021) y el Programa de Fomento de Masculinidades Igualitarias (2020-2023). Estas acciones buscan transformar la masculinidad hegemónica y prevenir la violencia de género, aunque todavía carecen de un servicio especializado y de una adecuada integración con otras políticas de igualdad.

Desde 2015, el Cabildo de Gran Canaria ha trabajado en esta área ofreciendo un curso en línea sobre masculinidades, en colaboración con Gizonduz y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). En 2020, se lanzó el Marco Estratégico por la Igualdad Gran Canaria Infinita, que incluyó el proyecto "Hombres de Gran Canaria. Por una isla libre de machismos" en 2021, así como la jornada "Vacuna contra el machismo" en 2022, que promueve nuevas masculinidades a través de la cultura.

El Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria ha impulsado diversas iniciativas, como el proyecto "Masculino Plural" en 2022, dirigido a hombres presos en la cárcel de Salto del Negro, que aborda los mandatos de la masculinidad y la legitimación de la violencia. También se presentó el programa "Masculinidades por la Igualdad y para la Diversidad" en 2019, que busca un enfoque continuo en las acciones del Ayuntamiento. Además, varias asociaciones en la ciudad, como AHIGE Canarias, la Asociación de Hombres de Canarias por la Igualdad y la Asociación Bientratar, han llevado a cabo proyectos, talleres y actividades relacionados con la corresponsabilidad y los cuidados en el hogar. Entre ellas destaca el "Proyecto Empapados: Hombres que se mojan con los cuidados", de Ahige Canarias y Asociación Bientratar, ampliado hasta 2023 para fomentar los cuidados en la sociedad, con un enfoque particular en los hombres, y para promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y atención, buscando así una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares (Ahige, 2023).

Este análisis muestra que en Gran Canaria se están dando pasos importantes para **promover nuevas masculinidades y reducir los estereotipos de género**, aunque aún quedan retos por resolver en la integración de estos programas dentro de una política de igualdad más amplia. Las administraciones públicas han puesto en marcha **iniciativas para sensibilizar a los hombres sobre igualdad y corresponsabilidad en el hogar y para prevenir la violencia de género**. Sin

embargo, la falta de servicios especializados y una coordinación sólida entre las políticas de igualdad resaltan la necesidad de un enfoque más cohesivo y sostenible.

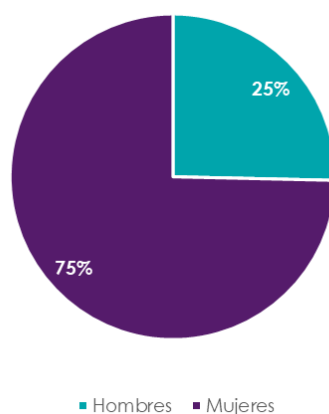
Por otro lado, el trabajo de asociaciones locales como Ahige Canarias y Bientratar, entre otras, complementa estos esfuerzos con un enfoque práctico en corresponsabilidad y cuidados. Estas iniciativas animan a los hombres a asumir actividades familiares de manera más activa. Promover nuevas masculinidades resulta fundamental para avanzar hacia una **corresponsabilidad real y efectiva**, donde todos los géneros participen activamente en la lucha contra la desigualdad. Este enfoque no solo beneficia a los hombres, sino que también impacta positivamente en toda la sociedad, contribuyendo a construir relaciones más sanas y equitativas.

5. Resultados de la encuesta

A continuación, presentamos los resultados de la encuesta dirigida a hombres y mujeres de Canarias, concretamente los que emanan de las respuestas de aquellos hombres y mujeres residentes en el municipio de Las Palmas de Gran Canaria. Los datos obtenidos muestran información sobre las dificultades de conciliación de la **vida personal, laboral y familiar**, la percepción de las **medidas de conciliación** implementadas por parte de las **empresas**, el interés en realizar **formación** en materia de corresponsabilidad en el hogar y la situación actual sobre el **reparto de tareas domésticas y de cuidados**.

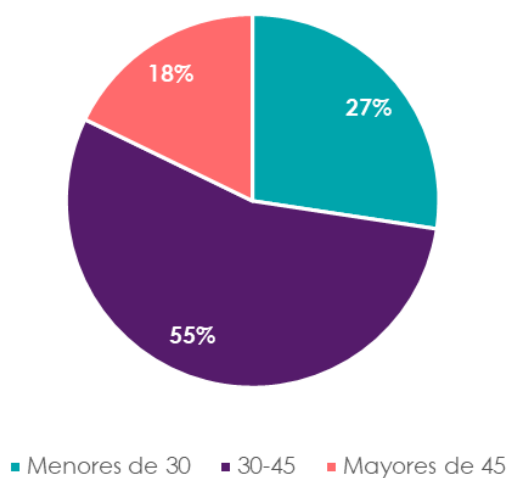
5.1. Perfil de la muestra encuestada

Gráfico 1. Distribución de la muestra por sexo (%)



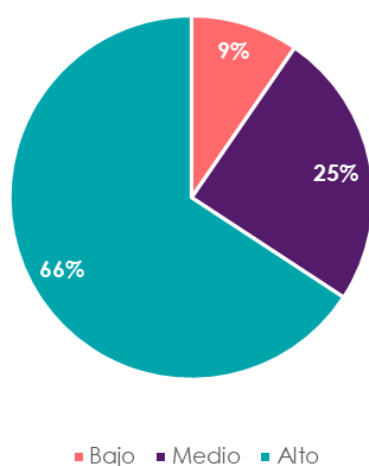
La muestra para este estudio está conformada por un total de **73 participantes** (18 hombres, 53 mujeres y 2 de otro género). A lo largo del informe presentaremos las variables analizadas teniendo en cuenta las **diferencias existentes entre hombres y mujeres**.

Gráfico 2. Distribución de la muestra por edad (%)



En lo que respecta a la edad, la mitad de las personas que componen la muestra (55%) tiene **entre 30 y 45 años**. Por el contrario, los/as menores de 30 años aglutinan una proporción del 27% del total.

Gráfico 3. Distribución de la muestra por nivel de estudios (%)

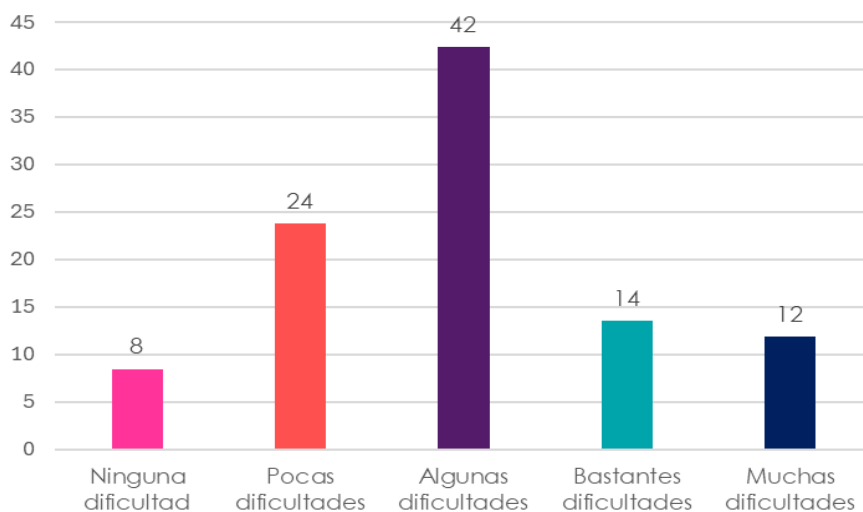


En cuanto a los estudios realizados, la mayoría de los/as participantes de la encuesta **tienen un nivel alto de estudios (66%)**, seguido de aquellas personas con nivel medio (25%) y bajo (9%)

5.2. Conciliar la vida laboral, familiar y personal

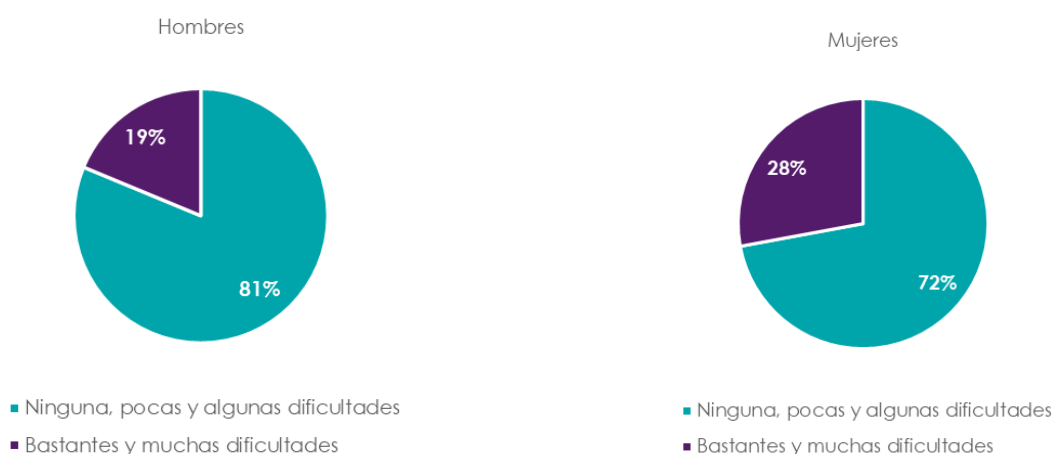
Una vez mostrada la distribución de la muestra en cuanto a variables básicas, abordaremos los temas nucleares de la encuesta. Para el análisis referente a la **conciliación laboral, familiar y personal** hemos tenido en cuenta a aquellas personas que declaran tener un empleo remunerado, lo que supone un 81% del total.

Gráfico 4. Dificultades para compatibilizar el empleo con la vida familiar y personal (%)



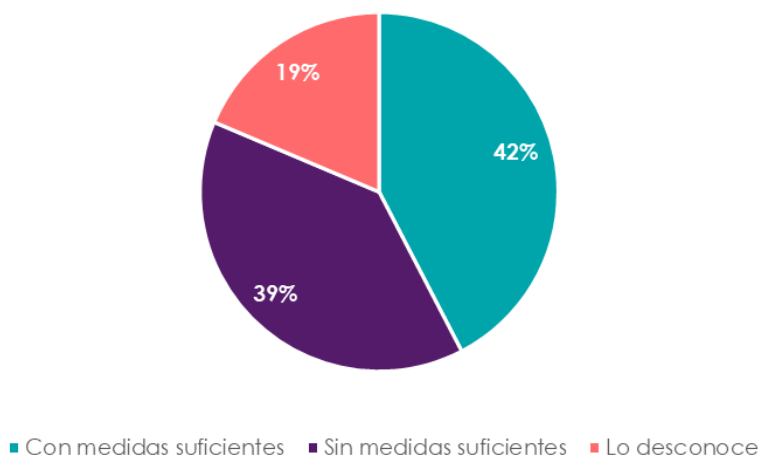
En primer lugar, les preguntamos **en qué medida consideraban experimentar dificultades** para compatibilizar el empleo con su vida familiar y personal. Los datos señalan que 4 de cada 10 percibe tener algunas dificultades y solo un 24% cree tener pocas o ninguna dificultad (8%).

Gráfico 5. Dificultades para conciliar por sexo (%)



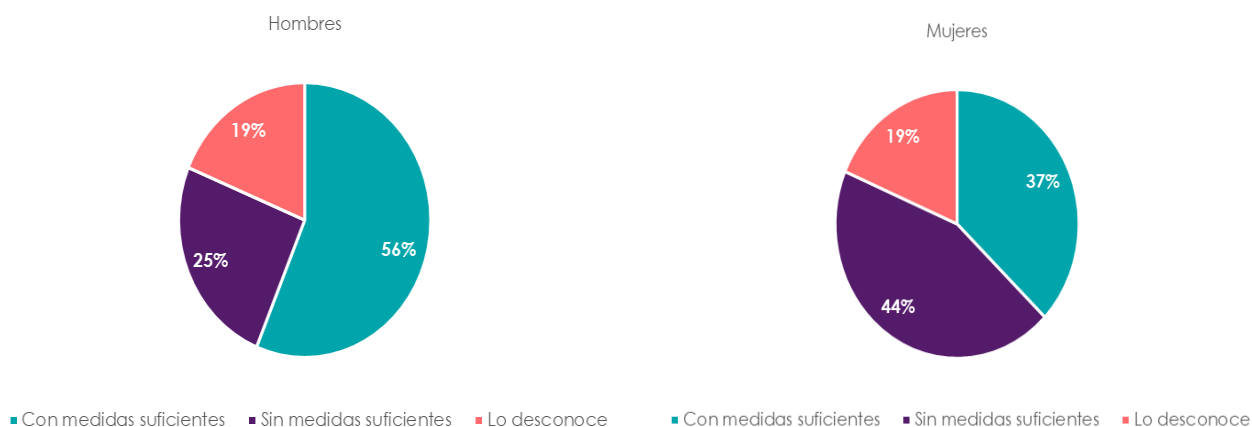
Si tenemos en cuenta a las personas que consideran tener muchas o bastantes dificultades de conciliación, a nivel general obtenemos un porcentaje del 25%. Sin embargo, cuando se desagregan los datos por sexo, en **el caso de las mujeres la proporción aumenta hasta en un 28%**, mientras que para los hombres disminuye a un 19%.

Gráfico 6. Percepción sobre las medidas de conciliación en las empresas (%)



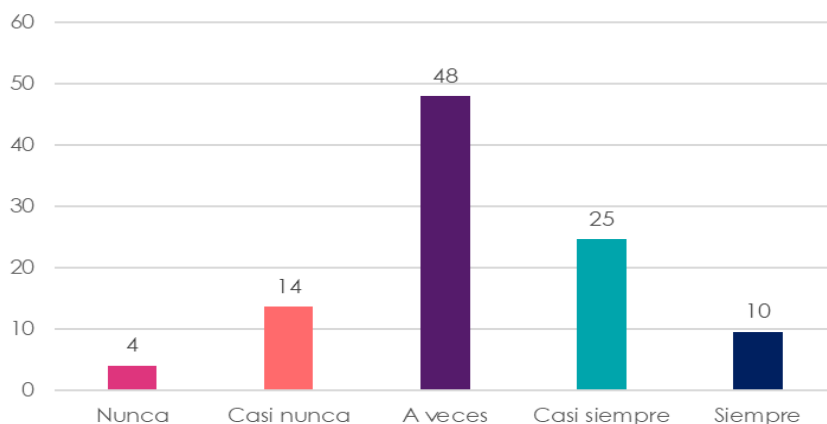
En segundo lugar, quisimos averiguar cuál es la percepción de las personas que actualmente cuentan con un empleo acerca de las medidas de conciliación que **ofrecen sus empresas**. Los resultados señalan una muestra dividida entre quienes creen que sus empresas tienen las medidas suficientes (42%) y aquellas que no (39%). Por su parte, encontramos también un 19% de encuestados/as que desconoce si la organización donde trabaja cuenta con medidas de este tipo.

Gráfico 7. Con medidas suficientes de conciliación en las empresas por sexo (%)



De nuevo, hallamos diferencias significativas entre hombres y mujeres. Son **menos las mujeres** las que creen que sus **empresas tienen las medidas de conciliación suficientes** (37%) frente al 56% de los hombres.

Gráfico 8. Tener que renunciar a tiempo personal o de ocio para realizar tareas del hogar y de cuidados (%)

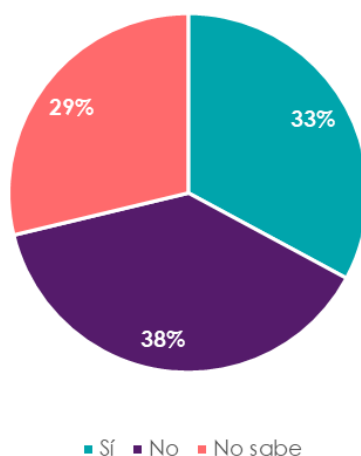


Para este primer apartado, también preguntamos a las personas encuestadas en qué medida **renuncian a tiempo personal o de ocio** para realizar las tareas del hogar y de cuidados. La opción intermedia: "a veces" es la que más se considera en el 47,9% de los casos, seguida de los/as encuestados/as que señalan renunciar "casi siempre" (24,7%). En esta ocasión no encontramos diferencias entre la percepción de los hombres frente a las mujeres.

5.3. Formación sobre corresponsabilidad en el hogar

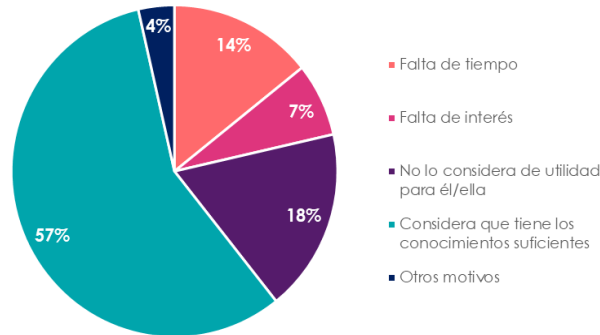
Seguidamente, presentamos el grado de interés que genera para la población encuestada realizar **formación** en materia de corresponsabilidad en el hogar.

Gráfico 9. Interés en realizar formación sobre conciliación, gestión del tiempo en el hogar y reparto de tareas (%)



Nuevamente, las opiniones se encuentran divididas. **Un 33% declara que sí tendría interés en formarse, pero otro 38% no lo considera.** Asimismo, destaca un porcentaje considerable de personas (29%) que están dudosas ante la propuesta de realizar este tipo de formación. Tampoco aparecen diferencias por sexo en la muestra analizada.

Gráfico 10. Motivos de desinterés en formación sobre conciliación, gestión del tiempo en el hogar y reparto de tareas (%)



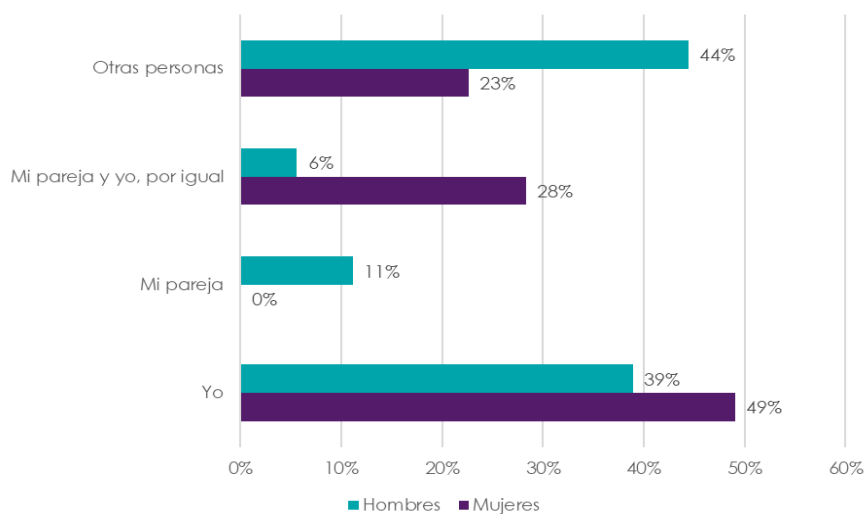
Vemos que el principal motivo por el que las personas no están interesadas en la formación es percibir que **ya cuentan con los conocimientos suficientes** (57%), seguido de no lo considera de utilidad (18%) o la falta de tiempo (14%).

Los dos siguientes apartados: “Reparto de las tareas domésticas” y “Dedicación a los cuidados de menores” nos permitirán realizar un **diagnóstico sobre el grado de corresponsabilidad en el ámbito doméstico**. Primeramente, abordaremos los resultados de manera general, para posteriormente profundizar en las tareas más concretas, poniendo el foco en quién le dedica más tiempo a cada una de ellas.

5.4. Reparto de las tareas domésticas

En este apartado mostraremos las diferentes percepciones de las mujeres y los hombres con respecto a qué personas invierten mayor tiempo en las tareas domésticas.

Gráfico 11. ¿Quién dedica más tiempo a las tareas domésticas? (%)



Los resultados de la encuesta señalan que **las mujeres consideran que son ellas las principales responsables de las tareas domésticas en el 49%** de las ocasiones. Sin embargo, los hombres perciben ser ellos quienes dedican mayor tiempo en el 39% de los casos. En cuanto a las personas que declaran invertir el mismo tiempo que sus parejas en las tareas domésticas también encontramos diferencias. **Son las mujeres quienes en mayor medida perciben que existe corresponsabilidad en su hogar (28%),** frente al 6% de los hombres.

A continuación, mostramos más detalladamente la visión de la población encuestada con respecto a cada una de las **tareas domésticas por separado**. En este caso, dividiremos la información entre aquellas tareas que realizan en mayor medida las mujeres y aquellas otras que realizan más los hombres.

5.4.1. Tareas que realizan en mayor medida las mujeres

Observamos que **algunas tareas domésticas**, como ordenar y limpiar la casa, poner la lavadora, tender y planchar, y preparar la lista de la compra, presentan una clara **brecha de género** a favor de las mujeres, quienes asumen estas responsabilidades en mayor proporción que los hombres. Si analizamos las tareas según **la brecha de género y la inversión de tiempo**, el orden de mayor a menor diferencia es el siguiente:

- Ordenar y limpiar la casa.
- Poner la lavadora, tender y planchar.
- Preparar la lista de la compra.

(La brecha de género se ha calculado extrayendo la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que señalaron "Yo" a la pregunta: ¿Quién dedica más tiempo a...?).

Seguidamente, expondremos los datos tanto desde la perspectiva de los hombres como de las mujeres acerca de quién dedica más tiempo a cada una de las tareas. Tras exponer los resultados se explicarán los aspectos más relevantes comparando los diferentes gráficos

Gráfico 12. Ordenar y limpiar la casa (%)

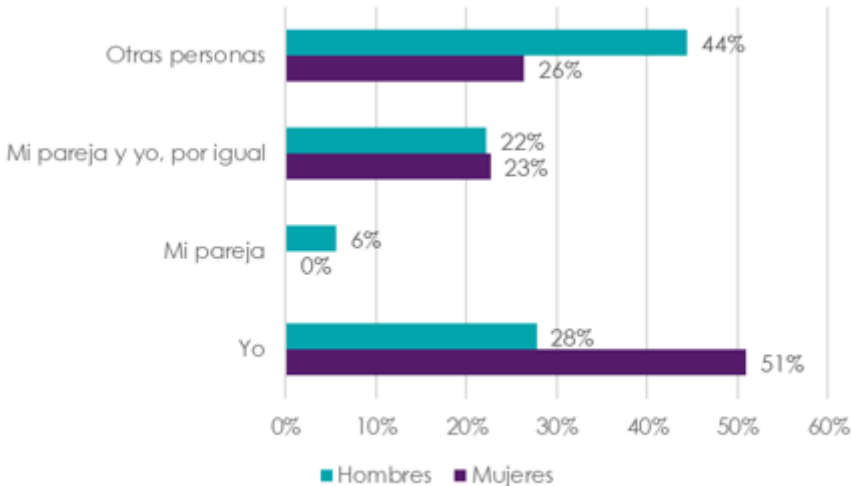


Gráfico 13. Poner la lavadora, tender y planchar (%)

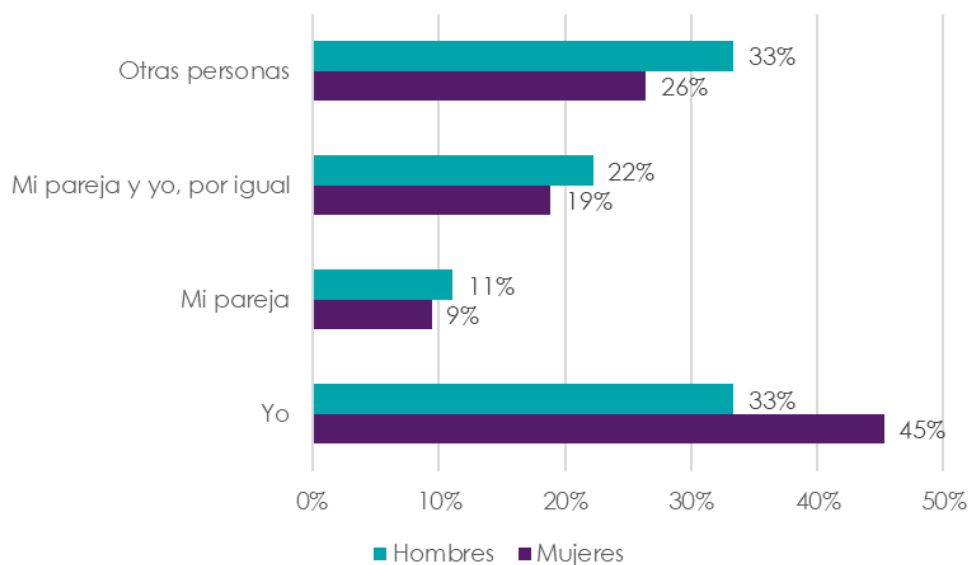
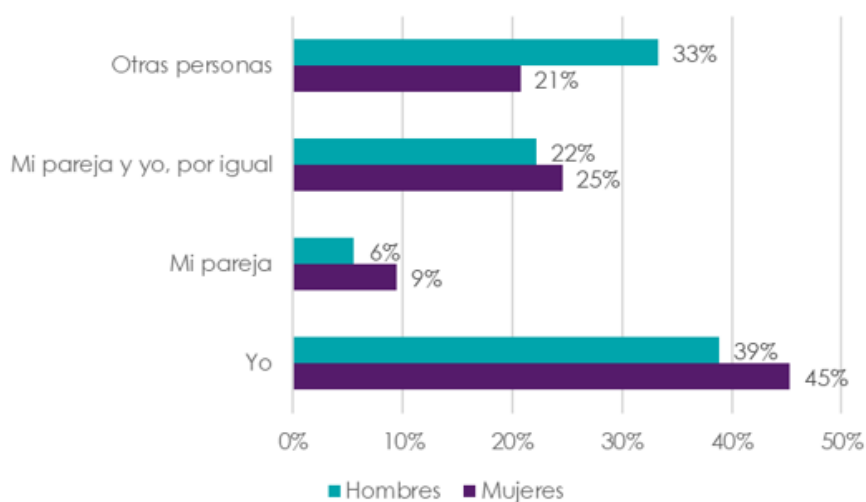


Gráfico 14. Preparar la lista de la compra (%)



- Las mayores brechas de género las encontramos entre las tareas: 'Ordenar y limpiar la casa', con una brecha de 23 puntos porcentuales, seguida de 'Poner la lavadora, tender y planchar' (12 puntos) y 'Preparar la lista de la compra' (6 puntos).
- Los porcentajes de corresponsabilidad ("Mi pareja y yo, por igual") aumentan para las tareas como "Preparar la lista de la compra" y "Ordenar y limpiar la casa". Otra tarea como "Poner la lavadora, tender y planchar" también muestra cierta corresponsabilidad. (Alcanzan en torno al 25% de los casos).
- En cuanto a la **percepción de los hombres**, cabe mencionar que, a diferencia de lo que ocurre en el gráfico general sobre las tareas domésticas (gráfico 11), donde solo una minoría dentro de los hombres (6%) alude a la corresponsabilidad, cuando les

preguntamos por las tareas concretas, las mayores proporciones de los hombres se sitúan en atribuir las a otras personas (44%) o en considerar que son ellos mismos quienes dedican mayor tiempo a estas tareas (39%).

- Con respecto a las **respuestas de las mujeres**, los porcentajes más elevados también hacen alusión a que son ellas las principales encargadas de las tareas del hogar con respecto a los hombres, los cuales distribuyen en mayor medida sus respuestas con el resto de las categorías.
- En proporciones pequeñas, los hombres consideran que son **sus parejas** quienes se encargan mayoritariamente de las tareas. El porcentaje más elevado alude a un 11% por parte de los hombres en: "Poner la lavadora, tender y planchar" por igual.
- También es destacable que en referencia a la categoría: "**otras personas**" en todas las ocasiones son más los hombres que las mujeres quienes señalan esta opción.

5.4.2. Tareas que realizan en mayor medida los hombres

Entre las tareas domésticas por las que hemos preguntado, son **cinco los casos** en los hombres aglutinan un mayor porcentaje que las mujeres en la respuesta de que son ellos los principales encargados.

En este caso, las mayores diferencias entre hombres y mujeres se observan en las tareas de "Tirar la basura" (40 puntos), "Reparar o gestionar desperfectos" (31 puntos) y 'Llevar el control de los gastos' (9 puntos). Las diferencias son menores en "Cocinar" (5 puntos) y "Hacer la compra" (3 puntos).

Gráfico 15. Tirar la basura (%)

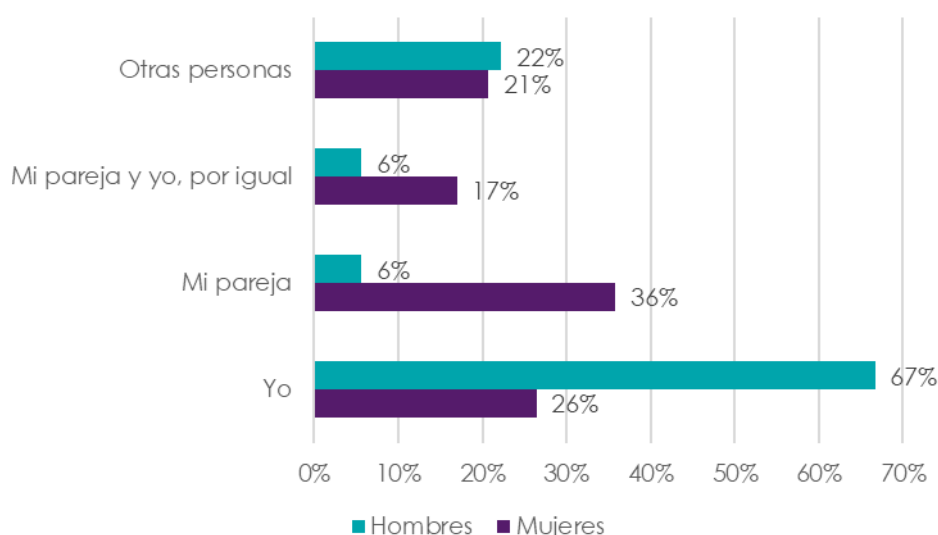


Gráfico 16. Reparar o gestionar los desperfectos de la casa (%)

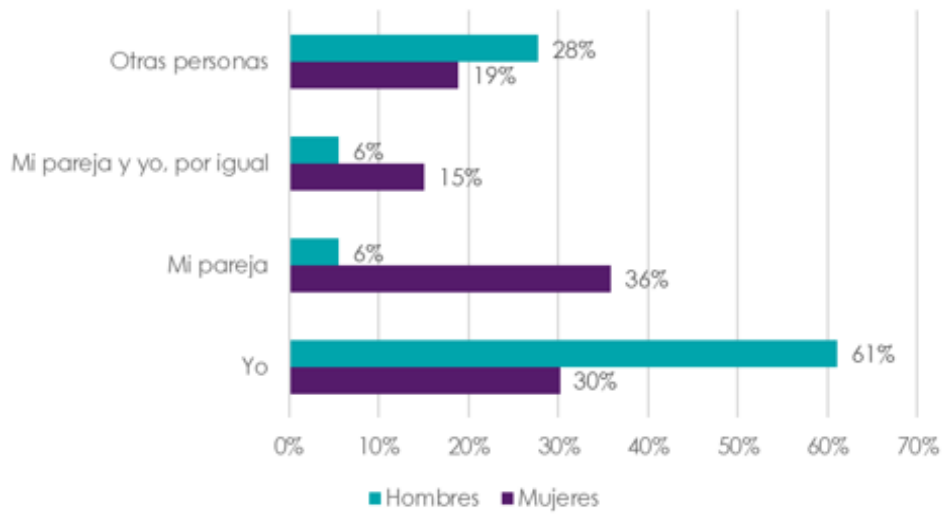


Gráfico 17. Llevar el control de los gastos del hogar (%)

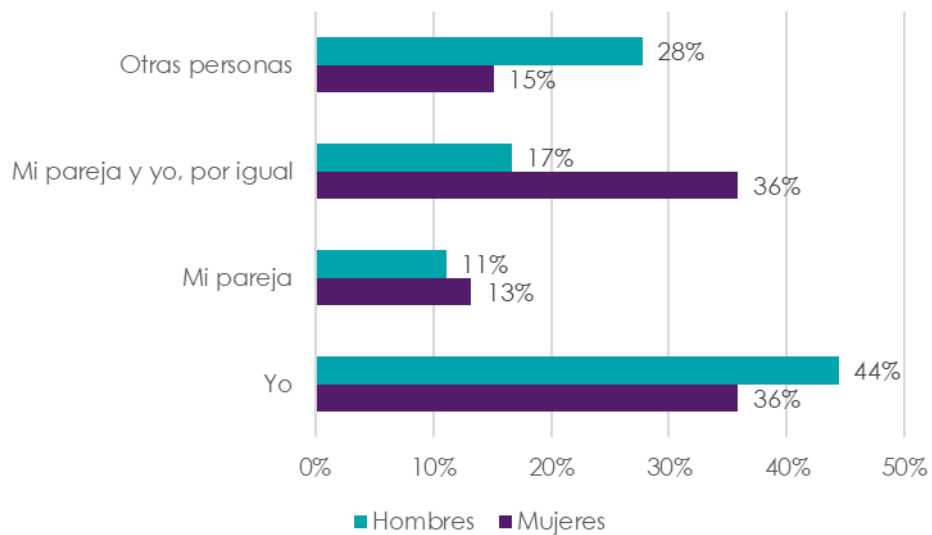


Gráfico 18. Cocinar (%)

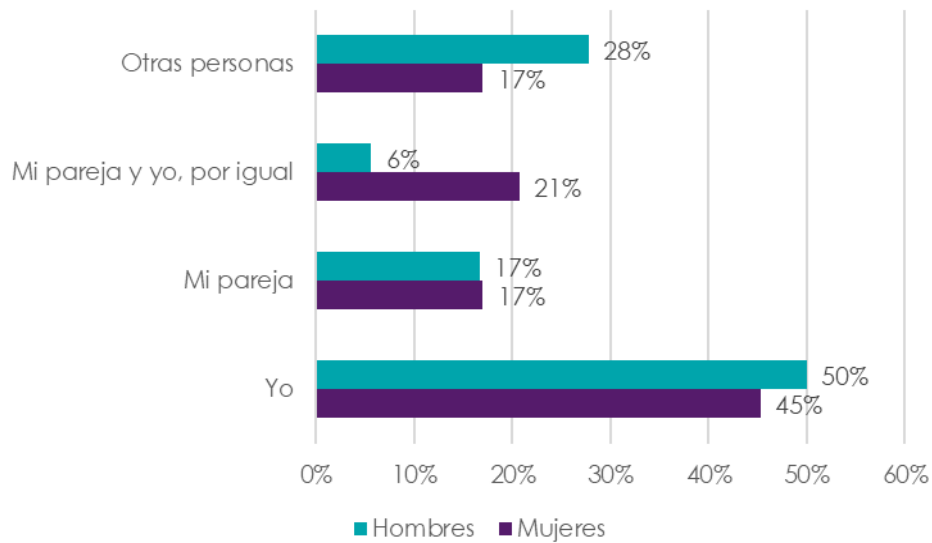
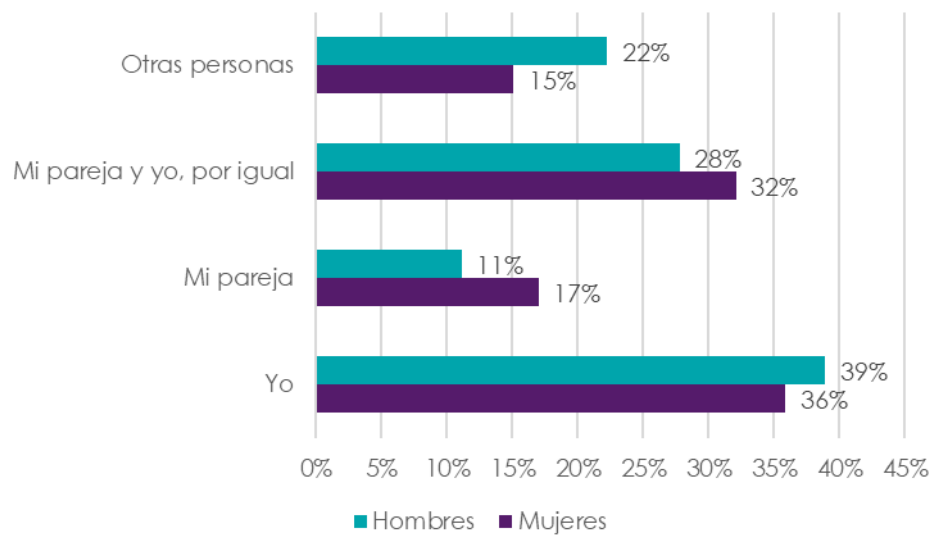


Gráfico 19. Hacer la compra (%)

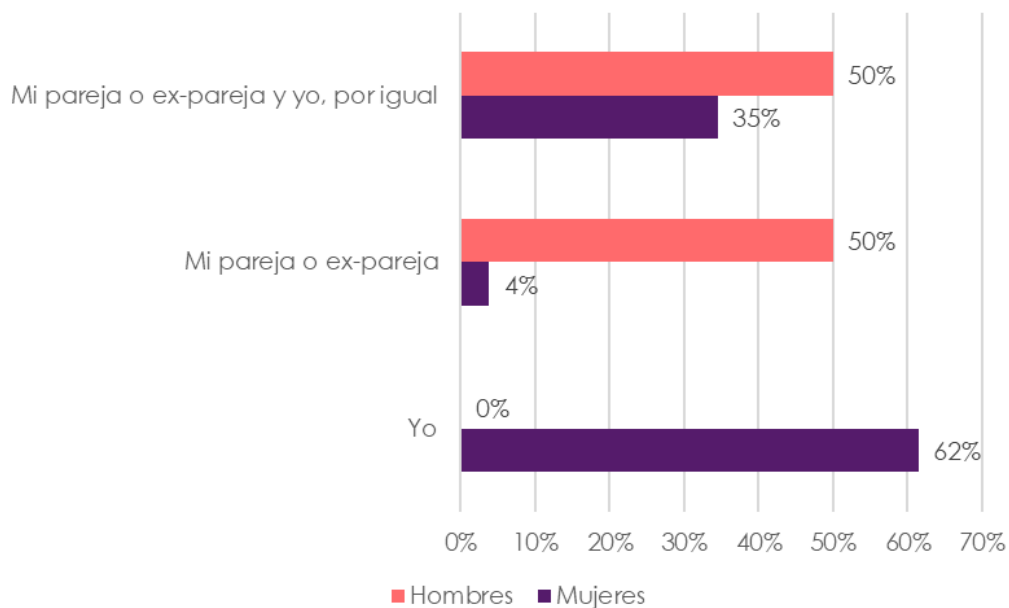


- Desde la muestra encuestada, observamos que las dos tareas domésticas que más llevan a cabo los hombres son tareas puntuales y de corta duración.
- A diferencia de lo que ocurría con la percepción de los hombres en las anteriores tareas, en esta ocasión las mujeres sí consideran con **proporciones más elevadas** que sus parejas, son las principales responsables, especialmente con respecto a la actividad: "Tirar la basura" y "Reparar o gestionar los desperfectos de la casa".
- Vemos, por tanto, que los **roles de género tradicionales** continúan perpetuándose y la corresponsabilidad sigue siendo una tarea pendiente en el ámbito del hogar.

5.5. Dedicación a los cuidados de menores

En este apartado queremos profundizar en el reparto de las tareas relativas a los **cuidados en el hogar**. Encontramos que un 38% de la muestra encuestada tiene a cargo menores de hasta 16 años y que un 25% tiene en su familia otras personas dependientes como mayores, personas con discapacidad o enfermedad. Debido al reducido número de estas últimas personas nos centraremos en este informe en los cuidados a menores.

Gráfico 20. ¿Quién dedica más tiempo al cuidado de los hijos/as de 16 años o menos? (%)



- Cuando preguntamos acerca de quién invierte más tiempo en el cuidado de los/as menores de 16 años, observamos algunas semejanzas con respecto a las tareas domésticas. Lo más destacable es que los datos apuntan a un porcentaje superior de **hombres que perciben la existencia de corresponsabilidad (50%)**. Lo que supone de nuevo un porcentaje superior al de las mujeres (35%).
- Además, la información señala una mayor proporción de **mujeres** que se consideran las **principales cuidadoras (62%)**, frente a ningún hombre (0%) que se identifica en esa posición.
- En cuanto a percibir que su pareja o ex-pareja es la persona que se encarga en mayor medida, también encontramos diferencias. Los hombres mencionan en el 50% de las ocasiones en comparación con el 4% de las mujeres.
- Los resultados nos permiten inferir que existe una importante diferencia en la percepción de hombres y mujeres respecto a la realidad de los cuidados, mostrando que los **hombres tienen una visión más optimista respecto a la presencia de corresponsabilidad**.

Seguidamente, mostraremos el reparto de las tareas concretas que requiere el trabajo de cuidados. Para ello, dividiremos el contenido en los siguientes apartados: tareas relacionadas con la educación, tareas relacionadas con la salud y el bienestar y otras tareas y actividades: proporcionar cuidados básicos, jugar y pasar tiempo libre y efectuar traslados.

5.5.1. Tareas relacionadas con la educación

En este primer apartado sobre el cuidado a menores hemos analizado las siguientes tareas:

- Llevar y recoger del centro educativo y actividades extraescolares.
- Acudir a reuniones con el profesorado.
- Ayudar con las tareas escolares.

A continuación, mostramos los datos relativos a cada una de ellas.

Gráfico 21. Llevar y recoger del centro educativo y actividades extraescolares (%)

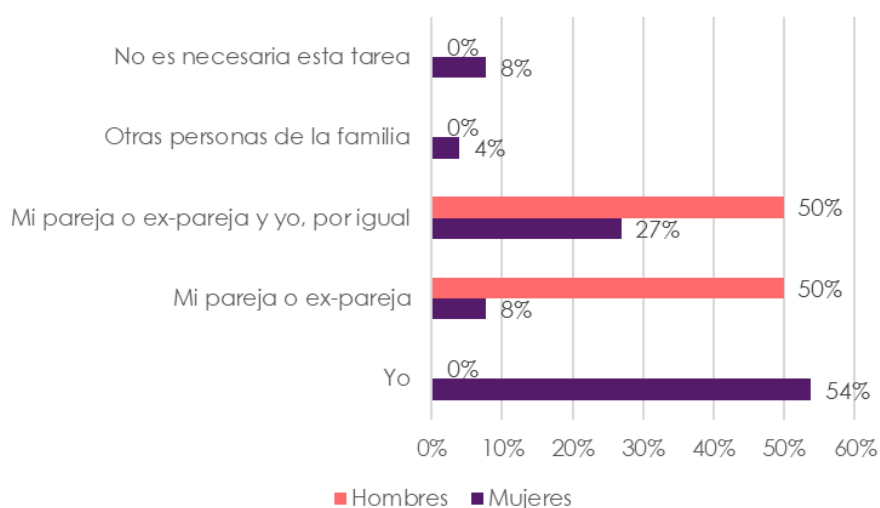


Gráfico 22. Acudir a reuniones con el profesorado (%)

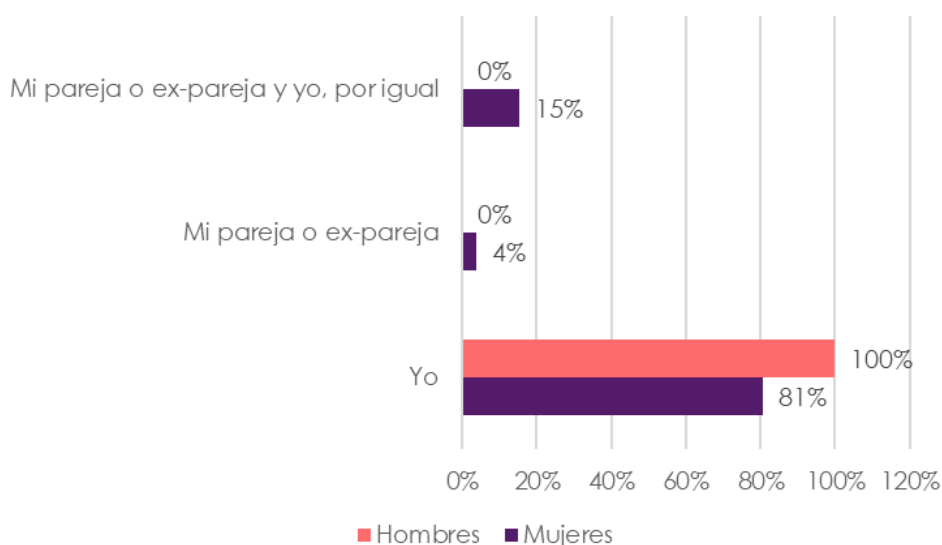
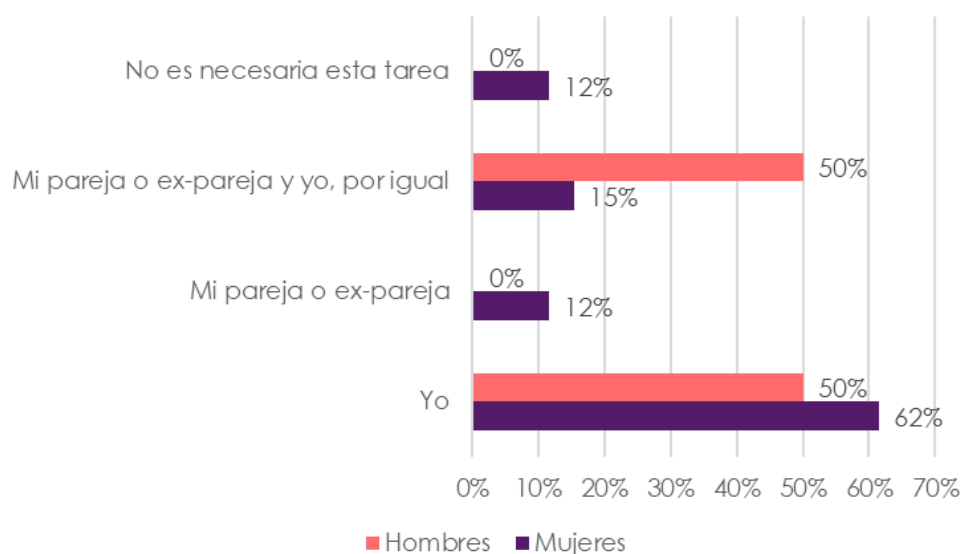


Gráfico 23. Ayudar con las tareas escolares (%)



- En “Llevar y recoger del centro educativo y actividades extraescolares”, la **corresponsabilidad sigue siendo limitada**, ya que el 54% de las mujeres asume esta tarea de forma exclusiva, aunque en el 27% de los casos considera que se comparte entre ambos miembros de la pareja.
- Sin embargo, en los casos de “Acudir a reuniones con el profesorado” y “Ayudar con las tareas escolares”, la desigualdad sigue siendo evidente. El total de los hombres declara ser el principal responsable de asistir a las reuniones, frente al 81% de las mujeres.
- En cuanto a la ayuda con las tareas escolares, el 61% de las mujeres asume esta responsabilidad, en comparación con el 50% de los hombres. Aunque los **hombres perciben** una mayor corresponsabilidad en estas actividades (50% en la ayuda con tareas escolares), los datos revelan que esta percepción es **distinta a la de las mujeres, pues solo el 15%** de ellas afirma compartir equitativamente ambas responsabilidades.

5.5.2. Tareas relacionadas con la salud y el bienestar

Continuamos con más tareas que requiere el trabajo de cuidados a menores. En este apartado abordaremos **aspectos sobre su salud y bienestar**:

- Estar pendiente de las citas médicas.
- Acompañar al médico.
- Cuidar cuando está enfermo/a.
- Supervisar su bienestar emocional.

Los resultados de la muestra encuestada son los siguientes:

Gráfico 24. Estar pendiente de las citas médicas

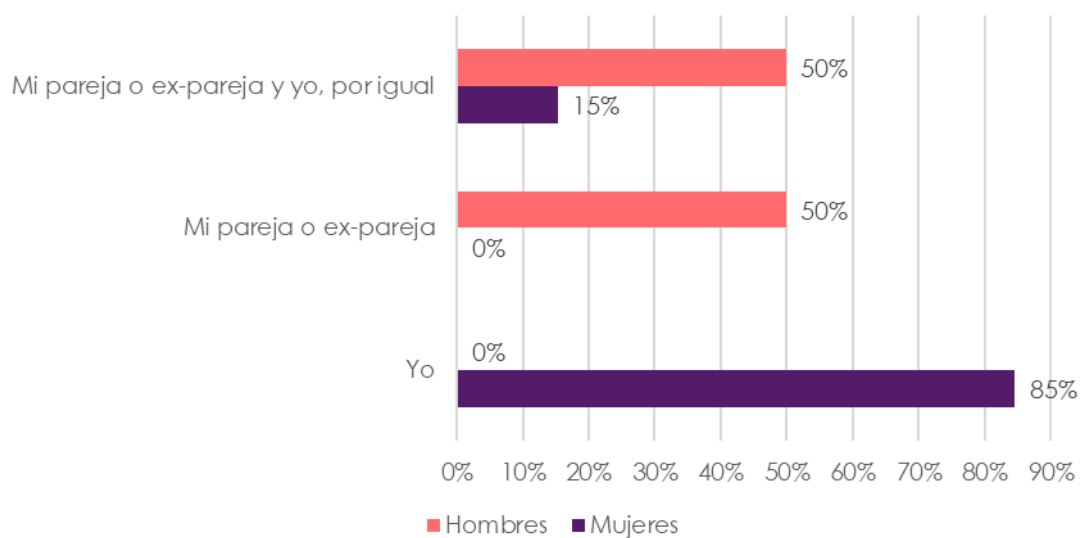


Gráfico 25. Acompañar al médico

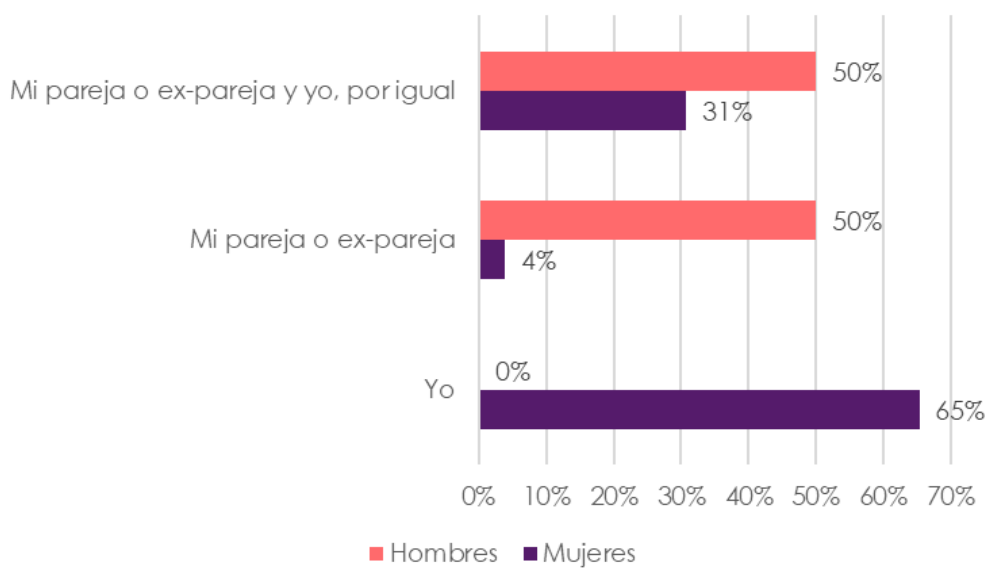


Gráfico 26. Cuidar cuando está enfermo/a

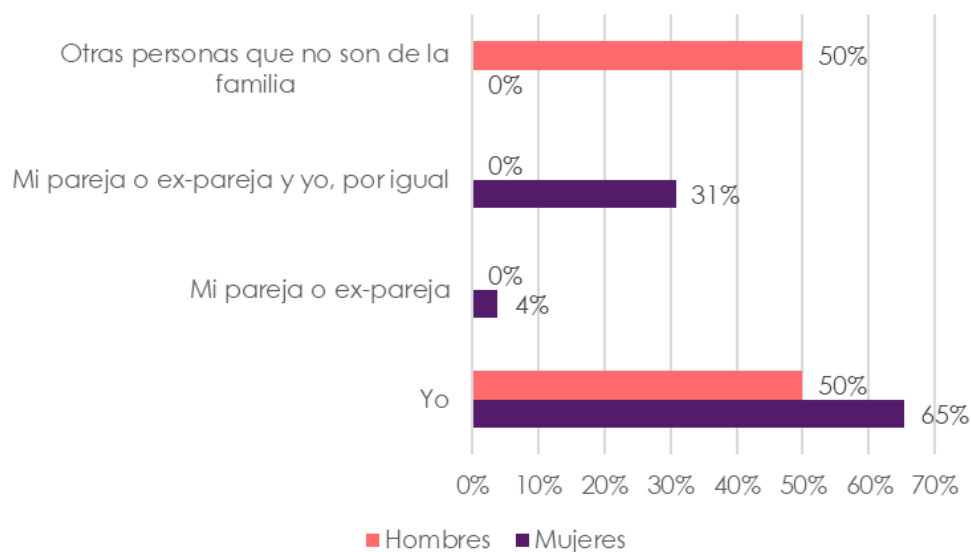
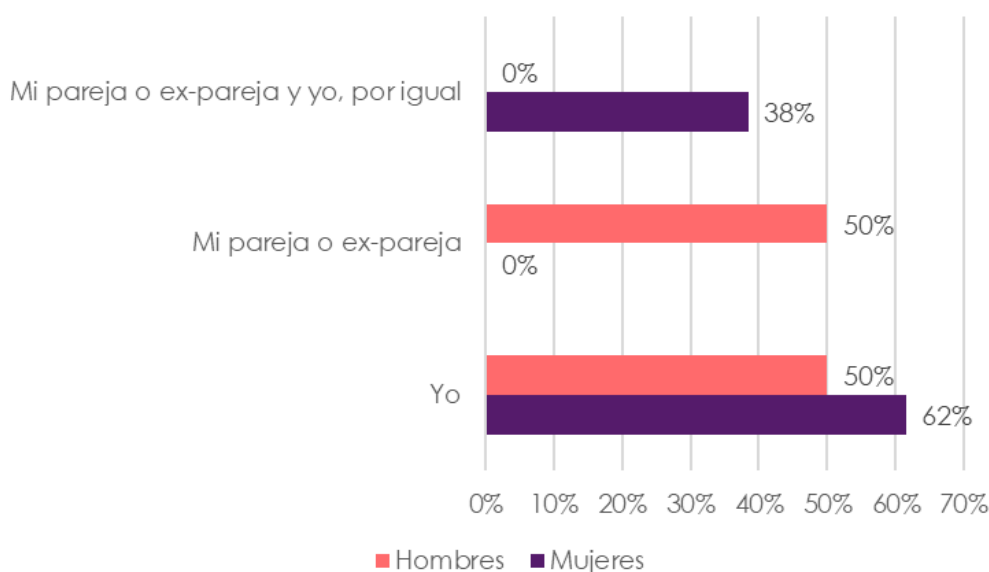


Gráfico 27. Supervisar su bienestar emocional



- “Estar pendiente de las citas médicas” continúa siendo la tarea donde más mujeres asumen la responsabilidad en solitario, con un 85% de los casos. Esto refuerza la tendencia de que las **tareas mentales** y menos visibles **recaen mayoritariamente en las mujeres**, como también sucede con otras tareas domésticas.
- Como en los anteriores casos, observamos que las **percepciones de corresponsabilidad difieren entre hombres y mujeres**, generando una brecha. En esta ocasión encontramos diferencias entre unas tareas y otras. “Supervisar su bienestar emocional” supone la mayor brecha de género en cuanto a considerar la existencia de corresponsabilidad (38 puntos), seguida de “estar al pendiente de las citas

médicas" (35 puntos), "cuidar cuando está enfermo/a" (31 puntos), y acompañar al médico (19 puntos).

5.5.3. Otras tareas y actividades

Por último, mostramos cómo se percibe el reparto de:

- Proporcionar cuidados básicos: aseo, alimentación y descanso.
- Jugar y pasar tiempo libre.
- Efectuar traslados.

Gráfico 28. Proporcionar cuidados básicos: aseo, alimentación y descanso

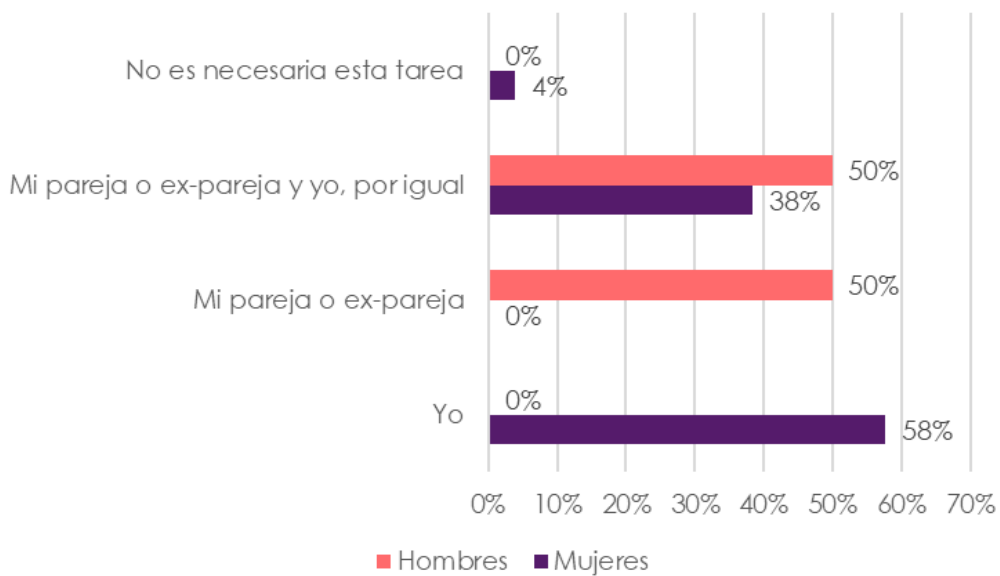


Gráfico 29. Jugar y pasar tiempo libre

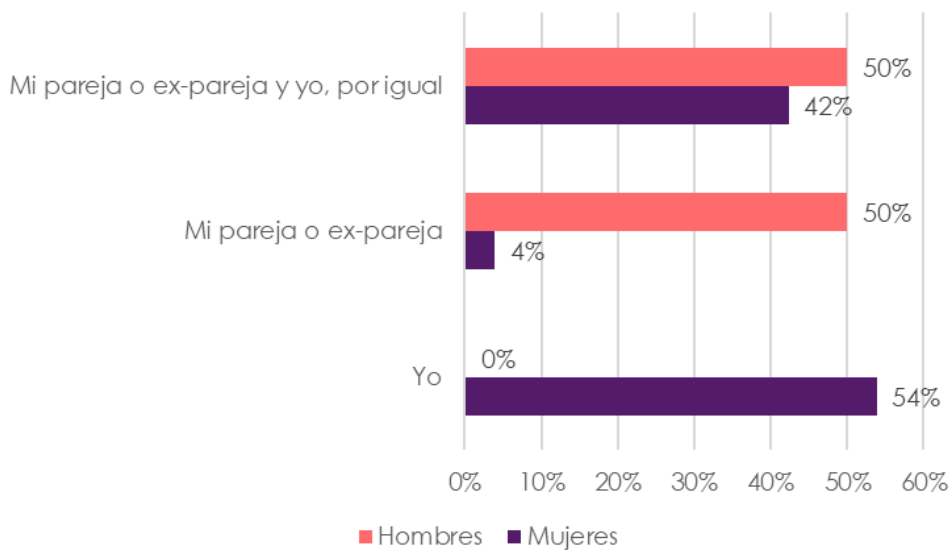
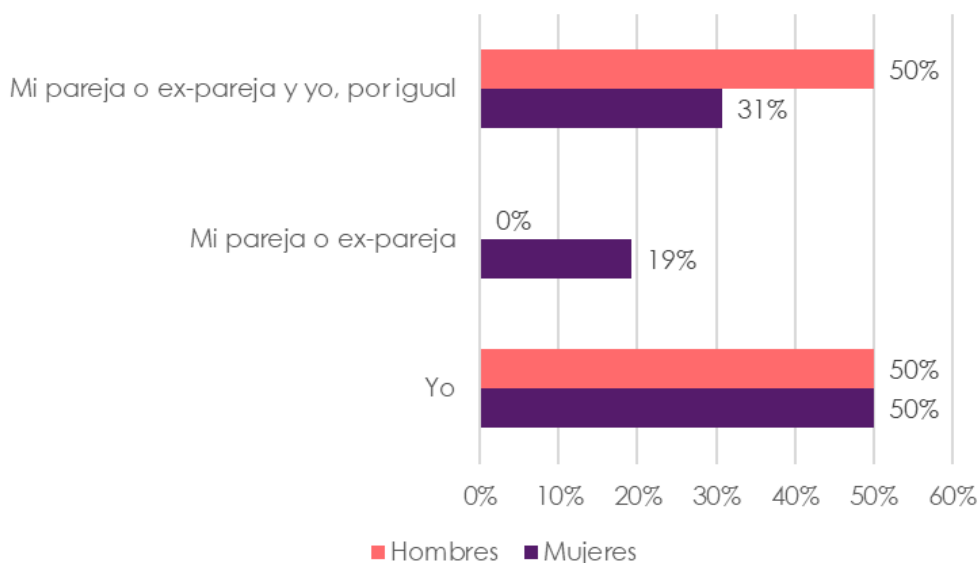


Gráfico 30. Efectuar traslados



- Entre las tres actividades mostradas, “Efectuar traslados” es la que presenta una **mayor diferencia** entre hombres y mujeres a la hora de estimar un reparto igualitario (19 puntos).
- En el caso de “Jugar y pasar tiempo libre” la **percepción de corresponsabilidad es mayoritaria** tanto en hombres (50%) como en mujeres (42%). En este caso, además, el porcentaje de mujeres que consideran que sus parejas o ex-parejas son las principales responsables (4%) es inferior al de hombres (50%).
- En cuanto a la visión sobre “Proporcionar cuidados básicos: aseo, alimentación y descanso” también experimentan con las proporciones más elevadas la **existencia de corresponsabilidad** el 50% de los hombres y el 38% de las mujeres.
- Comparando las tres actividades, vemos que la tarea que requiere una **mayor regularidad**: “Proporcionar cuidados básicos: aseo, alimentación y descanso”, presenta la frecuencia más elevada (58%) de **mujeres que perciben ser ellas quienes se ocupan en mayor medida**.

6. Buenas prácticas detectadas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad por parte de entidades sociales y organizaciones empresariales.

Una vez mostrados los datos obtenidos de la encuesta, analizaremos los resultados de las **entrevistas realizadas** con entidades sociales y empresas, con fin de detectar buenas prácticas que favorezcan la conciliación laboral y familiar, así como la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico.

6.1. Entidades sociales

Con el propósito de detectar buenas prácticas que impliquen a los hombres en la igualdad de género, hemos entrevistado a **3 profesionales** de fundaciones y asociaciones con actuación en la Comunidad Autónoma de Canarias, concretamente en el municipio de Las Palmas de Gran Canaria. **Entre las buenas prácticas o iniciativas inspiradoras (3 en total) destacan especialmente las actividades formativas y los grupos de hombres, que trabajan tanto de manera individual como conjunta con mujeres.** A continuación, concretamos las principales temáticas que abordan:

- La detección y el cuestionamiento de los mandatos de la socialización (estereotipos y roles de género).
- El abordaje de las nuevas masculinidades.
- El fomento de la igualdad de género y su relevancia en la corresponsabilidad de los cuidados.
- La lucha contra las violencias machistas y la promoción del buen trato.
- Las relaciones afectivas sanas e igualitarias.
- La gestión emocional y el autocuidado.

Desde la perspectiva de los/as profesionales que hemos entrevistado, existe un consenso en torno a la importancia de promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Los proyectos analizados, centrados en diferentes colectivos (mujeres cuidadoras, padres primerizos, población en general), han puesto de manifiesto la necesidad de abordar esta temática desde múltiples ángulos. Se ha logrado sensibilizar a la sociedad, empoderar a las personas, crear espacios de diálogo y fomentar la colaboración, pero también se han identificado desafíos como la falta de financiamiento, la dificultad para lograr una participación y sostenida, especialmente por parte de los hombres, y el cambio cultural necesario para transformar las normas sociales y las expectativas de género.

Desde un enfoque más individualizado, se ofrecen servicios que abordan el bienestar emocional y psicológico, tales **como talleres de gestión emocional y grupos de apoyo**. A su vez, se trabajan competencias personales como la comunicación, la resolución de conflictos y el autoconocimiento, con el objetivo de atender las necesidades particulares de las personas y promover procesos de cambio sostenibles a largo plazo.

Además, se implementan **acciones formativas** fundamentales para facilitar esta transformación. Los programas de sensibilización, particularmente centrados en la corresponsabilidad, han tenido un impacto positivo, especialmente cuando han integrado habilidades prácticas para mejorar la convivencia, como la comunicación efectiva y la resolución de conflictos. Gracias a estas formaciones, los participantes, tanto hombres como mujeres, han tomado conciencia de su situación actual y comprendido la importancia de compartir responsabilidades en el hogar, lo que a su vez contribuye a mejorar el bienestar tanto familiar como personal.

En la suma de buenas prácticas promovidas desde el tercer sector, destacan diversas iniciativas que están impulsando la transformación de los roles de género en los hogares. A través de talleres, asesoramiento individual y **acciones de difusión y sensibilización** —como guías de buenas prácticas, exposiciones, presencia activa en redes sociales y spots publicitarios—, estas organizaciones están ayudando a los hombres a cuestionar y redefinir sus responsabilidades domésticas. Además, estas prácticas se complementan con recursos de apoyo, como grupos de discusión y espacios de intercambio de experiencias, que no solo fomentan la igualdad de género, sino que también refuerzan la construcción de una cultura de corresponsabilidad en las familias.

6.2. Empresas

En el caso de las organizaciones empresariales, hemos entrevistado a un total de **3 profesionales** de empresas medianas con actuación en la en la Comunidad Autónoma de Canarias, incluyendo en el municipio de Las Palmas de Gran Canaria. En este apartado reflejamos los principales resultados que han sido recogidos con relación a las medidas de conciliación que tienen implementadas, los beneficios que estas suponen para las empresas, las estrategias para fomentar el uso de las medidas por parte de hombres y otras acciones que llevan a cabo para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

En primera instancia, destacamos las **principales medidas y actuaciones que han instaurado las empresas entrevistadas para favorecer la conciliación laboral y familiar**:

- Establecimiento de una **jornada continua o reducción de jornada**.
- **Horario flexible** para la entrada y salida del trabajo.
- **Adaptación de horario laboral** para trabajadores/as con responsabilidades familiares.
- Posibilidad de establecer **cambio de turno** entre compañeros/as de manera puntual.
- **Ajuste de horarios** laborales en **días festivos** clave.
- Posibilidad de **teletrabajar**.

- Concesión de **permisos y excedencias** para la maternidad, paternidad y cuidado de familiares, con la **adaptación de los horarios** en función de las necesidades del trabajador/a.
- **Autorizaciones retribuidas y/o excepcionales** para atender necesidades familiares puntuales, como asistir a un familiar en una cita médica u ocuparse de otros asuntos personales que requieran la ausencia del trabajo.

Desde la información proporcionada, pudimos comprobar que todas estas medidas suponen numerosos **beneficios para las empresas**. A nivel interno, se mejora el clima laboral, se reduce el absentismo y la rotación del personal, se incrementa la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de la plantilla. Además, se favorece un aumento de la productividad, se mejora la calidad del servicio, se fideliza el talento y se atrae a nuevos empleados cualificados.

Además, a nivel externo, mejora la calidad de los servicios ofrecidos con clientes y proveedores, aumenta la atracción del talento, contribuye a proyectar una buena imagen y reputación, posiciona a la entidad como ejemplo para otras organizaciones similares y favorece la visibilidad de la empresa.

Sin embargo, a pesar de la implementación de medidas de conciliación por parte de las empresas, en ocasiones sucede que son solicitadas en mayor medida por mujeres que por hombres, dificultando de este modo la corresponsabilidad en el hogar. Aunque las estrategias para paliarlo no son tan habituales entre las empresas entrevistadas, sí encontramos algunas **acciones que se llevan a cabo** tales como: asegurar la equidad en el trato y la igualdad en los deberes de cuidado entre hombres y mujeres; permitir que los empleados varones soliciten permisos de paternidad y excedencias por motivos familiares, gestionados de manera individualizada; ofrecer flexibilidad horaria, adaptando los horarios laborales a las responsabilidades familiares; y promover un enfoque inclusivo que garantice que todos los empleados, independientemente de su género, puedan acceder a las mismas políticas de conciliación. Además, algunas empresas están comprometidas con la igualdad en los procesos de selección, contratando a hombres a punto de ser padres sin que esto afecte su valoración.

Por último, las empresas también nos han proporcionado **otras estrategias** que realizan para **promover la igualdad entre hombres y mujeres**. Entre ellas podemos destacar las siguientes:

- Fomentar una **cultura organizacional inclusiva** que respete y valore por igual a todos los trabajadores/as.
- Contar con un **plan de igualdad registrado**, que incluya estrategias como la distribución equilibrada de formaciones entre hombres y mujeres.
- **Formación específica** en materia de igualdad de género. Así como **llevar a cabo acciones de sensibilización continua** sobre igualdad e inclusión sociolaboral, mediante eventos y actividades para todo el equipo.
- **Asegurar la equidad y la ausencia de discriminación** en todas las etapas del proceso de selección (uso de lenguaje inclusivo en las ofertas, preselección curricular anónima, entre otros).

7. Principales conclusiones extraídas de la investigación

1. En cuanto al **interés** de las personas encuestadas en **recibir formación** sobre conciliación, gestión del tiempo en el hogar o reparto de las tareas, los datos reflejan que el **38% no tiene interés**, el **33% sí lo tiene** y el **29% no lo sabe**.
2. El motivo principal de desinterés en este tipo de formación es considerar que cuentan con los **conocimientos suficientes** (57%). Sin embargo, en el diagnóstico sobre corresponsabilidad en el hogar encontramos **diferencias notables en el reparto asignado a hombres y mujeres**.
3. Las **mujeres** perciben que son las **principales responsables** de las **tareas domésticas** en el 49% de los casos. Las tareas concretas que declaran hacer ellas en mayor medida son: "Ordenar y limpiar la casa" (51%), "Poner la lavadora, tender y planchar" (45%) y "Preparar la lista de la compra" (45%).
4. Los porcentajes de corresponsabilidad son bajo y aparecen en tareas como "Ordenar y limpiar la casa" o "Preparar la lista de la compra". **El reparto equitativo no es la opción mayoritaria ni para hombre ni para mujeres, alcanzando apenas alrededor del 24% en cada sexo**.
5. Aparecen, sin embargo, otras tareas que realizan mayoritariamente los hombres, a pesar de que requieren un **corto periodo de tiempo** o solo son necesarias **de manera puntual**, como es el caso de "Reparar y gestionar los desperfectos de la casa" o "Tirar la basura".
6. En referencia a los **cuidados a menores**, los resultados de la encuesta señalan un porcentaje superior de **hombres que se muestran más optimistas ante la existencia de corresponsabilidad en sus hogares** (50%), frente a un 35% de mujeres.
7. Esta **diferente percepción entre hombres y mujeres** genera una brecha con diferencias de unas tareas a otras. Así, por ejemplo, "Supervisar su bienestar emocional" supone la mayor **brecha de género en cuanto a considerar que existe corresponsabilidad** (38 puntos), seguida de "Estar pendiente de las citas médicas" (35 puntos), "Cuidar cuando está enfermo/a" (31 puntos), y "Acompañar al médico" (19 puntos).
8. Entre todas las tareas analizadas, "Estar pendiente de las citas médicas" es la que concentra el mayor porcentaje de **mujeres** que perciben ser ellas las principales responsables (85%). También veíamos que "Ordenar y limpiar la casa" se encontraba entre las actividades más realizadas por las mujeres. Ambas actividades implican una **carga adicional de responsabilidad** y suelen ser **menos visibles**.
9. Abordando las **dificultades de conciliación** de la población encuestada, los datos recogidos ponen de manifiesto que, entre las personas con empleo, **un 28% de mujeres y un 19% de hombres** declara tener muchas o bastantes dificultades para compaginar su vida laboral, familiar y personal.

10. Desde las entrevistas a **empresas** hemos detectado buenas prácticas que pueden favorecer la conciliación de sus plantillas, suponiendo además **beneficios** para las propias organizaciones como la mejora del clima laboral, la reducción del absentismo y la rotación del personal, el incremento de la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de la plantilla, así como el aumento de la productividad.
11. También desde el trabajo cualitativo observamos que, a pesar de las reticencias que continúa habiendo, son crecientes las **asociaciones y organizaciones del tercer sector** que apuestan por líneas de trabajo que intervienen con los hombres en busca de cambios que favorezcan la igualdad de género.
12. En cuanto a la tipología de **buenas prácticas** que actúan en este sentido, hemos observado principalmente la realización de talleres, cursos, grupos de hombres, iniciativas dirigidas a empresas y la promoción de cambios legislativos, además de actividades de difusión mediante la elaboración de guías de buenas prácticas, la publicación de artículos y la organización de encuentros con otras asociaciones para fomentar el intercambio de experiencias y la colaboración mutua.

8. Recomendaciones para la intervención con hombres

Para avanzar en la intervención social con hombres en temas de igualdad y corresponsabilidad, es fundamental ir más allá de las acciones puntuales y crear procesos duraderos y estables a lo largo del tiempo. Estas recomendaciones buscan fomentar un cambio real en las actitudes y comportamientos de los hombres, involucrándolos activamente en la igualdad de género y en la distribución equitativa de responsabilidades en el hogar y en los cuidados. A continuación, se presentan tres recomendaciones clave para mejorar la intervención social con hombres en esta área:

- 1) Crear **espacios de reflexión y de diálogo** sostenidos dirigidos a hombres sobre igualdad y corresponsabilidad. Es necesario generar círculos y grupos en los que puedan cuestionar los roles tradicionales, reflexionar sobre la masculinidad hegemónica y explorar nuevas formas de relacionarse. Para que estas iniciativas sean efectivas, deben ser guiadas por profesionales capacitados y ser accesibles a diferentes perfiles de hombres.
- 2) Ofrecer **formación especializada** a profesionales que trabajen con hombres. Capacitar a personas en ámbitos como el educativo, sanitario, empresarial y comunitario, entre otros, es clave para abordar el tema de manera integral y adaptada al contexto de cada grupo. Los contenidos deben incluir aspectos prácticos sobre masculinidades igualitarias, corresponsabilidad y los privilegios masculinos, con el objetivo de generar un cambio real y duradero.
- 3) Fomentar la **visibilidad de modelos de masculinidades igualitarias** en los **medios y en el ámbito comunitario**. Esto es, destacar ejemplos de hombres que participen

activamente en la corresponsabilidad y en el cuidado de la familia, ya sea a través de campañas, testimonios o proyectos comunitarios. Este tipo de acciones pueden ayudar a normalizar la idea de que la igualdad de género también es responsabilidad de los hombres y motivar a otros a seguir ese ejemplo, facilitar un cambio de mentalidad y generar un mayor compromiso con la corresponsabilidad.

9. Bibliografía

Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (s.f.). *III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Las Palmas de Gran Canaria (2018-2021)*.

<https://www.laspalmasgc.es/es/areas-tematicas/igualdad/plan-de-igualdad-de-oportunidades-entre-mujeres-y-hombres/>

Ahige Canarias (2024). *Memoria de actividad 2023*.

<https://ahige.org/2024/05/26/memoria-de-actividad-2023/>

Instituto Canario de Estadística [ISTAC]. (2023). *Población de 18 y más años según persona que se ocupa principalmente de las tareas de cuidado del hogar. Islas de Canarias. 2023 Segundo trimestre*. Gobierno de Canarias.

https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceld=C00086A_000073&version=~latest#visualization/table

Instituto Canario de Estadística [ISTAC]. (2023). *Media y desviación típica de las horas semanales dedicadas a las tareas de cuidado del hogar en población de 18 y más años que se ocupa de estas tareas. Islas de Canarias. 2023 Segundo trimestre*. Gobierno de Canarias.

(https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceld=C00086A_000075&version=~latest#visualization/table)

Instituto Canario de Estadística [ISTAC]. (2023). *Población de 18 y más años que vive en hogares con menores de 16 años según persona que se ocupa principalmente de las tareas de cuidado de menores. Islas de Canarias. 2023 Segundo trimestre*. Gobierno de Canarias.

https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceld=C00086A_000081&version=~latest#visualization/table

Instituto Canario de Estadística [ISTAC]. (2023). *Media y desviación típica de las horas semanales dedicadas a las tareas de cuidado de menores de 16 años en el hogar en población de 18 y más años que se ocupa de su cuidado. Islas de Canarias. 2023 Segundo trimestre*. Gobierno de Canarias.

https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceld=C00086A_000083&version=~latest#visualization/table

Instituto Canario de Estadística [ISTAC]. (2023). *Población de 18 y más años en cuyo hogar vive alguna persona con alguna limitación o discapacidad según persona que se ocupa principalmente de su cuidado. Islas de Canarias. 2023 Segundo trimestre*. Gobierno de Canarias.

<https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical->

[visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceld=C00086A_000087&version=~latest#visualization/table](https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceld=C00086A_000087&version=~latest#visualization/table)

Instituto Canario de Estadística [ISTAC]. (2023). *Población de 18 y más años en cuyo hogar algún miembro se ocupa de las tareas de cuidado de familiares con limitación o discapacidad que viven fuera del hogar según persona que se ocupa principalmente de su cuidado. Islas de Canarias. 2023 Segundo trimestre. Gobierno de Canarias.* https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceld=C00086A_000093&version=~latest#visualization/table

Instituto Canario de Estadística [ISTAC]. (2023). *Población de 18 y más años ocupada según utilice o no alguna medida de conciliación laboral. Islas de Canarias. 2023 Segundo trimestre. Gobierno de Canarias.* https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceld=C00086A_000097&version=~latest#visualization/table

Instituto Canario de Estadística [ISTAC]. (2023). *Población de 18 y más años ocupada según grado de dificultad en determinadas situaciones relacionadas con la vida laboral, familiar y personal. Islas de Canarias. 2023 Segundo trimestre. Gobierno de Canarias.* https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceld=C00086A_000103&version=~latest#visualization/table

Instituto Canario de Estadística [ISTAC]. (2023). *Población de 18 y más años ocupada que vive en hogares con menores de 16 años según haya renunciado o no a oportunidades laborales por tener menores en el hogar. Islas de Canarias. 2023 Segundo trimestre. Gobierno de Canarias.* https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceld=C00086A_000123&version=~latest#visualization/table

Instituto Canario de Estadística [ISTAC]. (2023). *Población de 18 y más años según haya renunciado o no a su tiempo de ocio y/o formación por atender los cuidados familiares y del hogar. Islas de Canarias. 2023 Segundo trimestre. Gobierno de Canarias.* https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceld=C00086A_000125&version=~latest#visualization/table

Instituto Canario de Estadística [ISTAC]. (2023). *Población de 18 y más años según haya renunciado o no a su tiempo de descanso y/o cuidado de la salud por atender los cuidados familiares y del hogar. Islas de Canarias. 2023 Segundo trimestre. Gobierno de Canarias.* https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceld=C00086A_000127&version=~latest#visualization/table

Instituto Canario de Igualdad (s.f). *Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.* https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/igualdad/corresponsabilidad_conciliacion/

Pérez, J. L. M., Escanciano, S. R., & Iniesta, G. R. (2023). Conciliación laboral y familiar de los progenitores y los cuidadores en el Real Decreto-Ley 5/2023: Panorámica general. *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, (9), 11-33. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/download/845/1020>

Jiménez Jaén, M., & Parra Abaunza, N. (2022). *Las grietas de la masculinidad: Hombres ante la igualdad y la diversidad en Las Palmas de Gran Canaria* [Archivo PDF]. <https://www.laspalmasgc.es/export/sites/laspalmasgc/.galleries/documentos-igualdad/LAS-GRIETAS-DE-LA-MASCULINIDAD.pdf>

Org. Mujeres STEs-Intersindical. (2013). *Guía de corresponsabilidad* [Archivo PDF]. <file:///C:/Users/eklt70/Desktop/Fundaci%C3%B3n%20SM%20La%20Real-%20Proyecto%20Corresponsabilidad/Investigaci%C3%B3n/GuiaCorresponsabilidad.pdf>

Real Academia Española. (2023). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado el 9 de octubre de 2024 <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>

Anexo I. BB. PP de entidades sociales

NOMBRE DEL PROGRAMA O INICIATIVA: La Aldea Emplea	
NOMBRE DE ENTIDAD SOCIAL O PÚBLICA: ONG Opciónate	LUGAR DONDE SE DESARROLLA: La Aldea de San Nicolás
COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE: Mujeres mayores de 18 años y/o mujeres cuidadoras.	
BREVE DESCRIPCIÓN: La iniciativa se implementó mediante un sitio web interactivo, disponible para toda la población de Gran Canaria, con el objetivo de recoger opiniones sobre los cuidados. Se organizaron jornadas que involucraron a centros escolares, personas cuidadoras y entidades sociales, contando con la participación de ponentes invitados. También se realizaron talleres dirigidos al personal docente, con actividades adaptadas a diferentes grupos de edad. Además, se estableció un grupo focal que llevó a cabo un diagnóstico para incorporar diversas realidades y experiencias relacionadas con los cuidados.	
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN: <ol style="list-style-type: none">1. Aumentar la visibilidad y valoración social de los trabajos de cuidados.2. Fomentar el reconocimiento del papel de las personas cuidadoras.3. Promover la corresponsabilidad en el hogar entre hombres y mujeres.4. Apoyar a las personas cuidadoras.5. Impulsar el empleo femenino en condiciones de calidad.6. Facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida personal.	
CONTENIDOS: La implementación del programa incluyó: <ul style="list-style-type: none">- Creación de un cuestionario en línea para recoger opiniones y experiencias.- Jornadas y talleres que fomentaron la interacción y el intercambio de ideas sobre los cuidados.- Diagnósticos realizados mediante entrevistas a diversos actores clave de la comunidad.	
BENEFICIOS QUE REPORTA: <ul style="list-style-type: none">- Sensibilización y espacio de diálogo: Las participantes valoraron la oportunidad de compartir y escuchar problemáticas comunes, lo que les proporcionó un sentido de	

comunidad y apoyo.

- **Intercambio de experiencias:** Las mujeres conocieron diferentes perspectivas sobre la crianza y el cuidado, lo que les ayudó a sentirse acompañadas y menos solas en sus desafíos.
- **Formación en autocuidado:** Los talleres ofrecieron herramientas para el manejo del estrés y el cuidado emocional de las cuidadoras.

DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN:

- **Baja participación:** Se enfrentaron a dificultades debido al cierre de la única guardería pública en la aldea, lo que generó preocupación entre las familias por el cuidado de niños menores de tres años. Aunque en 2022 había un creciente interés en el tema, la participación en las jornadas de formación organizadas a final de año fue baja, a pesar de la urgencia de la situación.

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN: 89 participantes (aunque no se registró un desglose específico por género).

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN: El programa incluyó estrategias para promover la conciliación entre la vida laboral y personal de las cuidadoras, aunque no se especificaron medidas concretas en la entrevista.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

- **Metodologías participativas:** Se utilizaron enfoques vivenciales en los talleres, facilitando la reflexión y discusión sobre autocuidado y cuidado emocional.
- **Diagnóstico interno:** Se llevaron a cabo grupos focales e informes sobre las dificultades de conciliación, aunque su acceso puede estar limitado al tratarse de documentos internos.

OTROS TEMAS QUE SE ABORDARON EN LA ENTREVISTA:

- Se exploró la dinámica del cuidado en las familias, especialmente el sacrificio asumido por quienes cuidan, generalmente mujeres. Este desequilibrio refleja patrones de socialización de género que perpetúan la desigualdad en la distribución de tareas.
- Se destacó la necesidad de evitar culpabilizar a quienes no logran cuidarse a sí mismos debido a las limitaciones de tiempo y recursos. Abordar esta problemática requiere acompañamiento terapéutico y estrategias reflexivas para identificar y aliviar la carga emocional.
- Las intervenciones deben ser sensibles y centrarse en el bienestar, fomentando la autorreflexión y el equilibrio en las dinámicas familiares.
- Se planteó la importancia de trabajar desde un enfoque de género para redistribuir equitativamente las tareas de cuidado entre todos los miembros de la familia y las instituciones.
- Se subrayó la necesidad de promover masculinidades responsables y cambiar la percepción de los roles de cuidado en las familias, construyendo una cultura de corresponsabilidad que beneficie a todos los miembros y fomente entornos familiares más saludables.

NOMBRE DEL PROGRAMA O INICIATIVA: Grupo de hombres de Carrizal.

NOMBRE DE ENTIDAD SOCIAL O PÚBLICA:
Asociación Bientratar.

LUGAR DONDE SE DESARROLLA:
Centro de Salud de Carrizal (Ingenio)

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE: Hombres que van a ser padres o que son padres primerizos y buscan apoyo en su proceso de paternidad.

BREVE DESCRIPCIÓN: Es un proyecto que se lleva a cabo desde hace dos años en colaboración con el Centro de Salud de Ingenio y el Centro de Salud de Carrizal. En concreto, se organiza en coordinación con la matrona del Centro de Salud de Ingenio y el matrn del Centro de Salud de Carrizal. El programa consiste en un grupo cerrado, con sesiones organizadas dos veces por semana, que ofrece un espacio de corresponsabilidad total donde los participantes comparten experiencias y trabajan en profundidad sobre la corresponsabilidad en el hogar.

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

1. **Generar un espacio específico para el acompañamiento de hombres.**
2. **Fomentar la corresponsabilidad.**
3. **Demostrar que es posible y necesario trabajar con hombres sobre corresponsabilidad.**

CONTENIDOS: El contenido de los talleres es **autogestionado**. Los integrantes del grupo proponen los temas a tratar en los talleres y las conversaciones futuras. Entre los temas abordados se encuentran:

- **Equilibrio en la pareja durante la crianza y la vida familiar.**
- **Gestión de conflictos y convivencia.**
- **Temas relacionados con el trabajo y la conciliación.**

BENEFICIOS QUE REPORTA:

- **Continuidad del grupo:** La periodicidad de las reuniones (dos veces al mes) sugiere que el grupo es necesario y funcional.
- **Espacios de gestión emocional:** Aunque no se recopilan datos estadísticos, se reconoce la importancia de estos espacios para el bienestar emocional de los participantes.
- **Eficacia en su funcionamiento:** La permanencia del grupo indica que está cumpliendo con su propósito y es efectivo.

DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN:

- **Dificultad para alcanzar grupos específicos de hombres.**
- **Compromiso del equipo.**
- **Falta de recursos y financiación.**
- **Ausencia de apoyo administrativo.**

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN: No se han recopilado ni utilizado datos estadísticos para evaluar el proyecto en sí. Actualmente, el grupo cerrado cuenta con 10 participantes y una lista de espera. Cuando los padres se sienten más seguros en su rol de crianza o sus condiciones familiares cambian, suelen expresar su intención de retirarse del grupo.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN: Una de las iniciativas en las que se ha invertido un esfuerzo considerable es permitir que los padres puedan llevar a sus hijos a las sesiones. Esta inclusión representa un reto adicional, ya que el proyecto está diseñado para atender tanto a los padres como a los niños. Este enfoque favorece la conciliación entre las responsabilidades familiares y la participación en el grupo.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS: Esta iniciativa se desarrolla en paralelo a las actividades principales de la organización, que se centra en fomentar una cultura del cuidado y en normalizar dinámicas saludables en las relaciones interpersonales. La corresponsabilidad constituye uno de los ejes fundamentales de su trabajo.

La labor de la organización se enfoca, principalmente, en la realización de talleres de sensibilización en diversas estructuras. Actualmente, están trabajando en centros de salud, lo que les ha permitido abordar el tema de la corresponsabilidad en espacios que, inicialmente, no estaban orientados a tratar esta temática. Sin embargo, el enfoque natural de los talleres los convierte en una valiosa puerta de entrada para tratar este asunto.

NOMBRE DEL PROGRAMA O INICIATIVA: “Proyecto Empapados: Hombres que se mojan con los cuidados”.

El proyecto se llevó a cabo en dos ediciones: la primera en 2022 y la segunda en 2023.

NOMBRE DE ENTIDAD SOCIAL O PÚBLICA:
Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE).

LUGAR DONDE SE DESARROLLA: Gran Canaria.

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE: Hombres, con especial atención a padres y hombres interesados en temas de corresponsabilidad y cuidados.

BREVE DESCRIPCIÓN: Este proyecto busca promover los cuidados en la sociedad, con especial énfasis en los hombres. Se pone nuevamente el foco en la juventud mediante acciones en centros educativos, además de trabajar en la promoción de paternidades corresponsables y conscientes desde los centros de salud. También se realiza un esfuerzo para fomentar las masculinidades cuidadoras entre los profesionales que trabajan con jóvenes y futuros padres. El proyecto fue diseñado para ser útil a largo plazo, de modo que, además de llevar a cabo acciones específicas de sensibilización y formación, genere un conjunto de materiales y recursos que puedan aprovecharse después de su finalización.

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

1. Sensibilizar a la población sobre una cultura de los cuidados, masculinidades igualitarias, diversas y cuidadoras, y paternidad corresponsable.
2. Formar y capacitar a personas facilitadoras de talleres de paternidad corresponsable que puedan actuar en diferentes entornos, tales como centros de salud del Archipiélago, grupos de crianza, etc.

CONTENIDOS: Se han ejecutado dos tipos de acciones:

- **Sensibilización:** Se llevaron a cabo diversas acciones como la creación de una página web, presencia activa en redes sociales, comunicación en gran formato, talleres presenciales, atención a los medios de comunicación, la realización de un spot publicitario y la exposición "Hombres y cuidados", entre otras iniciativas.
- **Formación:** El proyecto ofreció varios cursos presenciales y , tales como: "Formación en masculinidades cuidadoras", "Curso online de masculinidades igualitarias, cuidadoras y paternidad corresponsable", "Formación de facilitadores de talleres de paternidad corresponsable", "Intervenciones semilla: con futuros padres en centros de salud", "Paternidades", y "Masculinidades cuidadoras para personal sanitario: matronas y pediatras". También se elaboraron guías como la "Guía de facilitación para grupos de padres corresponsables y conscientes" y la "Guía los hombres tenemos un plan", además de un curso dirigido a personas facilitadoras de talleres de paternidad consciente.

Entre los **contenidos** se puede destacar:

- **Formación en corresponsabilidad y cuidados.**
- **Talleres específicos sobre paternidad y corresponsabilidad.**
- **Creación de recursos audiovisuales, como vídeos animados y exposiciones.**
- **Actividades educativas como escape rooms y guías formativas.**
- **Integración de la corresponsabilidad en grupos de buen trato y otros espacios comunitarios.**

BENEFICIOS QUE REPORTA:

- **Sensibilización de hombres hacia una mayor participación en tareas de cuidado:** El proyecto ha logrado incrementar la concienciación y la implicación de los hombres en el ámbito del cuidado, promoviendo cambios significativos en sus actitudes.
- **Incremento en la implicación de hombres en los cuidados parentales y corresponsabilidad:** Se ha observado un aumento en el compromiso de los hombres en la crianza y las tareas del hogar, promoviendo un entorno más corresponsable.
- **Formación y desarrollo de habilidades para profesionales y padres:** Las actividades del proyecto han proporcionado herramientas y competencias clave para que los participantes mejoren su desempeño en roles de cuidado.
- **Generación de un cambio cultural y percepción positiva hacia los hombres que asumen roles de cuidado:** Se ha impulsado un cambio en la percepción social, normalizando y valorando el rol de los hombres en el cuidado.

DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN:

- Falta de tiempo para la planificación adecuada debido a plazos ajustados en la confirmación de fondos y solicitudes.
- Necesidad de colaboración y sinergias con otras entidades para ejecutar las acciones de manera efectiva en tiempo limitado.

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN: Información específica no proporcionada, pero si hace mención a datos aproximados:

- **207 participantes formados en el ámbito social.**
- **Casi 30 personas en una formación presencial en Las Palmas.**
- **Impacto directo en matronas con 89 personas.**
- **10 talleres para padres después del puerperio, con un total de 104 participantes.**

Respecto a la **evaluación**, no se proporciona metodología específica, ya que **no posee la información completa** sobre este tema.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN: Una de las medidas de conciliación mencionadas en la entrevista es la **posibilidad de acceder a las formaciones de manera asíncrona**, ya que estas se suben a la plataforma, permitiendo que las personas que trabajan o no puedan

asistir en el horario programado puedan disfrutar del contenido en otro momento. Además, los talleres y actividades presenciales ofrecían la opción de asistir junto con la pareja e hijos, lo que favorecía la conciliación familiar.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS: El proyecto ha logrado incrementar su visibilidad mediante una amplia campaña de difusión, que incluye iniciativas como el **serigrafiado de guaguas y una fuerte presencia en redes sociales**. Asimismo, se creó una **página web** y un **repositorio con materiales del proyecto**, garantizando así la continuidad y el acceso a recursos útiles, incluso una vez finalizada la intervención. La colaboración con otras iniciativas y asociaciones, como grupos de buen trato, ha generado sinergias que enriquecen el impacto y el alcance del proyecto.

La paternidad fue destacada como un punto de entrada clave para fomentar la corresponsabilidad, mostrando ser un enfoque efectivo para implicar de manera sostenida a los hombres en esta área. Además, se ha aprovechado la participación en eventos y congresos para visibilizar la importancia de la temática y captar la atención de un público más amplio. Finalmente, el uso de herramientas como vídeos, talleres y actividades prácticas ha sido fundamental para sensibilizar y formar a los participantes, facilitando la integración de conocimientos y actitudes en su vida diaria.

Anexo II. BB.PP de empresas.

NOMBRE DE LA EMPRESA: La empresa prefiere mantenerse en el anonimato.	
SECTOR DE ACTIVIDAD: Bebidas y alimentación.	LOCALIDAD: Las Palmas (Las Palmas de Gran Canaria)
MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR: ¿Cuáles son las medidas más importantes que lleva a cabo vuestra empresa para poder favorecer la conciliación laboral y familiar?	
Medida nº 1: Cambio de turnos entre compañeros. Los trabajadores/as tienen la opción de intercambiar sus turnos con compañeros según sus necesidades personales o familiares.	
Medida nº2: Flexibilidad horaria de entrada y salida. Los trabajadores/as de oficina, en jornada continua, pueden ajustar su horario de entrada y salida dentro de las 8 horas diarias, facilitando una mayor autogestión del tiempo.	
Medida nº3: Flexibilidad para cuidados familiares y reducción de jornada. La empresa ofrece flexibilidad horaria a quienes tienen responsabilidades de cuidado de personas mayores (ascendientes) o hijos (descendientes). Esto incluye la posibilidad de reducir la jornada laboral para este fin, además de permitir salir antes para atender dichos cuidados, con la opción de recuperar el tiempo de trabajo posteriormente, confiando en la responsabilidad del empleado/a.	
PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: ¿Qué número de personas aproximado se beneficia de estas medidas?	No especificado.
BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS: Aparte de los aspectos positivos que estas medidas pueden reportar a las personas beneficiarias, ¿de qué maneras repercuten favorablemente a la empresa?	

- ★ **Aumento de compromiso y lealtad.**
- ★ **Sentido de pertenencia.**
- ★ **Motivación.**

DIFICULTADES ENCONTRADAS: ¿Cuáles son las dificultades que encontráis para poder llevar a cabo este tipo de medidas? ¿Qué se necesitaría para poder solventarlas?

→ **Garantizar la cobertura continua.**

Una de las principales dificultades es asegurar que siempre haya personal disponible para mantener las operaciones en funcionamiento continuo.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN MASCULINA: A veces sucede que las medidas de conciliación que se implementan en las empresas, tales como jornadas reducidas, excedencias, etc., son solicitadas sobre todo por las mujeres. ¿En vuestra empresa tenéis alguna estrategia para promover que los hombres también las soliciten?

En caso afirmativo: ¿Qué estrategias son?

- ★ **Equidad en todos los aspectos:** Garantizar que todos los empleados/as, sin importar su género, orientación sexual o situación familiar, sean tratados de forma equitativa.
- ★ **Igualdad en los deberes de cuidado:** Todos los trabajadores/as deben tener la posibilidad de equilibrar su vida laboral y personal, sin que el género o las características de sus responsabilidades familiares influyan en su tratamiento.
- ★ **Cumplimiento normativo y documentación:** Asegurar que todos los procesos cumplan con la normativa vigente, permitiendo a los empleados/as presentar la documentación necesaria para acceder a las políticas de conciliación.

En caso negativo:

¿Qué estrategias podrían implementarse? ¿Qué haría falta para que se llevaran a cabo?

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

Además de las acciones llevadas a cabo en materia de conciliación y corresponsabilidad, ¿la empresa cuenta con otras estrategias que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres? ¿En qué consisten las más destacadas?

- ★ **Representación equitativa.**
- ★ **Cultura organizacional.**

OTROS ASPECTOS DESTACADOS: ¿Para finalizar la entrevista, te gustaría comentar alguna cosa más de la que no hayamos hablado con anterioridad?

Nada a destacar.

NOMBRE DE LA EMPRESA: Grupo ARI

SECTOR DE ACTIVIDAD: Automoción.

LOCALIDAD: Las Palmas (Las Palmas de Gran Canaria)

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR: ¿Cuáles son las medidas más importantes que lleva a cabo vuestra empresa para poder favorecer la conciliación laboral y familiar?

La empresa, al operar en el sector automotriz, especialmente en talleres y ventas, enfrenta desafíos para aplicar algunas medidas de conciliación, como el teletrabajo. Sin embargo, en las oficinas corporativas, estas medidas son más viables.

Medida nº 1: Reducción de jornada los viernes:

Este año, han lanzado una prueba piloto que reduce la jornada laboral a 37,5 horas semanales. Con esta iniciativa, el equipo puede terminar el viernes a las 14:30, lo cual les permite disfrutar de fines de semana más largos y pasar más tiempo con sus familias.

Medida nº2: Permisos para cuidado infantil:

Cuando un hijo enferma, la empresa ofrece permisos especiales para que los empleados/as puedan ausentarse y atenderlos sin preocuparse por su trabajo, facilitando así el cuidado de los menores en momentos importantes.

Medida nº3: Horarios especiales en festivos:

Durante la temporada navideña, la empresa ajusta el horario en días como el 24 y el 31 de diciembre, y el 5 de enero. En algunos casos, la plantilla se organiza para que una mitad trabaje el 24 y la otra el 31, asegurando que cada empleado tenga al menos uno de estos días festivos libre para compartir con su familia.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: ¿Qué número de personas aproximado se beneficia de estas medidas?

Oficinas corporativas (70 personas): Todos pueden salir a las 14:30 los viernes y teletrabajar cuando es necesario, lo que beneficia al 100% del personal de oficinas.

Grupo total (casi 600 personas):

	<p>A nivel general, cerca de 600 empleados en talleres, ventas y oficinas se benefician de los horarios especiales en festivos y del ajuste en la dieta de exceso de jornada.</p>
<p>BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS: Aparte de los aspectos positivos que estas medidas pueden reportar a las personas beneficiarias, ¿de qué maneras repercuten favorablemente a la empresa?</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ★ Aumento del compromiso y la lealtad del personal. ★ Incremento de la productividad. 	
<p>DIFICULTADES ENCONTRADAS: ¿Cuáles son las dificultades que encontráis para poder llevar a cabo este tipo de medidas? ¿Qué se necesitaría para poder solventarlas?</p> <p>→ Guardias de incidencia los viernes.</p> <p>Al reducir la jornada semanal, se estableció inicialmente que una persona del departamento de servicios centrales quedara de guardia los viernes para atender cualquier incidencia, dado que este departamento da soporte a quienes están en producción.</p>	
<p>MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN MASCULINA: A veces sucede que las medidas de conciliación que se implementan en las empresas, tales como jornadas reducidas, excedencias, etc., son solicitadas sobre todo por las mujeres. ¿En vuestra empresa tenéis alguna estrategia para promover que los hombres también las soliciten?</p>	
<p>En caso afirmativo: ¿Qué estrategias son?</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ Política de no discriminación en permisos de conciliación: La empresa asegura que cualquier empleado/a, independientemente de su género, puede solicitar permisos de conciliación, siempre y cuando cumpla con la documentación necesaria. Esto incluye la acumulación de horas o permisos para que los padres puedan pasar más tiempo con sus hijos recién nacidos, y generalmente se aprueban a menos que afecten significativamente al funcionamiento del negocio en días clave, como el cierre de mes. ★ Compromiso de igualdad en selección de personal: En los procesos de selección, se aplica 	<p>En caso negativo:</p> <p>¿Qué estrategias podrían implementarse? ¿Qué haría falta para que se llevaran a cabo?</p>

una política de igualdad de oportunidades. Recientemente, han contratado a hombres que estaban a punto de ser padres, demostrando que el compromiso con la igualdad y la conciliación es una prioridad en el proceso de selección, sin que esto afecte la valoración del candidato/a.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

Además de las acciones llevadas a cabo en materia de conciliación y corresponsabilidad, ¿la empresa cuenta con otras estrategias que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres? ¿En qué consisten las más destacadas?

- ★ **Plan de Igualdad:** Grupo ARI cuenta con un plan de igualdad registrado que incluye estrategias como asegurar una distribución equilibrada de las formaciones entre hombres y mujeres y fomentar la igualdad en los procesos de selección. Esto es particularmente importante en áreas tradicionalmente masculinizadas, como los talleres, donde se busca incorporar a más mujeres.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS: ¿Para finalizar la entrevista, te gustaría comentar alguna cosa más de la que no hayamos hablado con anterioridad?

Nada a destacar.

NOMBRE DE LA EMPRESA: Grupo ICSE	
SECTOR DE ACTIVIDAD: Formación y consultoría.	LOCALIDAD: La sede institucional está en Las Palmas de Gran Canaria , donde la organización cuenta con cuatro centros de trabajo, además de otros en Santa María de Guía y Teror, en Gran Canaria, y en Santa Cruz y La Laguna, en Tenerife.
MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR: ¿Cuáles son las medidas más importantes que lleva a cabo vuestra empresa para poder favorecer la conciliación laboral y familiar?	
Desde marzo de 2022, las siete entidades de Grupo ICSE implementan un Plan de Igualdad que incluye 21 medidas relacionadas con la conciliación, entre las cuales destacan:	
Medida nº 1: Horarios flexibles y adaptaciones. Se ofrecen turnos continuos y se ajustan los horarios para el personal con responsabilidades familiares, especialmente para el profesorado, facilitando así la conciliación.	
Medida nº2: Permisos y excedencias. La empresa respeta y facilita permisos de maternidad, paternidad y excedencias para el cuidado de familiares, adaptando los horarios según las necesidades personales.	
Medida nº3: Teletrabajo y turnos específicos en ciertos programas. Algunos empleados/as pueden trabajar en modalidad online, lo que proporciona mayor flexibilidad. Asimismo, se busca ofrecer únicamente turnos de tarde cuando sea necesario.	
PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: ¿Qué número de personas aproximado se beneficia de estas medidas?	Alrededor de 168 empleados/as forman parte de la plantilla y tienen acceso a estas medidas, que se aplican según las necesidades particulares de cada persona.
BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS: Aparte de los aspectos positivos que estas medidas pueden reportar a las personas beneficiarias, ¿de qué maneras repercuten favorablemente a la empresa?	
<ul style="list-style-type: none"> ★ Mejora de la productividad y del ambiente laboral. ★ Incremento en la calidad del servicio. ★ Atracción y retención del talento. ★ Aumento en la valoración y motivación del personal. 	

DIFICULTADES ENCONTRADAS: ¿Cuáles son las dificultades que encontráis para poder llevar a cabo este tipo de medidas? ¿Qué se necesitaría para poder solventarlas?

- **Equilibrio entre las necesidades del servicio y los horarios de los empleados:** La principal dificultad radica en compatibilizar las demandas operativas de la empresa con los horarios preferidos por los trabajadores. Por ejemplo, aunque muchos prefieren turnos fijos de 8:00 a 15:00, las formaciones y servicios, especialmente en los ciclos formativos, requieren cobertura en horario de tarde, lo que complica la planificación de turnos.
- **Dificultades para organizar las vacaciones:** La dependencia del calendario escolar limita la flexibilidad para planificar periodos de descanso, ya que los meses de verano, Navidad y Semana Santa son los únicos momentos disponibles para la mayoría de los empleados.
- **Falta de personal cualificado en áreas clave:** Existe una escasez de candidatos con competencias específicas, sobre todo en sectores como informática y salud, lo que dificulta la cobertura de los puestos requeridos.
- **Rigidez del calendario laboral:** El calendario está condicionado por los ciclos formativos y las necesidades del Servicio Canario de Empleo y el SEPE, lo que limita la posibilidad de ofrecer turnos continuos o mayor flexibilidad horaria, especialmente durante los periodos de alta demanda.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN MASCULINA: A veces sucede que las medidas de conciliación que se implementan en las empresas, tales como jornadas reducidas, excedencias, etc., son solicitadas sobre todo por las mujeres. ¿En vuestra empresa tenéis alguna estrategia para promover que los hombres también las soliciten?

En caso afirmativo: ¿Qué estrategias son?

1. **Permisos de paternidad:** Los empleados varones tienen acceso a permisos de paternidad, y algunos de ellos lo solicitan para poder participar activamente en el cuidado de sus hijos.
2. **Excedencias:** Se permite a los empleados solicitar excedencias por motivos personales, y algunos hombres de la empresa han utilizado esta opción para atender sus responsabilidades familiares. Estas solicitudes se gestionan de manera individualizada, sin hacer distinciones entre hombres y mujeres.
3. **Flexibilidad horaria:** En ciertos casos, los empleados varones pueden adaptar sus horarios laborales. Un ejemplo es el jefe de estudios, quien solo trabaja una tarde a la

En caso negativo:

¿Qué estrategias podrían implementarse? ¿Qué haría falta para que se llevasen a cabo?

semana debido a sus responsabilidades familiares. Esta medida permite a los empleados equilibrar sus compromisos laborales con la vida personal, especialmente para aquellos con hijos pequeños.

4. Enfoque inclusivo: La empresa promueve una política de igualdad en la que no se hacen distinciones de género al solicitar medidas de conciliación. El objetivo es garantizar que todas las personas, independientemente de su género, disfruten de los mismos derechos y beneficios para conciliar vida laboral y familiar.

5. Adaptación a necesidades individuales: Las medidas de conciliación se analizan caso por caso. Se considera la situación personal de cada trabajador, sin importar su género, para ofrecer soluciones adaptadas (por ejemplo, permisos, horarios flexibles o excedencias).

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

Además de las acciones llevadas a cabo en materia de conciliación y corresponsabilidad, ¿la empresa cuenta con otras estrategias que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres? ¿En qué consisten las más destacadas?

- **Plan de desconexión digital:** Implementado para evitar que los docentes trabajen fuera de su horario laboral, algo habitual en el sector educativo debido a la preparación de clases. Este plan establece canales formales de comunicación, como el correo electrónico o Discord, y elimina el uso de grupos de WhatsApp. Así se respeta el tiempo de desconexión de todos los empleados/as, independientemente de su género.
- **Formación en igualdad:** La empresa organiza actividades en fechas significativas como el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) o el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer). Estas actividades están dirigidas tanto al personal como a los estudiantes, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la igualdad real.
- **Prevención de riesgos laborales:** La certificación ISO 45001 garantiza revisiones médicas periódicas y mejoras en el ambiente de trabajo, como sillas ergonómicas, pantallas adecuadas e iluminación óptima. Estas acciones contribuyen a la igualdad de oportunidades para todos los empleados/as.
- **Sensibilización continua:** Las actividades mencionadas buscan mantener un enfoque constante en la igualdad y la inclusión, fomentando una cultura organizacional que valore y respete a todos por igual, sin importar su género.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS: ¿Para finalizar la entrevista, te gustaría comentar alguna cosa más de la que no hayamos hablado con anterioridad?

Si. La entidad celebra su **45 aniversario**, destacando valores como la **accesibilidad universal**, que garantiza que cualquier persona, independientemente de sus limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, acceda a sus servicios **en igualdad de condiciones**. También priorizan el respeto al medio ambiente y la sostenibilidad, como lo demuestra su sede institucional, el primer edificio en Canarias con certificación energética A.

En cuanto a **igualdad de oportunidades**, la entidad asegura la **no discriminación por sexo, orientación sexual, origen o edad**, promoviendo un ambiente inclusivo. La **calidad del servicio** es un principio fundamental, con énfasis en brindar atención de excelencia tanto a clientes como a empleados.

Para evaluar la calidad, realizan encuestas de satisfacción y cuestionarios de clima laboral, logrando este año la **certificación "Great Place to Work"**, un reconocimiento internacional a las mejores empresas en ambiente laboral. Este logro refleja su esfuerzo por crear un entorno positivo y motivador, valorando a cada individuo como pieza esencial del éxito organizacional.

Proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”

Investigación-diagnóstico

Santa Cruz de Tenerife



Índice

1. Introducción	3
2. Objetivos del proyecto	3
3. Metodología de investigación	4
4. Marco teórico	4
4.1. División sexual del trabajo y reparto desigual de tareas en el hogar en Tenerife: La corresponsabilidad como reto.....	5
4.2. Estrategias implementadas desde las empresas en Santa Cruz de Tenerife para favorecer el uso de medidas de conciliación.....	6
4.3. La intervención social con hombres en Santa Cruz de Tenerife para combatir las desigualdades de género en el ejercicio de la corresponsabilidad	7
5. Resultados de la encuesta	9
5.1. Perfil de la muestra encuestada.....	9
5.2. Conciliar la vida laboral, familiar y personal	10
5.3. Formación sobre corresponsabilidad en el hogar	13
5.4. Reparto de las tareas domésticas.....	14
5.4.1. Tareas que realizan en mayor medida las mujeres	15
5.4.2. Tareas que realizan en mayor medida los hombres	18
5.5. Dedicación a los cuidados de menores.....	19
5.5.1. Tareas relacionadas con la educación	20
5.5.2. Tareas relacionadas con la salud y el bienestar.....	22
5.5.3. Otras tareas y actividades.....	25
6. Buenas prácticas detectadas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad por parte de entidades sociales y organizaciones empresariales.	27
6.1. Entidades sociales.....	27
6.2. Empresas	28
7. Principales conclusiones extraídas de la investigación	30
8. Recomendaciones para la intervención con hombres.....	31
9. Bibliografía.....	32
Anexo I. BB. PP de entidades sociales	34
Anexo II. BB. PP de empresas.....	41

1. Introducción

El **proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”** pretende formar y sensibilizar en materia de corresponsabilidad a hombres residentes en Canarias, haciendo uso de un enfoque integrado de género, para aumentar su implicación en la participación en el ámbito de los cuidados y otras responsabilidades domésticas en el ámbito familiar. El proyecto incluye la realización de **itinerarios formativos** para jóvenes de centros educativos, **acciones de sensibilización** hacia distintos agentes como el tejido empresarial, profesionales de la intervención pública y privada, así como **acciones de transferencia** y publicación de una **guía de recomendaciones**.

Asimismo, en el marco del proyecto hemos realizado una **investigación social** que exponemos en el presente informe. En primer lugar, abordaremos los principales conceptos teóricos de referencia. Seguidamente, mostraremos los resultados de la encuesta dirigida a hombres y mujeres de Canarias, concretamente los que emanan de las respuestas de aquellos hombres y mujeres residentes en el municipio de Sta. Cruz de Tenerife. Y, por último, presentaremos las buenas prácticas detectadas en materia de conciliación y corresponsabilidad impulsadas desde diferentes agentes sociales.

La iniciativa está financiada por el Plan Corresponsables, por la Consejería de Bienestar Social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familias, con cargo a la asignación tributaria del impuesto sobre IRPF en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. Objetivos del proyecto

El objetivo general del proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”, es **promover el conocimiento sobre la corresponsabilidad en el reparto de las tareas del hogar y del cuidado en Canarias**, a través de la realización de una **investigación social aplicada** y **labores de sensibilización** dirigidas a la población general y, más concretamente, dirigida a personas en situación de especial vulnerabilidad.

Los objetivos **específicos** vinculados a la investigación se concretan en:

- Analizar cómo se distribuye el reparto de las tareas del hogar y los cuidados, así como los niveles de corresponsabilidad de los hombres residentes en el municipio de Sta. Cruz de Tenerife.
- Fomentar el conocimiento y análisis de la realidad de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal impulsadas en el tejido empresarial de Sta. Cruz de Tenerife.

- Identificar y transferir de buenas prácticas relacionadas con el fomento de la corresponsabilidad.

A partir de la investigación realizada, pretendemos ofrecer un **diagnóstico de la participación de los hombres en las tareas del hogar y los cuidados en la Comunidad de Madrid**, que nos permita poder ajustar las sesiones formativas y otras actividades específicas de intervención con hombres en materia de corresponsabilidad.

3. Metodología de investigación

El estudio propone una metodología mixta, utilizando técnicas de investigación tanto cuantitativas como cualitativas.

- **Revisión de fuentes secundarias.** Para la construcción de un marco teórico de referencia hemos realizado una consulta bibliográfica de fuentes públicas y privadas.
- **Encuesta a hombres y mujeres del municipio de Sta. Cruz de Tenerife¹.** A partir de un cuestionario de 30 preguntas, hemos encuestado a un total de **37 hombres y mujeres** residentes actualmente en el municipio de Sta. Cruz de Tenerife. Los datos recopilados nos permitirán concretar un diagnóstico sobre el grado de corresponsabilidad en el hogar.
- **Entrevistas con entidades sociales y administraciones públicas.** Además, hemos realizado entrevistas con **3 profesionales** de entidades sociales y/o públicas, con el fin de detectar buenas prácticas en materia de intervención que fomenten la implicación de los hombres en la igualdad de género, especialmente en lo referente al reparto igualitario de tareas domésticas y de cuidados.
- **Entrevistas con empresas.** Por último, el estudio incluye entrevistas con **3 representantes** de organizaciones empresariales. Principalmente, para visibilizar las medidas de conciliación implementadas en las plantillas, así como conocer los beneficios que estas pueden reportar a las propias empresas.

4. Marco teórico

En este apartado teórico exploraremos la corresponsabilidad como un elemento clave para promover la igualdad de género en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado en

¹ Encuesta en el municipio de Sta. Cruz de Tenerife: añadir la perspectiva tanto de hombres como de mujeres nos permitirá realizar una comparativa de resultados y detallar las brechas de género.

Santa Cruz de Tenerife. En primer lugar, analizaremos la división sexual del trabajo y el reparto desigual de responsabilidades en el hogar, con especial atención a las diferencias locales en comparación con el resto de las Islas Canarias. Posteriormente, examinaremos las estrategias implementadas por las empresas en la región para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, destacando casos ejemplares que ilustran las mejores prácticas en este ámbito. Finalmente, abordaremos la importancia de la intervención social con hombres como un mecanismo esencial para dismantlar las barreras culturales y estructurales que perpetúan las desigualdades de género. Nuestro objetivo es proporcionar un análisis integral que contribuya a la promoción de una corresponsabilidad efectiva y sostenible en el tiempo, enmarcada en el contexto de las políticas públicas y las iniciativas comunitarias vigentes.

La corresponsabilidad, entendida como la participación equitativa y compartida de todos los involucrados en las tareas domésticas y de cuidado, se presenta como un desafío fundamental en el contexto actual (Chinchilla, 2005). En ciudades como Santa Cruz de Tenerife, al igual que en muchas otras regiones de España, el crecimiento demográfico y las transformaciones económicas impulsan la necesidad de replantear los roles de género tradicionales, de modo que tanto hombres como mujeres puedan compartir de manera equilibrada las responsabilidades en el hogar y en la sociedad.

La Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020 del Gobierno de Canarias, en su eje estratégico sobre la "Corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público y privado y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal", contemplaba políticas públicas, acciones y objetivos orientados a promover la igualdad de género en el archipiélago. Sin embargo, a pesar de los avances logrados mediante estas iniciativas y normativas, persisten importantes desigualdades, especialmente en el ámbito doméstico y de cuidados. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de reforzar las estrategias para lograr una corresponsabilidad efectiva y sostenible en el tiempo.

4.1. División sexual del trabajo y reparto desigual de tareas en el hogar en Tenerife: La corresponsabilidad como reto.

La división sexual del trabajo establece una distinción entre el trabajo productivo, asociado principalmente a los hombres, y el trabajo reproductivo o de cuidado, tradicionalmente asignado a las mujeres (Gregorio Gil, 2000). Esta separación refuerza los roles de género, donde la "masculinidad hegemónica" implica que los hombres se concentren en el trabajo remunerado, mientras que las mujeres asumen la mayoría de las tareas de cuidado y domésticas (Connell, 2005). Según el Instituto Canario de Estadísticas (ISTAC, 2023), en la Comunidad Autónoma de Canarias, **el 55,90% de las mujeres realiza tareas domésticas de manera constante, frente al 25,60% de los hombres**. De manera similar, el 48,71% de las mujeres se encargan regularmente de elaborar la lista de compras, en comparación con el 29,93% de los hombres, lo que refleja una clara falta de corresponsabilidad.

Si profundizamos en el análisis de la distribución de las tareas de cuidado del hogar en la población de 18 años o más, podemos identificar algunas variaciones locales entre la isla de Tenerife y el resto de la Comunidad Autónoma de Canarias que merecen ser destacadas.

En cuanto a la participación en las tareas del hogar, la mayor parte de la población comparte la responsabilidad con su pareja. **En Tenerife, un 47,12% de las personas**

encuestadas afirma compartir estas tareas con su pareja, mientras que en el conjunto de las Islas Canarias ese porcentaje es ligeramente mayor, alcanzando el 48,26%. Esta diferencia es mínima, lo que refleja una tendencia similar en el archipiélago.

El porcentaje de personas que se ocupan exclusivamente de las tareas del hogar de forma individual es ligeramente menor en Tenerife (15,62%) en comparación con Canarias (16,22%). Sin embargo, la diferencia no es significativa, lo que sugiere que es común que las personas compartan estas responsabilidades.

En términos de la distribución de las tareas con alguien que no sea la pareja, Tenerife presenta una proporción mayor que el resto de islas. En Tenerife, un **22,26% de las personas comparten las tareas del hogar con alguien que no es su pareja, frente al 20,50% en Canarias.** Esto indica que, en Tenerife, es algo más frecuente que las tareas sean asumidas por otros miembros de la casa o personas ajenas a ella.

Respecto a las personas que mencionan que es su pareja quien se ocupa principalmente de las tareas del hogar, tanto en Tenerife como en el resto de islas, los porcentajes son bajos. **En Tenerife, solo un 1,24% de los encuestados menciona a su pareja como responsable principal, mientras que en la CCAA esa cifra asciende a 1,98%.**

En cuanto a la participación de otras personas del hogar en las tareas domésticas, las cifras son prácticamente idénticas en ambos lugares, con un 9,17% en Tenerife frente a un 9,22% en Canarias. Además, el porcentaje de personas que menciona a "otros" como responsables de las tareas del hogar es más alto en Tenerife (4,53%) que en Canarias (3,63%), lo que sugiere que en Tenerife se observan más situaciones no específicas en cuanto a la distribución de las responsabilidades.

En cuanto al **cuidado de menores y otras personas dependientes, el 56,09% de las mujeres se encarga de la compra de ropa y otros productos para los/as menores, frente al 23,76% de los hombres.** Esta desproporcionada carga de tareas afecta al desarrollo profesional de las mujeres, ya que muchas se ven obligadas a rechazar oportunidades laborales debido a sus responsabilidades en el hogar. **El 45,22% de las mujeres, frente al 23,07% de los hombres, ha tenido que renunciar a una oferta de empleo por motivos relacionados con el cuidado** de menores o personas dependientes. Estos datos evidencian la necesidad de una transformación profunda en la participación de los hombres en las tareas de cuidado, con el fin de lograr una distribución equitativa de responsabilidades (ISTAC, 2023).

En resumen, aunque las diferencias entre Tenerife y el resto de las Islas Canarias son generalmente pequeñas, es posible observar una ligera tendencia en Tenerife hacia una mayor participación de personas que no son la pareja en las tareas del hogar, lo que sugiere una mayor diversidad en la distribución de las responsabilidades domésticas en la isla.

4.2. Estrategias implementadas desde las empresas en Santa Cruz de Tenerife para favorecer el uso de medidas de conciliación.

La conciliación entre la vida laboral, personal y familiar es esencial para permitir una distribución equitativa de las tareas en el hogar. A diferencia de la corresponsabilidad, que se centra en la distribución compartida de las tareas domésticas y de cuidado, la conciliación pone el foco en el equilibrio entre los diferentes ámbitos de la vida de una persona, permitiendo que tanto hombres como mujeres puedan desarrollar su potencial sin que una esfera limite a la otra (Ruiz Repullo, 2006). Sin embargo, para que esta conciliación sea

efectiva en la práctica, es fundamental que las empresas implementen políticas que la favorezcan.

En 2008, el Instituto Canario de la Mujer y el Gobierno de Canarias publicaron una guía destinada a las empresas para la elaboración de planes de igualdad, que incluían medidas de conciliación, con el objetivo de crear un entorno laboral más inclusivo y flexible (Gobierno de Canarias, 2008). Entre las recomendaciones, se incluyen medidas de flexibilidad horaria, permisos de paternidad extendidos y políticas de teletrabajo que permitan a los empleados/as equilibrar sus responsabilidades en el hogar y en el trabajo. **En Santa Cruz de Tenerife, muchas empresas de diferentes sectores han adoptado estas prácticas de conciliación, reconociendo que, además de beneficiar al personal, generan valor para las organizaciones al fomentar un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso** (De León, 2020).

Un ejemplo destacado de este enfoque es COFARTE, una cooperativa farmacéutica en Tenerife certificada como Empresa Familiarmente Responsable (EFR). COFARTE ha implementado un total de 120 medidas de conciliación, que incluyen flexibilidad laboral, beneficios sociales, apoyo a la familia, desarrollo profesional y promoción de la igualdad de género. La certificación EFR, obtenida tras auditorías y cursos de formación, ha reforzado la reputación de COFARTE y su compromiso con el bienestar de su personal. Además, la cooperativa continúa innovando con iniciativas que fomentan el equilibrio entre trabajo y vida personal, como días libres para el desarrollo de ideas creativas y programas de intercambio de puestos. Estas políticas han demostrado mejorar el clima organizacional, la satisfacción laboral y la capacidad de la empresa para atraer y retener talento.

La corresponsabilidad en el hogar depende en gran medida de estas políticas de conciliación en el ámbito laboral, ya que sin ellas resulta difícil que hombres y mujeres compartan de manera equitativa las responsabilidades domésticas y de cuidado (Chinchilla, 2005).

4.3. La intervención social con hombres en Santa Cruz de Tenerife para combatir las desigualdades de género en el ejercicio de la corresponsabilidad

Promover una verdadera corresponsabilidad en el hogar exige la participación activa de los hombres en las tareas de cuidado y en la transformación de los roles de género. Un ejemplo destacado en este ámbito es la labor de la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE) en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, que impulsa diversas iniciativas para fomentar este cambio. Entre sus acciones se encuentran el grupo de reflexión "Disidentes del Patriarcado", coloquios sobre la historia del movimiento feminista y el papel de los hombres, talleres sobre masculinidades y cuidados, y encuentros emocionales diseñados para trabajar con los hombres desde una perspectiva personal.

Además, AHIGE lleva a cabo actividades educativas como talleres de igualdad dirigidos a estudiantes, formación en paternidades conscientes y el proyecto "Empapados", desarrollado en colaboración con la asociación Bientratar. Este último tiene como objetivo promover la corresponsabilidad y la paternidad activa, especialmente entre hombres y jóvenes, contribuyendo a normalizar su implicación en la cultura del cuidado. Estas iniciativas son fundamentales para construir una sociedad más equitativa y corresponsable.

Por su parte, el proyecto "Mujer tenías que ser", promovido por ECCA Edu, busca sensibilizar a hombres y mujeres de Santa Cruz de Tenerife sobre su rol en el hogar y su responsabilidad en el cuidado familiar. Este objetivo se alcanza a través de acciones educativas orientadas a fomentar la igualdad, complementadas con la creación de podcasts que promueven la reflexión y la toma de conciencia, especialmente en espacios grupales.

La inclusión de los hombres en estas actividades es esencial, ya que permite deconstruir la "masculinidad hegemónica" y fomentar roles más equitativos dentro del hogar. Su participación en estos programas también contribuye a reducir la carga mental y física que recae desproporcionadamente sobre las mujeres, avanzando hacia una sociedad más igualitaria (MenEngage Iberia, 2023).

En conclusión, aunque las políticas de corresponsabilidad en Santa Cruz de Tenerife han avanzado, aún enfrentan barreras culturales y estructurales que dificultan su plena implementación. A pesar de los progresos logrados en la sensibilización y en la promoción de modelos más equitativos, persisten estereotipos de género que obstaculizan el cambio.

Para superar estas barreras, es fundamental combinar políticas públicas, iniciativas comunitarias y transformaciones en el ámbito privado. Por un lado, es necesario reforzar las políticas de conciliación laboral, como permisos de paternidad ampliados, flexibilidad horaria y apoyo para el cuidado de personas dependientes, asegurando su acceso universal. Estas medidas deben complementarse con intervenciones educativas y culturales que transformen las percepciones sobre el rol de los hombres en los cuidados. Talleres en centros educativos, campañas mediáticas y programas específicos para hombres son herramientas efectivas para normalizar su participación activa en el hogar.

Aunque se observan avances, como el **creciente interés de algunos hombres por involucrarse más en las tareas del hogar y el cuidado**, el cambio sigue siendo desigual. Las estructuras laborales, muchas veces rígidas, no siempre facilitan prácticas corresponsables. Por ello, es necesario transformar también el entorno laboral, ofreciendo incentivos a empresas que promuevan la igualdad y desarrollando programas de sensibilización para los Departamentos de Recursos Humanos y equipos directivos de las empresas, así como a su propia plantilla de trabajadoras y trabajadores.

Lograr una corresponsabilidad efectiva no solo requiere la aplicación de políticas, sino también cambios profundos en las dinámicas familiares y sociales para establecer un modelo en el que el cuidado sea una responsabilidad compartida. Si bien este proceso toma tiempo, los esfuerzos coordinados y una visión clara pueden conducir a una sociedad más equitativa y corresponsable.

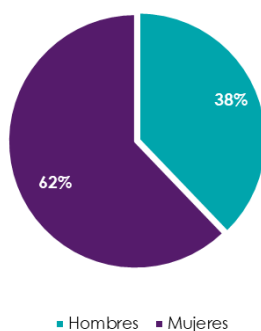
Es crucial que tanto las administraciones como las empresas mantengan su compromiso de transformar los roles de género y fomentar un reparto de tareas más justo y equilibrado.

5. Resultados de la encuesta

A continuación, presentamos los resultados de la encuesta dirigida a hombres y mujeres de Canarias, concretamente los que emanan de las respuestas de aquellos hombres y mujeres residentes en el municipio de Sta. Cruz de Tenerife. Los datos obtenidos muestran información sobre las dificultades de conciliación de la **vida personal, laboral y familiar**, la percepción de las **medidas de conciliación** implementadas por parte de las **empresas**, el interés en realizar **formación** en materia de corresponsabilidad en el hogar y la situación actual sobre el **reparto de tareas domésticas y de cuidados**.

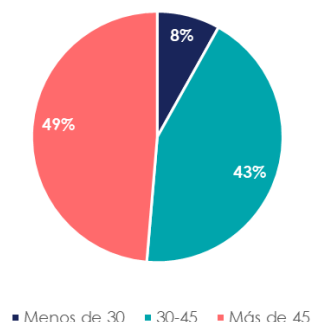
5.1. Perfil de la muestra encuestada

Gráfico 1. Distribución de la muestra por sexo (%)



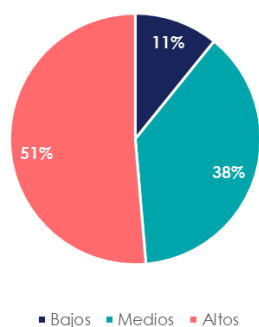
La muestra para este estudio está conformada por un total de **37 participantes** (14 hombres y 23 mujeres). A lo largo del informe presentaremos las variables analizadas teniendo en cuenta las **diferencias existentes entre hombres y mujeres**.

Gráfico 2. Distribución de la muestra por edad (%)



En lo que respecta a la edad, cerca de la mitad de las personas que componen la muestra (49%) tiene **más de 45 años**. Por el contrario, los/as menores de 30 años aglutinan la menor proporción con un 8 % del total.

Gráfico 3. Distribución de la muestra por nivel de estudios (%)

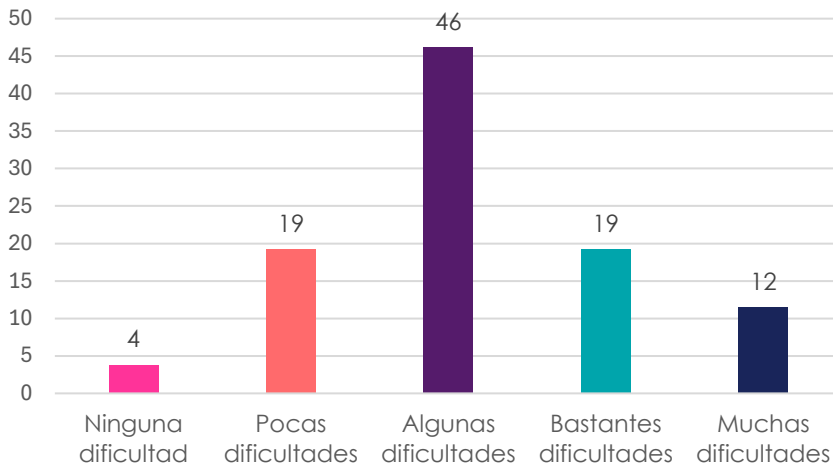


En cuanto a los estudios realizados, la mayoría de los participantes de la encuesta tiene un **nivel alto de estudios** (51%), seguido de aquellas personas con nivel medio (38%) y bajo (11%).

5.2. Conciliar la vida laboral, familiar y personal

Una vez mostrada la distribución de la muestra en cuanto a variables básicas, abordaremos los temas nucleares de la encuesta. Para el análisis referente a la **conciliación laboral, familiar y personal** hemos tenido en cuenta a aquellas personas que declaran tener un empleo remunerado, lo que supone un 70% del total.

Gráfico 4. Dificultades para compatibilizar el empleo con la vida familiar y personal (%).



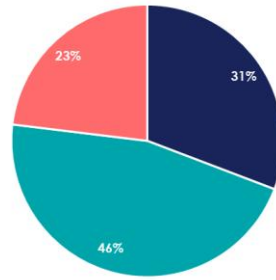
En primer lugar, les preguntamos **en qué medida consideraban experimentar dificultades** para compatibilizar el empleo con su vida familiar y personal. Los datos indican que el 46 % de las personas percibe tener algunas dificultades, es decir, casi 4 de cada 10. Por otro lado, solo un 19 % considera tener pocas dificultades y tan solo 4 piensan que no tienen ninguna dificultad para equilibrar estos aspectos, evidenciando que la compatibilidad entre el trabajo y la vida personal sigue siendo un desafío importante para una parte significativa de los encuestados.

Gráfico 5. Dificultades para conciliar por sexo (%)



Si consideramos a las personas que perciben tener **bastantes o muchas dificultades** para conciliar el empleo con su vida familiar y personal, el porcentaje general se sitúa en un **31 %**. Esto refleja que cerca de un tercio de las personas encuestadas enfrenta este tipo de desafíos. Sin embargo, cuando se desagregan los datos por sexo, en **el caso de las mujeres la proporción aumenta hasta en un 41%**, mientras que para los hombres disminuye a un 11%.

Gráfico 6. Percepción sobre las medidas de conciliación en las empresas (%)



■ Con suficientes medidas ■ Sin suficientes medidas ■ Lo desconoce

En segundo lugar, quisimos averiguar cuál es la percepción de las personas que actualmente cuentan con un empleo acerca de las medidas de conciliación que ofrecen sus empresas. Según los datos, el 31% de las personas considera que su empresa cuenta con suficientes medidas de conciliación laboral y familiar, mientras que el 46% opina que las medidas son insuficientes. Por otro lado, un 23% de los encuestados/as afirma desconocer si su organización dispone de este tipo de políticas. Estos resultados reflejan una mayor proporción de personas insatisfechas o desinformadas respecto a las políticas de conciliación en sus lugares de trabajo.

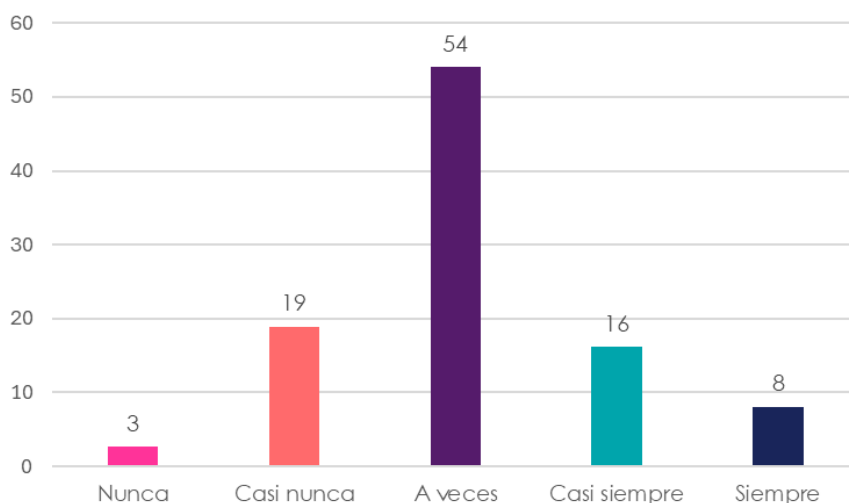
Gráfico 7. Con medidas suficientes de conciliación en las empresas por sexo (%)



■ Con suficientes medidas ■ Sin suficientes medidas ■ Lo desc ■ Con suficientes medidas ■ Sin suficientes medidas ■ Lo desconoce

De nuevo, hallamos diferencias significativas entre hombres y mujeres. Son **menos las mujeres** las que creen que sus **empresas tienen las medidas de conciliación suficientes** (23%) frente al 45% de los hombres.

Gráfico 8. Tener que renunciar a tiempo personal o de ocio para realizar tareas del hogar y de cuidados (%)

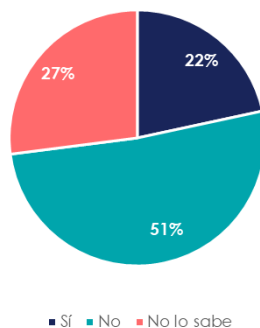


Para este primer apartado, también preguntamos a las personas encuestadas en qué medida **renuncian a tiempo personal o de ocio** para realizar las tareas del hogar y de cuidados. La opción intermedia, "a veces", es la más seleccionada, representando el 54% de los casos. Le sigue la opción "casi nunca", elegida por el 19% de los/as encuestados/as, mientras que un 16% señala hacerlo "casi siempre". Por otro lado, un 8% indica que "siempre" renuncia a su tiempo personal o de ocio por estas actividades, y solo un 3% afirma que "nunca" lo hace. En esta ocasión no encontramos diferencias entre la percepción de los hombres frente a las mujeres.

5.3. Formación sobre corresponsabilidad en el hogar

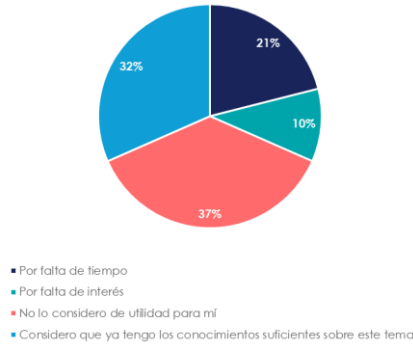
Seguidamente, presentamos el grado de interés que genera para la población encuestada realizar **formación** en materia de corresponsabilidad en el hogar.

Gráfico 9. Interés en realizar formación sobre conciliación, gestión del tiempo en el hogar y reparto de tareas (%)



Sólo un 22% de los encuestados/as declara que sí tendría interés en realizar formación sobre conciliación, gestión del tiempo en el hogar y reparto de tareas, mientras que un 51 % no lo considera necesario. Por su parte, un porcentaje significativo del 27 % se muestra indeciso ante la posibilidad de participar en este tipo de formación.

Gráfico 10. Motivos de desinterés en formación sobre conciliación, gestión del tiempo en el hogar y reparto de tareas (%)



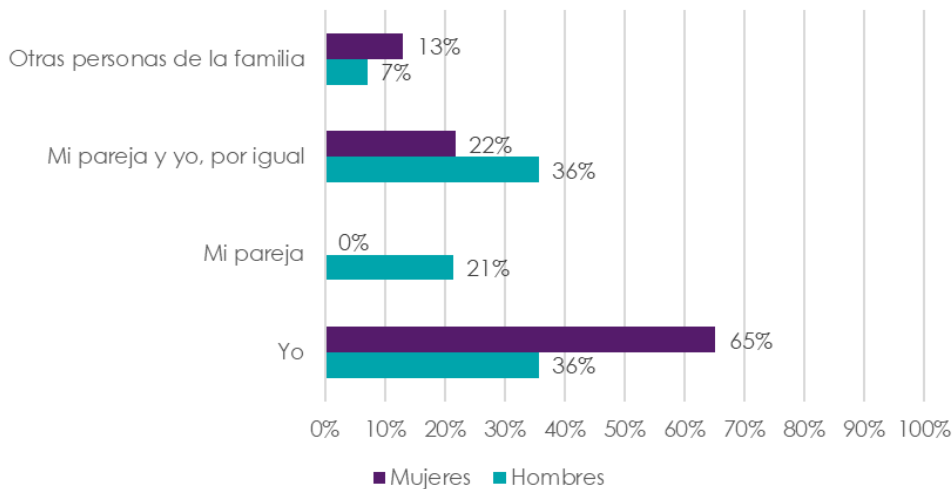
Vemos que el principal motivo por el que las personas no están interesadas en la formación es considerar que la formación no es de utilidad para ellos/as, representando un **37 %** de los casos. Este motivo es seguido por aquellos que consideran ya cuentan con los conocimientos suficientes (**32 %**), y por quienes señalan la falta de tiempo como la razón principal, con un **21 %**. Por último, un **10%** menciona la falta de interés como motivo para no participar.

Los dos siguientes apartados: "Reparto de las tareas domésticas" y "Dedicación a los cuidados de menores" nos permitirán realizar un **diagnóstico sobre el grado de corresponsabilidad en el ámbito doméstico**. Primeramente, abordaremos los resultados de manera general, para posteriormente profundizar en las tareas más concretas, poniendo el foco en quién le dedica más tiempo a cada una de ellas.

5.4. Reparto de las tareas domésticas

En este apartado mostraremos las diferentes percepciones de las mujeres y los hombres con respecto a qué personas invierten mayor tiempo en las tareas domésticas.

Gráfico 11. ¿Quién dedica más tiempo a las tareas domésticas? (%)



Los resultados de la encuesta muestran diferencias significativas en la percepción de la dedicación a las tareas domésticas según el género. Por un lado, **el 65 % de las mujeres**

considera que son ellas las principales responsables de estas tareas, mientras que solo el 36% reporta esta percepción. Por otro lado, un 22 % de las mujeres declara que existe igualdad en la distribución de las tareas domésticas con sus parejas, cifra que se eleva al 36 % entre los hombres, quienes perciben mayor corresponsabilidad en sus hogares. Finalmente, solo un 21% de los hombres señala que su pareja es quien dedica más tiempo a estas tareas.

A continuación, mostramos más detalladamente la visión de la población encuestada con respecto a cada una de las **tareas domésticas por separado**. En este caso, dividiremos la información entre aquellas tareas que realizan en mayor medida las mujeres y aquellas otras que realizan más los hombres.

5.4.1. Tareas que realizan en mayor medida las mujeres

Vemos que **casi todas las tareas domésticas** por las que hemos preguntado en la encuesta recaen en su mayor parte en las mujeres, a excepción de tareas como reparar y gestionar los desperfectos de la casa o tirar la basura. Por otro lado, si tenemos en cuenta las tareas domésticas en las que invierten más tiempo las mujeres obtenemos el siguiente orden de **mayor a menor brecha de género**:

- Poner la lavadora, tender y planchar.
- Ordenar y limpiar la casa.
- Preparar la lista de la compra.
- Llevar el control de los gastos del hogar.

(La brecha de género se ha calculado extrayendo la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que señalaron "Yo" a la pregunta: ¿Quién dedica más tiempo a...?).

Seguidamente, expondremos los datos tanto desde la perspectiva de los hombres como de las mujeres acerca de quién dedica más tiempo a cada una de las tareas. Tras exponer los resultados se explicarán los aspectos más relevantes comparando los diferentes gráficos.

Gráfico 12. Poner la lavadora, tender y planchar (%)

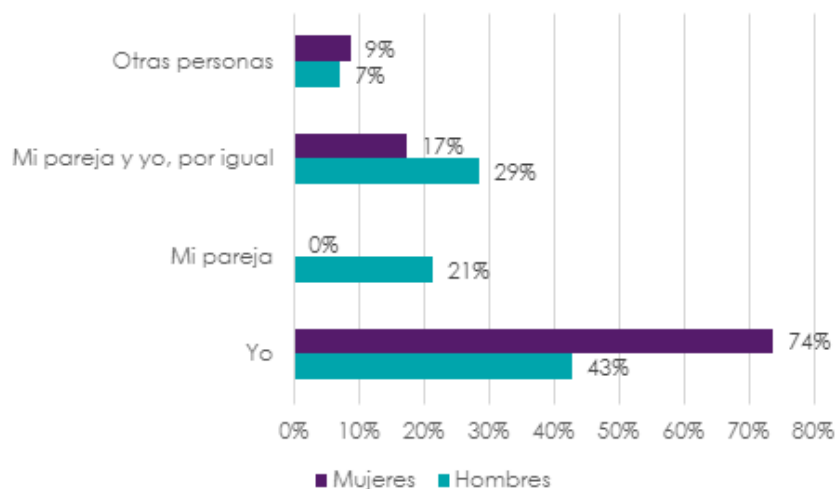


Gráfico 13. Ordenar y limpiar la casa (%)

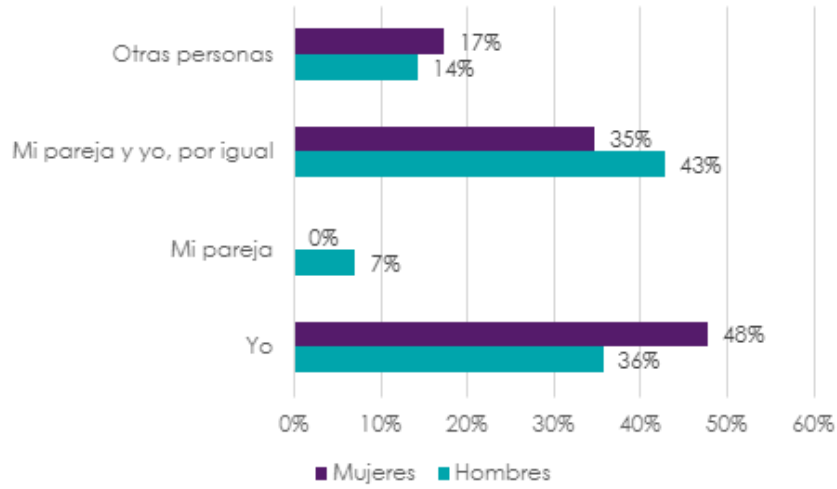


Gráfico 14. Preparar la lista de la compra (%)

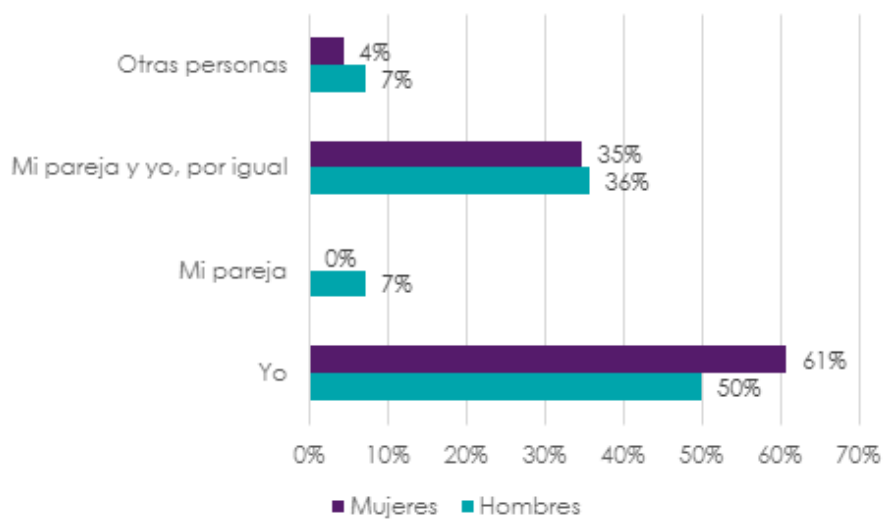
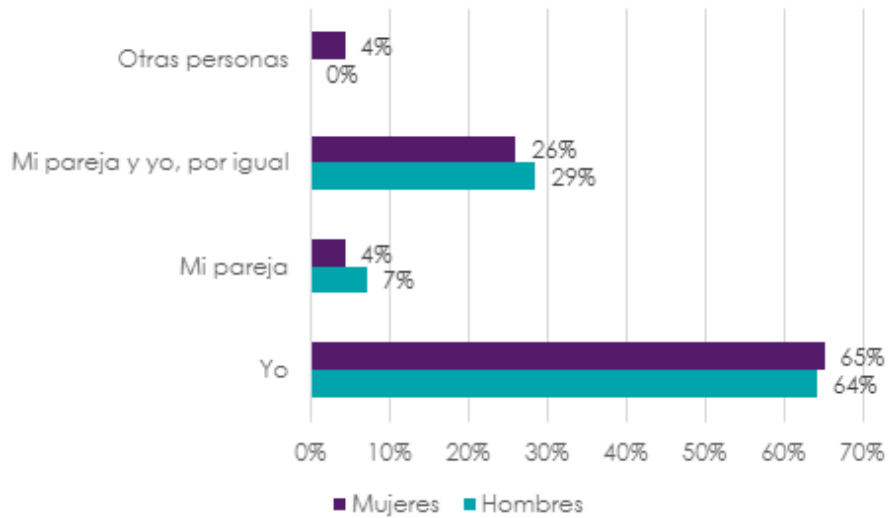


Gráfico 15. Llevar el control de los gastos del hogar (%)



- Las **mayores brechas de género** las encontramos entre las tareas: “Poner la lavadora, tender y planchar” (31 puntos), “Ordenar y limpiar la casa” (12 puntos), “Preparar la lista de la compra” (11 puntos).
- Los porcentajes de corresponsabilidad (*Mi pareja y yo por igual*), aumentan para las tareas: “Ordenar y limpiar la casa”, o “Hacer la compra”. Aunque en estos casos el **reparto equitativo tampoco es el porcentaje mayoritario**. (Solo alcanzan en torno al 35% de los casos).
- En cuanto a la **percepción de los hombres**, cabe mencionar que, a diferencia de lo que ocurre en el gráfico general sobre las tareas domésticas (gráfico 11), donde el mayor porcentaje dentro de los hombres alude a la corresponsabilidad o que se encargan ellos mismos de las tareas, cuando les preguntamos por las tareas concretas, en la mayoría de los casos los hombres se sitúan en considerar que son ellos quienes les dedican mayor tiempo a las tareas.
- Con respecto a las **respuestas de las mujeres**, los porcentajes más elevados también hacen alusión a que son ellas las principales encargadas, aunque en mucha mayor proporción con respecto a los hombres, los cuales distribuyen en mayor medida sus respuestas con el resto de las categorías.
- En proporciones pequeñas, tanto hombres como mujeres consideran que son **sus parejas** quienes se encargan mayoritariamente de las tareas. El porcentaje más elevado alude a un 21% por parte de los hombres en: “Poner la lavadora, tender y planchar”.
- También es destacable que en referencia a la categoría: **“otras personas”** pues tanto hombres como mujeres señalan esta opción.

5.4.2. Tareas que realizan en mayor medida los hombres

Entre las tareas domésticas por las que hemos preguntado, **en cuatro casos** los hombres aglutinan un mayor porcentaje que las mujeres en la respuesta de que son ellos los principales encargados.

La tarea: “reparar o gestionar los desperfectos de la casa” presenta las mayores diferencias entre hombres y mujeres, con 51 puntos de distancia, seguida de “tirar la basura” (41 puntos) “Cocinar” o “Hacer la compra” (Con 5 y 4 puntos de diferencia respectivamente).

Gráfico 16. Reparar o gestionar los desperfectos de la casa (%)

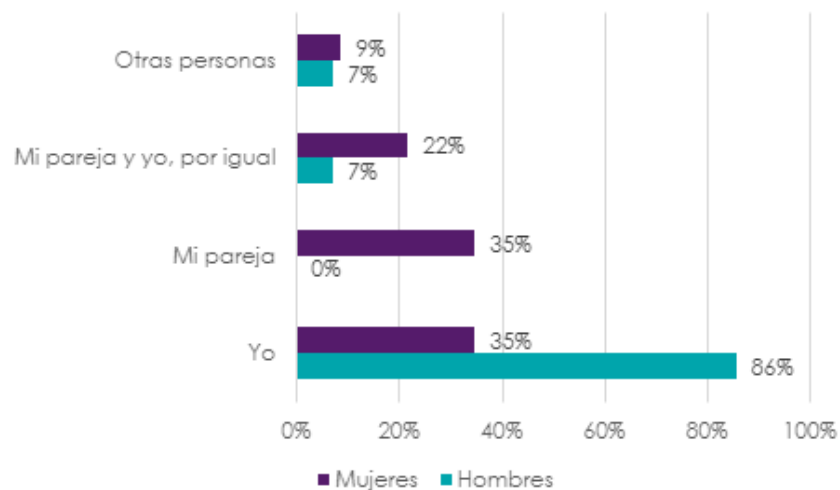


Gráfico 17. Tirar la basura (%)

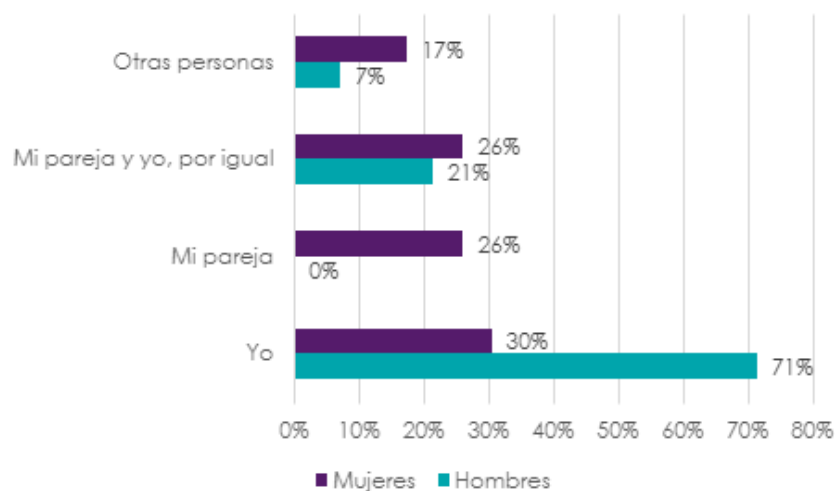


Gráfico 18. Cocinar (%)

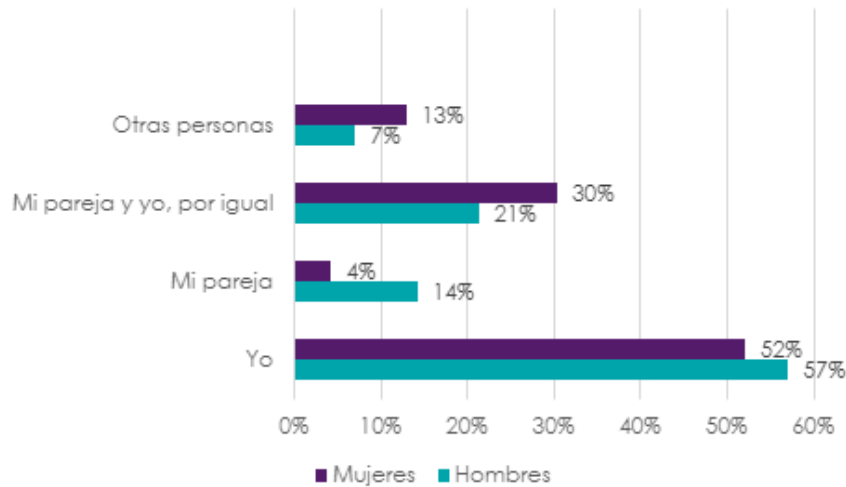
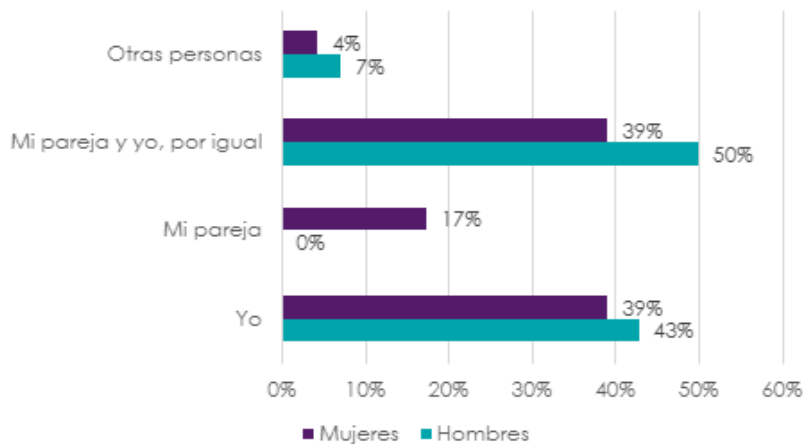


Gráfico 19. Hacer la compra (%)



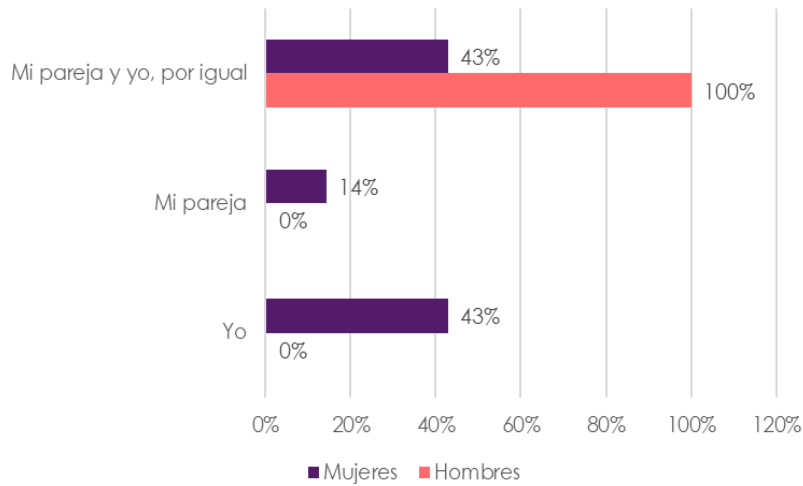
- Desde la muestra encuestada observamos que la mayoría de las tareas domésticas que llevan a cabo mayoritariamente los hombres requieren un **corto periodo de tiempo** para su realización o son necesarias **de manera puntual**.
- A diferencia de lo que ocurría con la percepción de los hombres en las anteriores tareas, en esta ocasión las mujeres sí consideran con proporciones más elevadas que sus parejas, son las principales responsables, especialmente con respecto a la actividad: "Reparar o gestionar los desperfectos de la casa".
- Vemos, por tanto, que los **roles de género** tradicionales continúan perpetuándose y que la corresponsabilidad es todavía una tarea pendiente en la esfera del hogar.

5.5. Dedicación a los cuidados de menores

En este apartado queremos profundizar en el reparto de las tareas relativas a los **cuidados en el hogar**. Encontramos que un 24% de la muestra encuestada tiene a cargo menores de hasta 16 años y que un 19% tiene en su familia otras personas dependientes como mayores,

personas con discapacidad o enfermedad. Debido al reducido número de estas últimas personas nos centraremos en este informe en los cuidados a menores.

Gráfico 20. ¿Quién dedica más tiempo al cuidado? (%)



- Cuando preguntamos acerca de quién invierte más tiempo en el cuidado de los/as menores de 16 años, observamos algunas diferencias con respecto a las tareas domésticas. Lo más destacable es que los datos apuntan a un porcentaje considerablemente superior de **hombres que perciben la existencia de corresponsabilidad** (100%). Lo que supone de nuevo un porcentaje superior al de las mujeres (43%).
- Además, la información señala una proporción mayor de **mujeres** que consideran ser ellas las **principales cuidadoras** (43%), frente al 0% de los hombres.
- En cuanto a percibir que su pareja o ex-pareja es la persona que se encarga en mayor medida, también encontramos diferencias. Las mujeres tan solo lo mencionan en el 14% de las ocasiones en comparación con el 0% de los hombres.
- Los resultados nos permiten inferir que existe una importante diferencia en la percepción de hombres y mujeres respecto a la realidad de los cuidados, mostrando los **hombres una visión más optimista respecto a la presencia de corresponsabilidad**.

Seguidamente, mostraremos el reparto de las tareas concretas que requiere el trabajo de cuidados. Para ello, dividiremos el contenido en los siguientes apartados: tareas relacionadas con la educación, tareas relacionadas con la salud y el bienestar y otras tareas y actividades: proporcionar cuidados básicos, jugar y pasar tiempo libre y efectuar traslados.

5.5.1. Tareas relacionadas con la educación

En este primer apartado sobre el cuidado a menores hemos analizado las siguientes tareas:

- Llevar y recoger del centro educativo y actividades extraescolares.

- Acudir a reuniones con el profesorado.
- Ayudar con las tareas escolares.

A continuación, mostramos los datos relativos a cada una de ellas.

Gráfico 21. Llevar y recoger del centro educativo y actividades extraescolares (%)

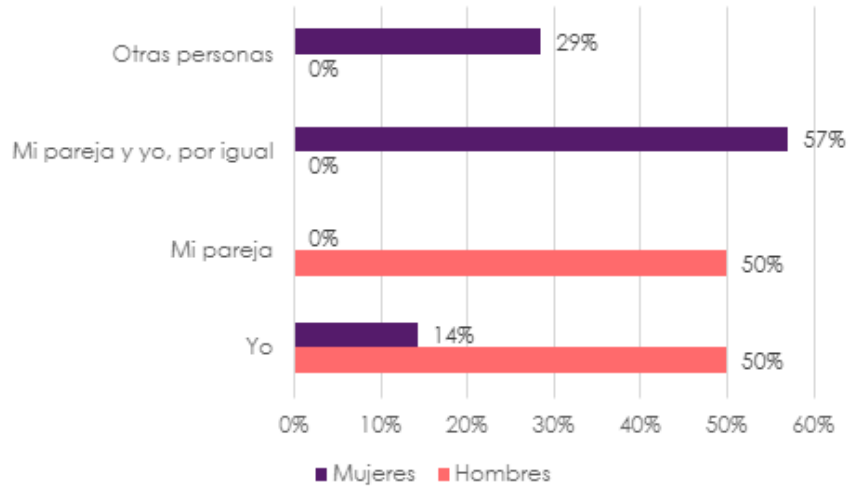


Gráfico 22. Acudir a reuniones con el profesorado (%)

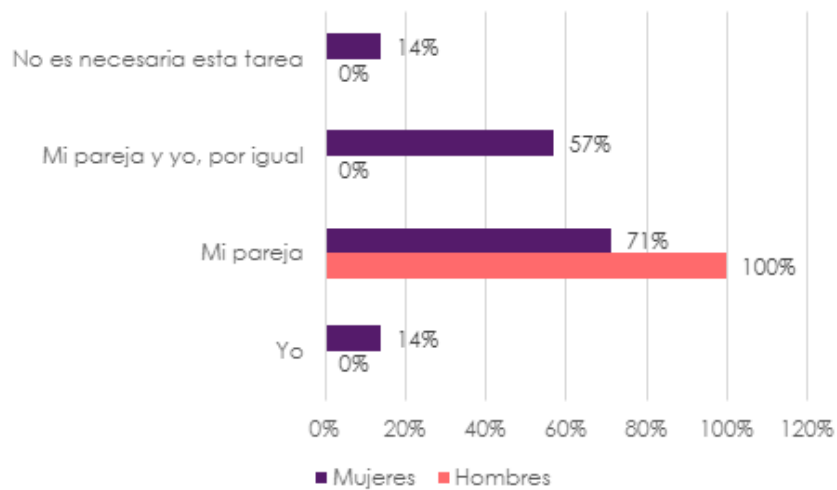
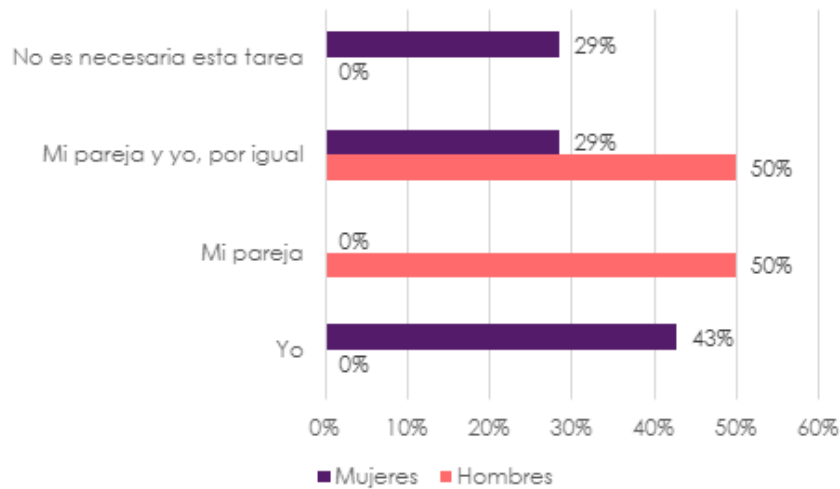


Gráfico 23. Ayudar con las tareas escolares (%)



- Entre las tareas descritas encontramos una mayor equidad en “Llevar y recoger del centro educativo y actividades extraescolares”. En este caso, la percepción de la corresponsabilidad solo proviene de las mujeres (57%).
- Sin embargo, en los casos de “Acudir a reuniones con el profesorado” el 100% de hombres refiere que es su pareja quien se encarga de esta labor. Respecto a “Ayudar con las tareas escolares” (50%) los hombres piensan que existen corresponsabilidad o que se encarga su pareja (50%) en igual medida.

5.5.2. Tareas relacionadas con la salud y el bienestar

Continuamos con más tareas que requiere el trabajo de cuidados a menores. En este apartado abordaremos **aspectos sobre su salud y bienestar**:

- Estar pendiente de las citas médicas.
- Acompañar al médico.
- Cuidar cuando está enfermo/a.
- Supervisar su bienestar emocional.

Los resultados de la muestra encuestada son los siguientes:

Gráfico 24. Estar pendiente de las citas médicas

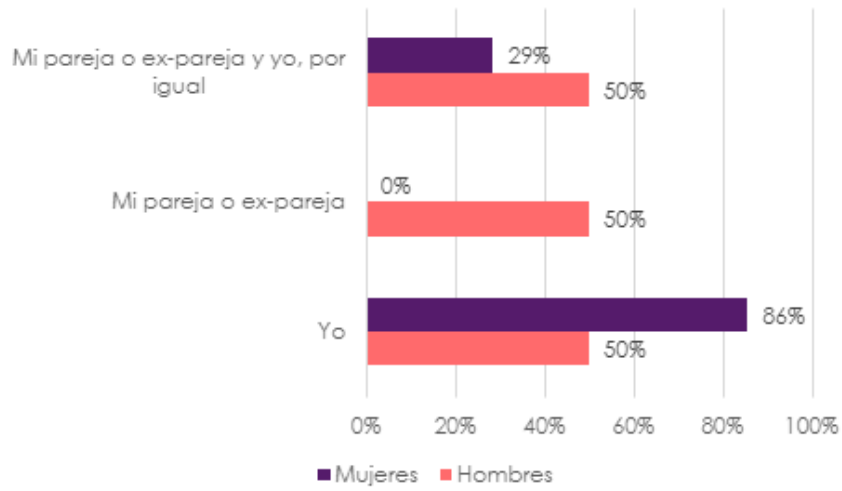


Gráfico 25. Acompañar al médico

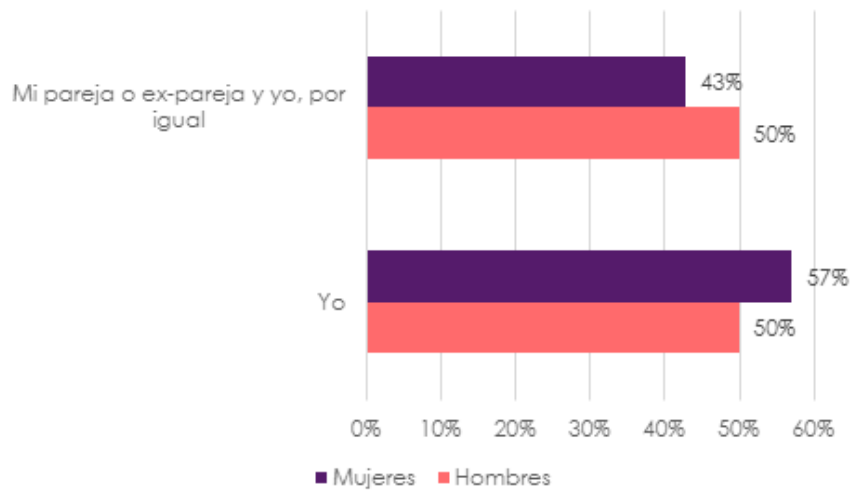


Gráfico 26. Cuidar cuando está enfermo/a

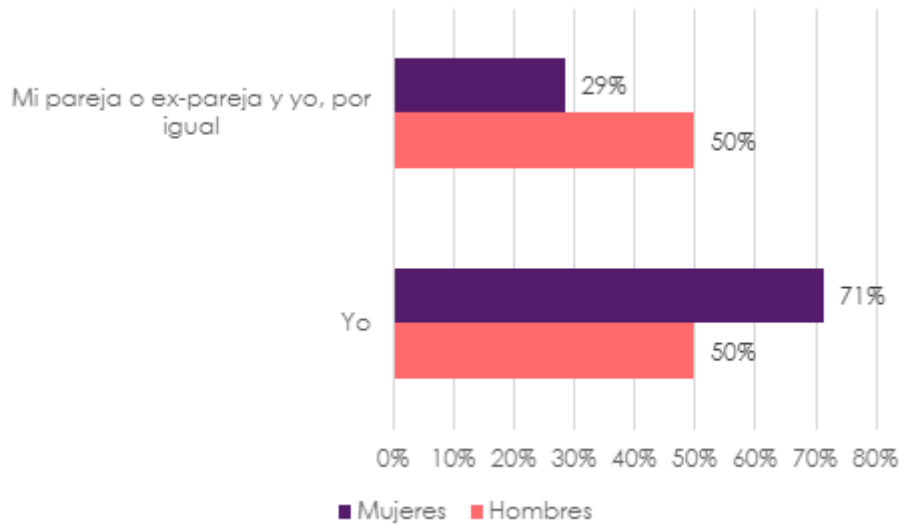
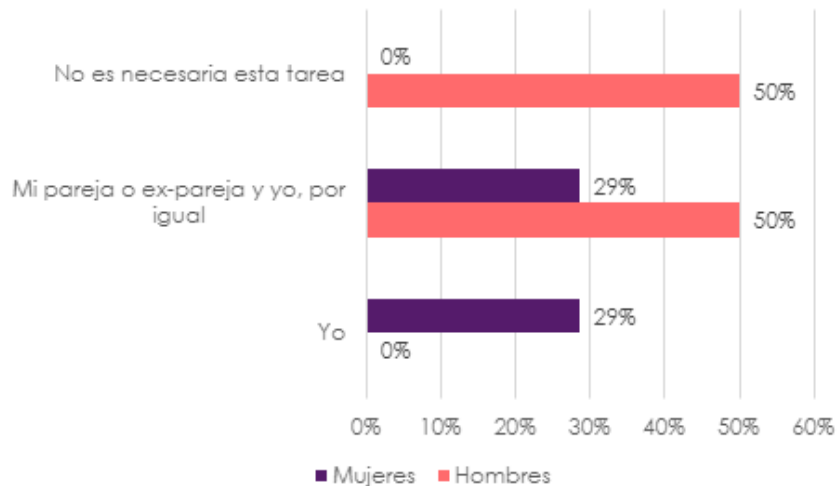


Gráfico 27. Supervisar su bienestar emocional



→ “Estar pendiente de las citas médicas” es la tarea que más mujeres consideran que son ellas solas las principales responsables, alcanzando hasta un 86% de los casos. Vemos, por tanto, del mismo modo que ocurría con otras tareas domésticas como “Preparar la lista de la compra” que las **tareas mentales** y más invisibilizadas **recaen en mayor medida en las mujeres**.

→ Como en los anteriores casos, observamos que las percepciones de corresponsabilidad difieren entre hombres y mujeres, generando una brecha. En esta ocasión, encontramos diferencias significativas entre distintas tareas. “Cuidar cuando está enfermo/a”, “Estar pendiente de las citas médicas” y “Supervisar su bienestar emocional” presentan una brecha de género de 21 puntos en cuanto a considerar la existencia de corresponsabilidad. Por otro lado, la tarea de “Acompañar al médico” muestra una brecha significativamente menor, de solo 7 puntos.

5.5.3. Otras tareas y actividades

Por último, mostramos cómo se percibe el reparto de:

- Proporcionar cuidados básicos: aseo, alimentación y descanso.
- Jugar y pasar tiempo libre.
- Efectuar traslados.

Gráfico 28. Proporcionar cuidados básicos: aseo, alimentación y descanso

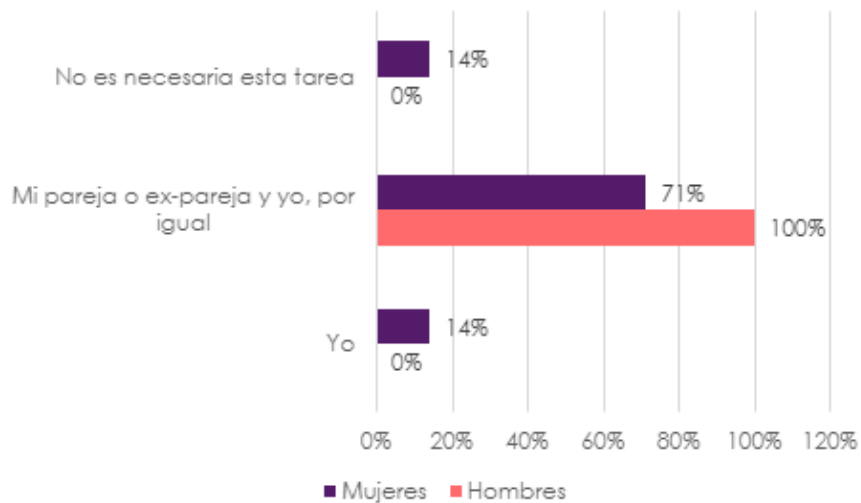


Gráfico 29. Jugar y pasar tiempo libre

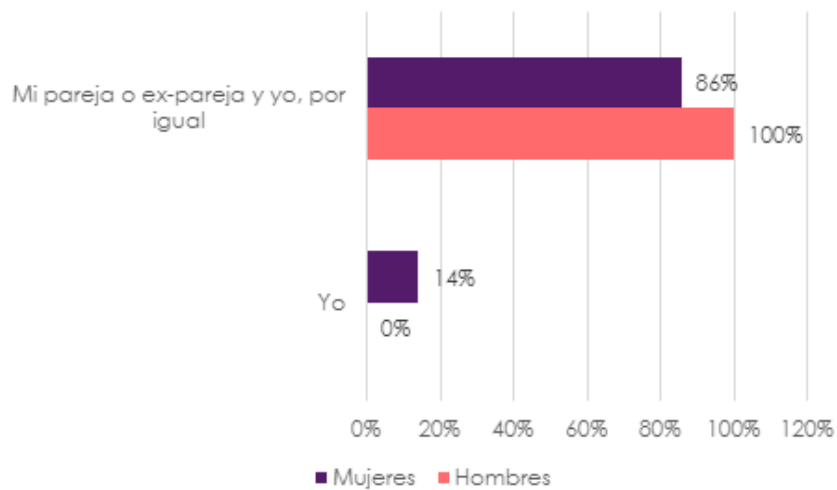
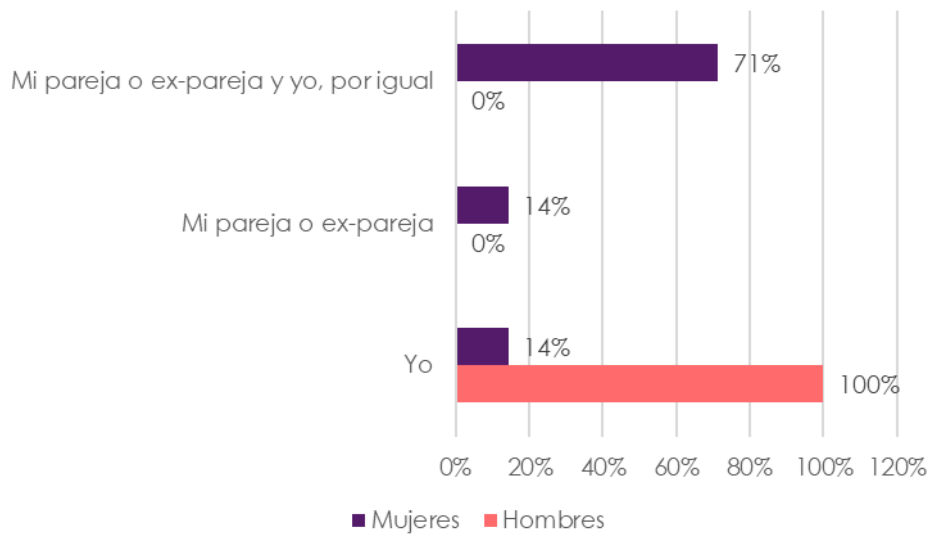


Gráfico 30. Efectuar traslados



- Entre las tres actividades mostradas, “**Efectuar traslados**” es la que presenta una **mayor diferencia** entre hombres y mujeres a la hora de estimar un reparto igualitario (71 puntos).
- En el caso de “**Proporcionar cuidados básicos: aseo, alimentación y descanso**”, la **percepción de corresponsabilidad es mayoritaria** tanto en hombres (100%) como en mujeres (71%).
- En cuanto a la visión sobre jugar y pasar tiempo libre, también experimentan con las proporciones más elevadas la **existencia de corresponsabilidad** el 86% de las mujeres y el 100% de los hombres.
- Comparando las tres actividades, vemos que la tarea que requiere una **mayor regularidad**: “**Efectuar traslados**”, presenta la frecuencia más elevada (100%) de **hombres que perciben ser ellos quienes se ocupan en mayor medida**.

6. Buenas prácticas detectadas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad por parte de entidades sociales y organizaciones empresariales.

Una vez mostrados los datos obtenidos de la encuesta, analizaremos los resultados de las **entrevistas realizadas** con entidades sociales, y empresas, con fin de detectar buenas prácticas que favorezcan la conciliación laboral y familiar, así como la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico.

6.1. Entidades sociales.

Con el propósito de detectar buenas prácticas que impliquen a los hombres en la igualdad de género, hemos entrevistado a **3 profesionales de** entidades sociales con actuación en la Comunidad Autónoma de Canarias, concretamente en el municipio de **Santa Cruz de Tenerife**. **Entre las buenas prácticas o iniciativas inspiradoras (5 en total) destacan especialmente las acciones formativas, diferentes distintivos y acciones para promover la igualdad dentro de las organizaciones.** A continuación, concretamos las principales temáticas que abordan:

- Sensibilización y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Prevención de la violencia de género.
- Fomento del reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado.
- Promoción de la economía del cuidado como base para la igualdad.
- Formación en comunicación y convivencia respetuosa.
- Prevención de dinámicas tóxicas o violentas en las relaciones personales.
- Concienciación sobre el valor de las actividades de cuidado en la sociedad.
- Inclusión de esta temática en iniciativas formativas y proyectos comunitarios.
- Desarrollo de habilidades de liderazgo en mujeres profesionales.
- Creación de recursos y redes de apoyo para emprendedoras.
- Promoción de referentes femeninos en ámbitos laborales dominados por hombres.
- Campañas audiovisuales que destacan a mujeres en cargos directivos o técnicos.
- Desarrollo de manuales y decálogos de igualdad para empresas.
- Certificaciones y distintivos para organizaciones comprometidas con la equidad.
- Cursos sobre conceptos básicos de igualdad y prevención de la violencia de género.
- Actividades innovadoras como la creación de podcasts para fomentar la reflexión y la concienciación.

Además de todo ello, una de las iniciativas también incluye la creación de **contenidos audiovisuales** como podcasts, que fomentan la reflexión colectiva sobre la igualdad de género. Esta herramienta no solo permite amplificar el alcance del mensaje de igualdad, sino que también impulsa el pensamiento crítico entre los participantes. Asimismo, las actividades prácticas propuestas ayudan a integrar conceptos fundamentales como la **economía del cuidado**, la corresponsabilidad en el hogar, y la prevención de la violencia de género, sensibilizando a colectivos vulnerables económica y socialmente. Con estas acciones, el programa contribuye a una transformación social que prioriza la equidad y el respeto en las relaciones personales y comunitarias.

6.2. Empresas

En el caso de las organizaciones empresariales, hemos entrevistado a un total de **3 profesionales** tanto de Pymes como de grandes empresas con actuación en el municipio de Santa Cruz de Tenerife. En este apartado reflejamos los principales resultados que han sido recogidos con relación a las medidas de conciliación que tienen implementadas, los beneficios que estas suponen para las empresas, las estrategias para fomentar el uso de las medidas por parte de hombres y otras acciones que llevan a cabo para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

En primera instancia, destacamos las **principales medidas y actuaciones que han instaurado las empresas entrevistadas para favorecer la conciliación laboral y familiar:**

- **Día de cumpleaños libre.**
- **Horario de verano** de 1 hora menos de L a J, y 2 horas menos los viernes.
- Posibilidad de acogerse a 3 puentes anuales.
- Posibilidad de **teletrabajar para conciliar** cada vez que se necesite.
- Posibilidad de tener **equipo propio para trabajar fuera de la oficina** sin hacer uso de los equipos personales.
- Derecho de 3 días de **asuntos propios.**
- **Flexibilidad horaria** de entrada y salida del puesto de trabajo.
- **Adaptación de jornada laboral** o **reducción de jornada** dependiendo del caso particular de la persona.
- **Bolsa de horas:** Tras acumular horas, las personas pueden acogerse dichas horas cuando exista menos producción.
- **Permisos remunerados** para atender compromisos familiares, como puede ser el acompañamiento de un familiar a una cita médica u otros asuntos personales que requieran la ausencia puntual del centro de trabajo.
- Establecimiento de una **jornada continua y/o rotativa.**
- Ampliación del permiso por **nacimiento y cuidado del menor** establecido por ley.

Con base en la información proporcionada por las empresas entrevistadas, hemos constatado que la implementación de medidas de conciliación laboral y familiar supone numerosos beneficios tanto a nivel interno como externo.

A nivel interno, estas medidas contribuyen a la mejora del clima laboral, promoviendo un ambiente en el que el equipo se siente valorado y respaldado. Entre los principales beneficios destacan la mayor satisfacción y motivación de las plantillas, lo que refuerza el compromiso y mejora la productividad. También se observa una reducción del absentismo, ya que las políticas flexibles permiten gestionar emergencias sin recurrir a bajas laborales. Además, la retención del talento y el mantenimiento de una plantilla estable son señalados como resultados clave de estas acciones.

A nivel externo, estas políticas ayudan a proyectar una imagen positiva de las empresas. Por un lado, facilitan el cumplimiento normativo en igualdad; por otro, fortalecen la satisfacción de las personas empleadas, lo que repercute en la calidad del servicio ofrecido a clientes y proveedores. Asimismo, estas medidas favorecen la atracción de talento cualificado y posicionan a las organizaciones como ejemplos en su sector.

En cuanto a las dificultades encontradas; las empresas coinciden en señalar algunas limitaciones. Por ejemplo, **ser una empresa pequeña puede suponer un reto para implementar políticas amplias sin comprometer la operatividad.** En sectores tradicionalmente masculinizados, se observa que muchos empleados no consideran necesario acogerse a estas medidas, lo que reduce su impacto real. Además, ciertas políticas, como el teletrabajo o la flexibilidad, pueden ser menos aplicables en puestos docentes o de atención al público, donde las exigencias operativas son mayores.

En cuanto a la conciliación masculina, aunque los derechos están disponibles por igual para todas las personas empleadas, en algunos casos se identifica que las medidas son solicitadas con mayor frecuencia por mujeres. Para paliar esta desigualdad, las empresas destacan la importancia de establecer igualdad de condiciones desde el inicio, comunicando claramente los derechos y fomentando un uso equitativo de las medidas por parte de hombres y mujeres.

En conclusión, las organizaciones entrevistadas muestran un claro compromiso con la conciliación laboral y familiar, evidenciando sus múltiples beneficios internos y externos. Sin embargo, persisten retos relacionados con la promoción de la corresponsabilidad y con garantizar que todas las personas empleadas, independientemente de su género, hagan uso equitativo de estas medidas.

Por último, las empresas también nos han proporcionado **otras estrategias** que realizan para **promover la igualdad entre hombres y mujeres.** Entre ellas podemos destacar las siguientes:

- **Comunicación al nuevo personal** de la plantilla sobre las medidas de conciliación que están a su disposición mediante el manual de RRHH.
- **Formación** en materia de igualdad de género y prevención del acoso sexual.
- Garantizar la **igualdad de trato y no discriminación** en todas las fases del proceso de selección (redacción de la oferta con lenguaje inclusivo, preselección curricular ciega, etc.).
- **Reducciones de jornadas adaptadas** a las necesidades de cada persona

- **Lenguaje inclusivo**
- **Informar y concienciar a la plantilla sobre igualdad de género**
- Promoción de un **clima laboral positivo**
- **Desarrollo de planes de carrera dentro de la entidad**
- **Retención de talentos**
- **Plan de carrera**
- **Paridad en la empresa:** Equiparar el personal en las áreas que están más feminizadas o masculinizadas.

7. Principales conclusiones extraídas de la investigación

1. En cuanto al **interés** de las personas encuestadas **en realizar formación** sobre conciliación, gestión del tiempo en el hogar o reparto de las tareas, los datos reflejan que **un 51% manifiesta desinterés, un 27% tiene dudas y un 22% estaría dispuesto/a.**
2. El motivo principal de desinterés en este tipo de formación es considerar que la formación no es de utilidad (37%).
3. Las **mujeres** perciben que son las **principales responsables** de las **tareas domésticas** en el 65% de los casos. Las tareas concretas que declaran hacer ellas en mayor medida son: "Poner la lavadora, tender y planchar" (74%), "Llevar el control de los gastos del hogar" (65%), "Preparar la lista de la compra" (61%) y "Ordenar y limpiar la casa" (48%).
4. Los porcentajes de corresponsabilidad aumentan en tareas como "Llevar el control de los gastos del hogar" o "Hacer la compra". Aunque en estos casos el **reparto equitativo tampoco es el porcentaje mayoritario, alcanzando tan solo en torno a un 35%.**
5. Aparecen, sin embargo, otras tareas que realizan mayoritariamente los hombres, a pesar de que requieren un **corto periodo de tiempo** o solo son necesarias **de manera puntual**, como es el caso de "Reparar y gestionar los desperfectos de la casa", "Tirar la basura", "Hacer la compra" o "Cocinar".
6. En referencia a los **cuidados a menores**, los resultados de la encuesta señalan un porcentaje superior de **hombres que se muestran más optimistas ante la existencia de corresponsabilidad en sus hogares** (100%), frente a un 43% de mujeres.

7. Esta **diferente percepción entre hombres y mujeres** genera una brecha con diferencias de unas tareas a otras. Así, por ejemplo, "Estar pendiente de las citas médicas", "Proporcionar cuidados básicos: alimentación, aseo y descanso", "Cuidar cuando está enfermo/a" o "Supervisar su bienestar emocional" supone la mayor **brecha de género** en cuanto a considerar que existe corresponsabilidad (21 puntos).
8. Entre todas las tareas analizadas, "Estar pendiente de las citas médicas" es la que concentra el mayor porcentaje de **mujeres** que perciben ser ellas las principales responsables (86%). También veíamos que "Gestionar los gastos del hogar" se encontraba entre las actividades más realizadas por las mujeres. Ambas se tratan de **tareas más mentales** y, por tanto, **más invisibilizadas**.
9. Abordando las **dificultades de conciliación** de la población encuestada, los datos recogidos ponen de manifiesto que, entre las personas con empleo, **un 41% de mujeres y un 11% de hombres** declara tener muchas o bastantes dificultades para compaginar su vida laboral, familiar y personal.
10. Desde las entrevistas a **empresas** hemos detectado buenas prácticas que pueden favorecer la conciliación de sus plantillas, suponiendo además **beneficios** para las propias organizaciones como la mejora del clima laboral, la reducción del absentismo y rotación del personal, el incremento de la motivación y el compromiso de la plantilla o el aumento de la productividad.
11. También desde el trabajo cualitativo observamos que, a pesar de las reticencias que continúa habiendo, son algunas **asociaciones, organizaciones del tercer sector** y apuestan por líneas de trabajo que intervienen con los hombres en busca de cambios que favorezcan la igualdad de género o acciones que permitan que no sólo las mujeres se beneficien de este tipo de acciones, sino que también exista presencia masculina en las mismas.
12. En cuanto a la tipología de **buenas prácticas** que actúan en este sentido, hemos encontrado especialmente distintivos, proyectos y acciones formativas dirigidas a empresas o a la búsqueda de cambios legislativos, así como actividades de difusión a partir de guías de buenas prácticas, decálogos, o encuentros de colectivos vulnerables o ciudadanos en general promoviendo el intercambio de experiencias y el trabajo conjunto.

8. Recomendaciones para la intervención con hombres.

A continuación, se exponen tres recomendaciones para mejorar la intervención con hombres en materia de corresponsabilidad:

- **Promover campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad familiar y laboral dirigidas a los hombres:** Es fundamental generar conciencia sobre la importancia de

su participación activa en las responsabilidades del hogar y cuidado. Estas campañas deben enfocarse en desmontar estereotipos de género, visibilizar los beneficios personales y familiares de la corresponsabilidad, e incluir testimonios de hombres que ya hacen uso de medidas de conciliación.

- **Establecer referentes masculinos dentro de las organizaciones que utilicen medidas de conciliación:** Es recomendable que los responsables de equipos o cargos de liderazgo sean modelos a seguir, acogiendo públicamente permisos, reducciones de jornada u otras medidas. Esto contribuye a normalizar su uso entre los hombres, reduciendo el estigma asociado y favoreciendo un cambio cultural dentro de las empresas.
- **Implementar indicadores de seguimiento sobre el uso de medidas de conciliación por parte de hombres:** Registrar, analizar y visibilizar los datos sobre el uso de estas políticas por género permite identificar barreras específicas y diseñar estrategias más efectivas. Además, incluir estos datos en los informes de igualdad o en las evaluaciones anuales puede ser clave para reforzar el compromiso organizacional hacia una conciliación más equitativa.

9. Bibliografía

Connell, R. W. (2005). *Masculinidades*. Editorial Bellaterra.

De León Santos, L. (2021). *Conciliación laboral y empresas familiarmente responsables*. RIULL - Repositorio Institucional de la Universidad de La Laguna. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/23232>

ECCA Edu. (2024). Nueva formación gratuita en igualdad de género: Proyecto "Mujer tenías que ser V". Recuperado de <https://blognoticias.ecca.edu.es/nueva-formacion-gratuita-en-igualdad-de-genero-proyecto-mujer-tenias-que-ser-v/>

Federación Canaria de Municipios. (s.f.). *Firma del plan Corresponsables Canarias*. https://www.fecam.es/actividad_institucional.cfm?id=748

Gobierno de Canarias. (2008). *Guía para la igualdad de mujeres y hombres en la gestión empresarial*. Instituto Canario de la Mujer.

Gobierno de Canarias. (s.f.). *Corresponsabilidad y conciliación*. https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/igualdad/corresponsabilidad_conciliacion/

Gobierno de Canarias. (s.f.). *Datos sobre mujeres en Canarias*. <https://datos.canarias.es/portal/portfolio/opendatamujerescanarias/>

Gobierno de Canarias. (s.f.). *Plan Corresponsables*. https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/plan_corresponsables/

Gregorio Gil, A. (2000). *División sexual del trabajo y género*. Ediciones Y.

Instituto Canario de Estadísticas (ISTAC). (2023). *Distribución de tareas domésticas y de cuidado en Canarias*.

Instituto Canario de Estadísticas (ISTAC). (2023). *Población de 18 y más años según persona que se ocupa de las tareas de cuidado del hogar*:
https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceId=C00086A_000073&version=~latest#visualization/table

Iguallab. (s.f.). Corresponsabilidad. <https://iguallab.es/corresponsabilidad/>

AHIGE. (2024, May 26). Memoria de actividad 2023. Asociación Hispánica de Género y Equidad. <https://ahige.org/2024/05/26/memoria-de-actividad-2023/>

MenEngage Iberia. (2023). *Masculinidades corresponsables en el marco del Plan Corresponsables*.

Opciónate. (s.f.). Cuidados, corresponsabilidad y conciliación. <https://opcionate.com/es/cuidados-corresponsabilidad-y-conciliacion-2/>

Gobierno de Canarias. (2013). *Estrategia de igualdad 2013-2020*. Gobierno de Canarias. https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/documentos/planes/Estrategia_Igualdad_2013-2020.pdf

Anexo I. BB. PP de entidades sociales

NOMBRE DEL PROGRAMA O INICIATIVA: “Mujer Tenías Que ser”	
NOMBRE DE ENTIDAD SOCIAL O PÚBLICA: ECCA EDU	LUGAR DONDE SE DESARROLLA: Santa Cruz de Tenerife
COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE: Todo tipo de colectivos vulnerables de forma económica y/o Social	
BREVE DESCRIPCIÓN: Es una iniciativa formativa gratuita destinada para fomentar la igualdad de género y prevenir la violencia de género. Subvencionado por el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, busca promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de cursos formativos y actividades prácticas como la creación de podcasts.	
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN: <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar a la población sobre la importancia de la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida. • Fomentar el conocimiento de conductas igualitarias y prevenir actitudes que puedan derivar en situaciones de violencia. Analizar cómo los roles tradicionales afectan las relaciones personales y sociales, promoviendo cambios hacia un modelo más igualitario. A través de la formación, impulsar el pensamiento crítico sobre desigualdades estructurales y generar un compromiso para erradicarlas. Proporcionar herramientas y conocimientos para que puedan aplicar y difundir los valores de la igualdad en sus entornos personales y profesionales. • Reconocer la importancia del trabajo doméstico y de cuidado, normalmente no valorado, y su papel crucial en la equidad de género. Generar contenidos (como podcasts) que ayuden a expandir el mensaje de igualdad y lleguen a un público más amplio 	
CONTENIDOS: <p>Conceptos básicos de igualdad de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición y comprensión de la igualdad de género. • Identificación y análisis de roles y estereotipos de género. <p>Prevención de la violencia de género:</p>	

- Factores que perpetúan la violencia de género.
- Estrategias para identificar y prevenir situaciones de violencia en el entorno personal y profesional.

La igualdad como motor de progreso:

- Beneficios de la igualdad en los ámbitos laboral, familiar y social.
- La importancia de una sociedad inclusiva y equitativa para el desarrollo colectivo.

Economía del cuidado:

- Reconocimiento y revalorización del trabajo de cuidado, muchas veces no remunerado y realizado mayoritariamente por mujeres.
- Propuestas para una distribución equitativa de las tareas domésticas y de cuidado.

Relaciones de pareja basadas en la igualdad:

- Identificación de dinámicas de poder en las relaciones afectivas.
- Fomento de relaciones saludables y respetuosas.

Participación activa en la difusión del mensaje de igualdad:

BENEFICIOS QUE REPORTA:

Permite a los/as participantes adquirir conocimientos esenciales sobre igualdad de género y prevención de la violencia, lo que les ayuda a identificar y enfrentar actitudes discriminatorias en su entorno. Proporciona herramientas prácticas para construir relaciones igualitarias, sensibiliza sobre la importancia de la empatía y el respeto, y fomenta una visión crítica hacia los roles de género tradicionales. Además, la certificación obtenida avala el aprendizaje, lo que puede ser útil tanto personal como profesionalmente. La participación en actividades como la creación de podcasts no solo fortalece el mensaje de igualdad, sino que también amplifica su alcance, impactando positivamente en la comunidad.

¿Favorece la corresponsabilidad en el hogar? ¿En qué sentido?

Sí, esta iniciativa favorece la corresponsabilidad en el hogar, especialmente a través de la sensibilización sobre la economía del cuidado. Promueve la visibilización del trabajo doméstico y de cuidado, fomentando un reparto equitativo de estas tareas entre los miembros del hogar. Además, desafía los estereotipos de género asociados al cuidado, educando en valores igualitarios y estableciendo un modelo más justo para futuras generaciones. Esto mejora las dinámicas familiares, equilibrando las responsabilidades y generando relaciones más cooperativas y saludables.

DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN:

Falta de habilidades digitales en el alumnado y dificultades de transición de la metodología de trabajos o por escrito a subir las actividades a la plataforma. Localización de participantes que quieran beneficiarse de estas acciones.

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN

Cada edición está pensada para 20 participantes donde siempre la mitad deben ser hombres de esta forma se garantiza que no sólo sea la mujer la que se beneficie de este tipo de acciones.

En cuanto a la evaluación se hace una evaluación cualitativa y se van implementando mejoras de una edición a otra.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN:

La metodología de trabajo es puramente a distancia y cuentan con una tutoría presencial que tratan de que sea obligatoria pero siempre se entiende las excepciones dado que una gran parte del alumnado tiene hijos personas a su cargo trabajan, etc.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

No.

NOMBRE DEL PROGRAMA O INICIATIVAS:

- "YoSoyIguual"
- "Femete + Igual"
- "Femete en femenino"

NOMBRE DE ENTIDAD SOCIAL O PÚBLICA:

Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Santa Cruz de Tenerife (Femete).

LUGAR DONDE SE DESARROLLA:

Principalmente en la provincia de Santa Cruz de Tenerife (Islas Canarias).

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE:

- Mujeres profesionales y emprendedoras en sectores tradicionalmente masculinizados (metal y TIC).
- Empresas de los sectores del metal y nuevas tecnologías.
- Ciudadanía en general para fomentar la igualdad.

BREVE DESCRIPCIÓN:

YoSoyIguual: Creación de un distintivo para empresas comprometidas con la igualdad y desarrollo de un decálogo de buenas prácticas.

Femete + Igual: Promoción de la igualdad mediante un manual de buenas prácticas, visibilización de referentes femeninos y campañas en video sobre mujeres directivas en sectores masculinizados.

Femete en femenino: Empoderamiento de mujeres profesionales a través de liderazgo y emprendimiento, con la creación de una guía online con recursos para emprendedoras.

Proyectos subvencionados que dependen de la convocatoria específica.

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

- Promover la igualdad de género en sectores tradicionalmente masculinizados.
- Sensibilizar a empresas y ciudadanía sobre la importancia de la igualdad.
- Reconocer y visibilizar el papel de mujeres líderes en el sector del metal y TIC.
- Facilitar herramientas y recursos para el liderazgo y emprendimiento femenino.
- Generar empleo femenino en sectores tecnológicos e industriales.

CONTENIDOS:

- Igualdad de género en el ámbito laboral.
- Buenas prácticas empresariales en igualdad.
- Liderazgo femenino.
- Emprendimiento y herramientas para mujeres profesionales.
- Concienciación y visibilidad de referentes femeninos

BENEFICIOS QUE REPORTA:

1. Mayor inserción laboral femenina en sectores masculinizados.
2. Mejora en la equidad de género en el entorno profesional.
3. Mayor sensibilización de empresas y ciudadanía sobre la igualdad.
4. Creación de redes de apoyo y recursos para mujeres emprendedoras.

¿Creéis que vuestra iniciativa favorece la corresponsabilidad en el hogar? ¿En qué sentido?

Sí, al fomentar la equidad laboral y visibilizar el liderazgo femenino, se contribuye a cuestionar los roles tradicionales de género, promoviendo un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares.

DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN:

- Dependencia de subvenciones públicas.
- Posible resistencia cultural o empresarial en sectores masculinizados.
- Necesidad de continuidad en los programas para lograr cambios sostenibles.

¿Con qué dificultades os habéis encontrado?
Posibles limitaciones de presupuesto, recursos técnicos, y la dificultad de alcanzar a toda la población objetivo de manera eficaz.

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN: ¿Habéis medido o evaluado de algún modo el impacto de esta iniciativa? ¿Sabéis aproximadamente cuántos hombres han participado?

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN:

- Promoción de la igualdad en empresas, lo que podría traducirse en políticas más favorables para la conciliación.
- Sensibilización sobre la corresponsabilidad en el ámbito familiar y laboral.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

Femete se posiciona como un referente en la integración de la igualdad de género de manera transversal en sectores técnicos e industriales, promoviendo tanto la sensibilización como el cambio estructural.

¿Conoces otras prácticas que se lleven a cabo desde otras entidades para favorecer la corresponsabilidad en el hogar? Existen programas como "Corresponsables" en España, que también fomentan la igualdad en el hogar y el ámbito laboral mediante subvenciones y campañas de sensibilización. Además, organismos como el Instituto de la Mujer desarrollan herramientas para promover la corresponsabilidad en empresas y familias.

NOMBRE DEL PROGRAMA O INICIATIVAS:

€ **Plan Corresponsables**

NOMBRE DE ENTIDAD SOCIAL O PÚBLICA:

Asociación Domitila Hernández.

LUGAR DONDE SE DESARROLLA:

Santa Cruz de Tenerife.

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE:

El programa está orientado a:

- Personas en situación de vulnerabilidad social.
- Personas empleadas de la entidad.

BREVE DESCRIPCIÓN:

La iniciativa tiene como eje principal la implementación de buenas prácticas en conciliación laboral, personal y familiar. Estas medidas se aplican de manera transversal en todos los proyectos de la asociación, adaptándose tanto a los objetivos específicos de cada proyecto como a las necesidades del personal involucrado. Las acciones de conciliación quedan recogidas en el Plan de Igualdad de la entidad, el cual es revisado periódicamente para garantizar su efectividad.

Las principales medidas incluyen:

- Cuidado integral de las personas.
- Acciones específicas para facilitar la conciliación laboral, familiar y personal.
- Permisos flexibles para el cuidado de familiares.

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

El proyecto persigue los siguientes objetivos:

- Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Mejorar las competencias personales de las personas beneficiarias.
- Promover un mejor estado de salud y bienestar general en las personas involucradas.

CONTENIDOS:

Los temas específicos tratados incluyen:

- Promoción de la corresponsabilidad en el hogar.
- Herramientas y estrategias para la conciliación.
- Beneficios emocionales, sociales y laborales derivados de la conciliación.

BENEFICIOS QUE REPORTA:

El programa genera diversos beneficios tanto para las personas participantes como para su entorno cercano, entre los que destacan:

- Incremento en el rendimiento y la productividad.
- Mayor compromiso y sentimiento de pertenencia hacia la entidad.
- Mayor disponibilidad y satisfacción personal.

DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN:

Hasta el momento, la implementación del programa no ha presentado dificultades destacables.

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN:

El impacto del programa ha sido considerable, alcanzando un alto nivel de eficacia en sus objetivos. Se ha realizado un seguimiento para medir su impacto, y se ha comprobado la participación tanto de hombres como de mujeres, lo que contribuye a un enfoque inclusivo.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN:

Entre las medidas implementadas para fomentar la conciliación destacan:

- Acciones formativas desarrolladas durante el horario laboral.
- Otorgamiento de permisos flexibles para atender necesidades familiares.
- Organización de actividades de ocio, tanto para el personal como para las personas participantes, con costos reducidos.

Anexo II. BB. PP de empresas.

NOMBRE DE LA EMPRESA: Alda Projects	
SECTOR DE ACTIVIDAD: Empresa canaria especialista en el desarrollo de proyectos de innovación social, consultoría estratégica e innovación.	LOCALIDAD: Santa Cruz de Tenerife. Su actividad se desarrolla en Santa Cruz de Tenerife, aunque muchos de nuestros proyectos tienen alcance regional dentro de Canarias.
MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:	
Medida nº 1: 10% de teletrabajo Permite al personal realizar hasta un 10% de su jornada laboral de forma remota, desde casa u otro lugar fuera de la oficina. Esta medida está diseñada para ofrecer flexibilidad, especialmente para aquellos con responsabilidades familiares, como el cuidado de niños o mayores. Aunque el porcentaje es limitado, facilita la gestión del tiempo personal y profesional.	
Medida nº2: Flexibilidad horaria. El personal puede ajustar sus horarios laborales dentro de ciertos límites establecidos por la empresa. Por ejemplo, elegir la hora de inicio y fin de la jornada, siempre y cuando cumplan con el número total de horas diarias o semanales requeridas. Esto permite adaptarse a imprevistos o necesidades familiares específicas, como llevar a los hijos al colegio o asistir a citas médicas.	
Medida nº3: 3 días de asuntos propios. La empresa otorga tres días al año adicionales a las vacaciones, para que el personal pueda atender cuestiones personales o familiares urgentes sin que esto implique pérdida de salario. Estos días son de libre disposición y no requieren justificación formal más allá de comunicarlo con antelación razonable.	
PERSONAS QUE SE BENEFICIAN:	Aunque somos una empresa pequeña con menos de 10 empleados, todos, tanto hombres como mujeres, tienen acceso igualitario a estas medidas.
BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:	

Estas políticas han demostrado tener un impacto muy positivo en nuestra empresa. Algunos de los principales beneficios son:

Mejora de la productividad: El equipo trabaja con mayor tranquilidad, lo que favorece un mejor rendimiento.

Mayor satisfacción y motivación: Las personas valoran el esfuerzo de la empresa por equilibrar vida laboral y personal, lo que refuerza su compromiso.

Reducción de absentismo: Las medidas flexibles permiten atender emergencias sin recurrir a bajas laborales.

Atracción y retención de talento: Estas políticas nos ayudan a posicionarnos como una empresa atractiva para profesionales cualificados.

Fortalecimiento del clima laboral: Promovemos un ambiente donde el equipo se siente valorado y respaldado.

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

Como empresa pequeña, hemos logrado encontrar un buen equilibrio al implementar estas medidas. Estas acciones ayudan a prevenir bajas prolongadas o la fuga de talento, y nos permiten adaptarnos a las necesidades del equipo sin comprometer la operatividad.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN MASCULINA:

En caso afirmativo: ¿Qué estrategias son?
 Desde el primer día, establecemos igualdad en las condiciones para hombres y mujeres. Esto se refleja en nuestro manual de Recursos Humanos, donde se detalla con transparencia que todos tienen los mismos derechos a la hora de solicitar estas medidas.

En caso negativo: ¿Qué estrategias podrían implementarse? ¿Qué haría falta para que se llevaran a cabo?

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

Además de las políticas de conciliación, hemos implementado un plan de carrera que permite al equipo seguir desarrollándose profesionalmente mientras disfrutan de un entorno laboral que favorece la conciliación. También fomentamos la formación continua, adaptándola a las necesidades individuales de cada persona.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS

Estamos comprometidos con la innovación y el desarrollo social, no solo en nuestros

proyectos, sino también dentro de nuestra propia empresa. Creemos que estas políticas son esenciales para construir un entorno de trabajo más humano, justo y productivo.

NOMBRE DE LA EMPRESA: - La empresa prefiere mantener el anonimato.	
SECTOR DE ACTIVIDAD: Industria	LOCALIDAD: Principalmente en Santa Cruz de Tenerife, aunque también tenemos presencia en otras localidades de Canarias.
MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:	
Medida nº 1: Ampliación de Permisos por paternidad y cuidados Si bien ofrecemos permisos por paternidad y para el cuidado de familiares, hemos notado que estos permisos son utilizados en menor medida por los empleados varones. Esto se debe, en parte, a que muchos de ellos no tienen hijos o consideran que pueden manejar sus responsabilidades sin necesidad de hacer uso de estos permisos. 3 días de asuntos propios teletrabajo flexibilidad horaria ampliación de permisos por paternidad y cuidados reducción de jornada y bolsa de horas	
Medida nº2: Reducción de jornada.	
Medida nº3: Bolsa de horas. Tras acumular horas, las personas pueden acogerse dichas horas cuando exista menos producción.	
PERSONAS QUE SE BENEFICIAN:	Empresa grande de 51 a 200 empleados. Pero se benefician muy pocas.
BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS: Cumplir con la normativa de tener un plan de igualdad.	
DIFICULTADES ENCONTRADAS: La empresa se dedica potencialmente a un sector masculinizado y con larga trayectoria dentro de la empresa por lo que muchos o ya no son padres o no necesitan o hacen uso de ello por lo que, aunque se dispone de plan de igualdad en muy pocas ocasiones se hace uso de estas medidas.	
MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN MASCULINA:	
En caso afirmativo: ¿Qué estrategias son? Tienen derecho, pero no se acoge sino una mínima parte	En caso negativo: ¿Qué estrategias podrían implementarse? ¿Qué haría falta para que se llevasen a cabo?

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

Equiparar el personal en las áreas que están más feminizadas o masculinizadas (Administración).

OTROS ASPECTOS DESTACADOS: Nada a destacar.

NOMBRE DE LA EMPRESA: Eurocampus formación	
SECTOR DE ACTIVIDAD: Formación	LOCALIDAD: Santa Cruz de Tenerife (Tenerife)
MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:	
Medida nº 1: Teletrabajo En caso de que algún menor o persona a cargo esté indispuerto se puede solicitar teletrabajo.	
Medida nº2: Dispositivos electrónicos portátiles propios de la entidad para cada trabajador. Dispositivos electrónicos para poder realizar el trabajo desde otro punto que no sea la oficina sin hacer uso de medios personales.	
Medida nº3: Flexibilidad horaria. Los perfiles administrativos pueden elegir el turno que mejor les venga, fijo de mañana fijo de tarde partido o rotativo.	
PERSONAS QUE SE BENEFICIAN:	Toda la plantilla de 1 a 15 personas
BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:	
Cumplir con la normativa de tener un plan de igualdad	
Retención de talento y plantilla fija	
Empleados/as satisfechos.	
DIFICULTADES ENCONTRADAS:	
MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN MASCULINA:	
En caso afirmativo: Tienen los mismos derechos independientemente que sean hombre o mujer.	En caso negativo:
OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:	
Día de cumpleaños libre Horario de verano de 1 hora menos de L a J y 2 horas menos los viernes.	

Posibilidad de acogerse a 3 puentes anuales

Posibilidad de teletrabajar para conciliar

Posibilidad de tener equipo propio para trabajar fuera de la oficina

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

Hay bastante flexibilidad a la hora de conciliar y de esta forma sufragan el hecho de no poder subir el sueldo por temas de convenio.

Proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”

Investigación-diagnóstico

Arrecife



Índice

1. Introducción	3
2. Objetivos del proyecto	3
4. Marco teórico	4
5. Resultados de la encuesta	9
5.1. Perfil de la muestra encuestada.....	9
5.2. Conciliar la vida laboral, familiar y personal	10
5.3. Formación sobre corresponsabilidad en el hogar	13
5.4. Reparto de las tareas domésticas.....	14
5.4.1. Tareas que realizan en mayor medida las mujeres	14
5.4.2. Tareas que realizan en mayor medida los hombres	17
5.5. Dedicación a los cuidados de menores.....	19
5.5.1. Tareas relacionadas con la educación	20
5.5.2. Tareas relacionadas con la salud y el bienestar.....	21
5.5.3. Otras tareas y actividades.....	23
6. Buenas prácticas detectadas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad por parte de entidades sociales y organizaciones empresariales.	26
6.1. Entidades sociales.....	26
6.2. Empresas	27
7. Principales conclusiones extraídas de la investigación	29
8. Recomendaciones para la intervención con hombres.....	31
9. Bibliografía.....	32
Anexo I. BB. PP de entidades sociales	34
Anexo II. BB.PP de empresas.....	38

1. Introducción

El **proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”** pretende formar y sensibilizar en materia de corresponsabilidad a hombres residentes en Canarias, haciendo uso de un enfoque integrado de género, para aumentar su implicación en la participación en el ámbito de los cuidados y otras responsabilidades domésticas en el ámbito familiar. El proyecto incluye la realización de **itinerarios formativos** con hombres, **acciones de sensibilización** hacia distintos agentes como el tejido empresarial, profesionales de la intervención pública y privada, así como **acciones de transferencia** y publicación de una **guía de recomendaciones**.

Asimismo, en el marco del proyecto hemos realizado una **investigación social** que exponemos en el presente informe. En primer lugar, abordaremos los principales conceptos teóricos de referencia. Seguidamente, mostraremos los resultados de la encuesta dirigida a hombres y mujeres de Canarias, concretamente los que emanan de las respuestas de aquellos hombres y mujeres residentes en el municipio de Arrecife. Y, por último, presentaremos las buenas prácticas detectadas en materia de conciliación y corresponsabilidad impulsadas desde diferentes agentes sociales.

La iniciativa está financiada por el Plan Corresponsables, en el ámbito de la Comunidad de Canarias, con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre IRPF, de la Consejería de Bienestar Social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familia de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. Objetivos del proyecto

El objetivo general del proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”, es **promover el conocimiento sobre la corresponsabilidad en el reparto de las tareas del hogar y del cuidado en Canarias**, a través de la realización de una **investigación social aplicada** y **labores de sensibilización** dirigidas a la población general y, más concretamente, dirigida a personas en situación de especial vulnerabilidad

Los objetivos **específicos** vinculados a la investigación se concretan en:

- Analizar cómo se distribuye el reparto de las tareas del hogar y los cuidados, así como los niveles de corresponsabilidad de los hombres residentes en el municipio de Arrecife.
- Fomentar el conocimiento y análisis de la realidad de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal impulsadas en el tejido empresarial de Arrecife.
- Identificar y transferir de buenas prácticas relacionadas con el fomento de la corresponsabilidad.

A partir de la investigación realizada, pretendemos ofrecer un **diagnóstico de la participación de los hombres en las tareas del hogar y los cuidados en Arrecife**, que nos permita poder ajustar las sesiones formativas y otras actividades específicas de intervención con hombres en materia de corresponsabilidad.

3. Metodología de investigación

El estudio propone una metodología mixta, utilizando técnicas de investigación tanto cuantitativas como cualitativas.

- **Revisión de fuentes secundarias.** Para la construcción de un marco teórico de referencia hemos realizado una consulta bibliográfica de fuentes públicas y privadas.
- **Encuesta a hombres y mujeres de Arrecife.** A partir de un cuestionario de 30 preguntas, hemos encuestado a un total de **25 hombres y mujeres** residentes actualmente en el municipio de Arrecife. Los datos recopilados nos permitirán concretar un diagnóstico sobre el grado de corresponsabilidad en el hogar.
- **Entrevistas con entidades sociales y administraciones públicas.** Además, hemos realizado entrevistas con **2 profesionales** de entidades sociales y/o públicas, con el fin de detectar buenas prácticas en materia de intervención que fomenten la implicación de los hombres en la igualdad de género, especialmente en lo referente al reparto igualitario de tareas domésticas y de cuidados.
- **Entrevistas con empresas.** Por último, el estudio incluye entrevistas con **3 representantes** de organizaciones empresariales. Principalmente, para visibilizar las medidas de conciliación implementadas en las plantillas, así como conocer los beneficios que estas pueden reportar a las propias empresas.

4. Marco teórico

La corresponsabilidad es la participación equitativa de todas las partes en la realización de tareas y en la toma de decisiones, compartiendo deberes y responsabilidades de manera conjunta. Según Chinchilla (2005), implica que cada persona o grupo asuma su parte del trabajo y compromiso, reconociendo el bienestar común como objetivo. Esto promueve la cooperación y el equilibrio en las responsabilidades.

La evolución del municipio de Arrecife, tanto en términos de **crecimiento poblacional** como de desarrollo económico, ha generado nuevos retos que requieren una respuesta coordinada entre la administración pública, las empresas locales, las entidades sociales y la ciudadanía. Este **enfoque colaborativo** busca no solo repartir responsabilidades, sino también aprovechar las capacidades y recursos de cada sector para crear soluciones más eficaces y sostenibles.

En los últimos años, se han implementado **políticas y programas** a nivel nacional que buscan promover la equidad entre mujeres y hombres en ámbitos como el empleo, la educación, y la participación política. Estas iniciativas buscan **reducir la brecha de género**, especialmente en áreas como el acceso a puestos de responsabilidad y la conciliación laboral y familiar.

Las **estadísticas sobre la distribución de las tareas domésticas y de cuidado** muestran una clara brecha de género entre mujeres y hombres. En España, las mujeres dedican significativamente más tiempo a estas actividades no remuneradas que los hombres. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), las mujeres en España dedican en promedio casi el triple de tiempo que los hombres a tareas domésticas y de cuidado. Esta **desigualdad** se intensifica con la llegada de los/as hijos/as, cuando los **roles tradicionales** se refuerzan y las mujeres asumen una mayor carga de cuidado y tareas del hogar (INE).

Si nos centramos en los datos obtenidos en la **Comunidad Autónoma de Canarias**, el Instituto Canario de Estadísticas (ISTAC, 2023), reflejan que, la gran mayoría de tareas domésticas son realizadas por las mujeres. Un ejemplo claro, es que el 55,90% de las mujeres siempre realizan las tareas domésticas, frente a un 25,60% de los hombres que las realizan siempre. Este dato no es un hecho aislado, sino que **se repite en la mayoría de las tareas**, como es en el caso de la elaboración de alimentos, los cuales son elaborados siempre por mujeres en un 55,50% frente a los hombres que los elaboran un 29,91% siempre.

Asimismo, si nos referimos a las tareas que generan **más carga mental** como pueden ser elaborar la lista de la compra, encontramos que las mujeres que lo realizan siempre son un 48,71% frente a los hombres que los elaboran siempre, que son el 29,93% o, el control de ingresos, gastos y facturas, lo realizan siempre el 49,93% de las mujeres frente al 44,18% de los hombres (ISTAC, 2023).

La situación empeora cuando existen personas dependientes a cargo, ocupándose de los menores, el 56,09% de las mujeres siempre frente al 23,76% de los hombres que realizan la compra de la ropa y otros productos de los/as menores. Los datos no se equiparán con respecto a la organización de citas médicas, llevarlos al médico, ayudarles con las tareas escolares o dedicarle tiempo a los/as menores, reflejándose en las encuestas que las mujeres son las que asumen estas tareas (ISTAC, 2023).

Para concluir, otro dato relevante del archipiélago canario es **el porcentaje de mujeres que ha renunciado a una oportunidad laboral por tener menores a cargo frente al porcentaje de hombres, siendo las mujeres un 45,22% frente a los hombres que solo ocupan el 23,07%.**

4.1 División sexual del trabajo y reparto desigual de tareas en el hogar en Lanzarote: La corresponsabilidad como reto.

Debemos partir de que, una de las principales causas de la falta de la corresponsabilidad, es que, desde hace ya muchos años, ha existido la **división sexual del trabajo**, la cual asigna roles diferenciados a mujeres y hombres, relegando a las mujeres

principalmente al trabajo doméstico y de cuidados (trabajo reproductivo), mientras los hombres ocupan mayoritariamente el ámbito productivo. Según Gregorio Gil (2000), esta división refuerza la **desigualdad de género**, ya que limita el acceso de las mujeres a empleos remunerados y a posiciones de poder, perpetuando la carga desproporcionada de tareas en el hogar.

Ante la escasez de datos a nivel municipal sobre esta materia, se expone a continuación los siguientes **datos de la isla de Lanzarote y Fuerteventura** unificados debido a la falta de datos exclusivos de la isla de Lanzarote. (ISTAC, 2023)

El Instituto Canario de Estadística (ISTAC, 2023), muestra que en Fuerteventura y Lanzarote se han dado **avances en la corresponsabilidad** en las tareas del hogar y el cuidado de menores y personas con discapacidad, aunque aún quedan retos. El 52,79% de la población comparte las tareas domésticas con su pareja, un porcentaje que es superior a la media regional (48,26%) y en cuanto al tiempo dedicado, la media en ambas islas es de 22,61 horas semanales, ligeramente superior a la media de Canarias (22,23 horas).

En el caso del **cuidado de menores**, un 59,05% de las personas en Lanzarote y Fuerteventura asumen esta responsabilidad de forma compartida con su pareja y dedican 53,61 horas semanales, superando a la media regional 2,46 horas. En cuanto al cuidado de **personas con limitaciones o discapacidad**, el 43,26% de los cuidadores en Lanzarote y Fuerteventura comparten la tarea, siendo algo inferior a la media regional (43,90%). Con respecto, al cuidado de familiares fuera del hogar, ambas islas, han destacado por superar a la media regional (22,60%), realizando las tareas ambos miembros de la pareja (42,02%).

Para concluir con las estadísticas, en el ámbito de la corresponsabilidad, el 55,54% de la población de ambas islas cree que existen **responsabilidades compartidas** en el hogar, siendo superior al 45,18% que se registra en el conjunto de Canarias. Esto refleja un avance hacia un reparto más equitativo en las tareas. (ISTAC, 2023)

Sin embargo, si realizamos un análisis más en profundidad, obtenemos que según refleja la misma fuente, el ISTAC (2023), **la gran mayoría de tareas domésticas son realizadas por las mujeres**. El 72% de las mujeres asume más carga en las labores domésticas mientras que los hombres suelen dedicar tiempo a tareas específicas y de menor frecuencia, como algunas compras o actividades de ocio con los/as hijos/as.

Asimismo, Según los datos del Centro de Datos de Lanzarote (2023) respecto al cuidado de menores, la situación también muestra desigualdad. Aunque la mayoría de los hogares lanzaroteños comparte esta responsabilidad (58,4% con la pareja), el 23,5% de las mujeres afirman ocuparse solas del **cuidado de los menores**, comparado con el 13,9% de los hombres. Las mujeres también dedican más tiempo a estas tareas, con diferencias especialmente marcadas en la organización de citas médicas y la compra de productos para los/as menores.

Estos datos ponen de relieve la persistente **brecha de género** en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado en la isla de Lanzarote, lo que subraya la importancia de **promover políticas de igualdad** en el ámbito familiar.

Como señala Carrasco Bengoa (2001), esta distribución desigual del trabajo refuerza las brechas de género, limitando el acceso de las mujeres a empleos de calidad y a roles de liderazgo en la sociedad.

La corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas aún es **un desafío**, a pesar de los esfuerzos por promover una mayor participación de los hombres en el hogar. Este fenómeno es evidente en Lanzarote, por lo que muestran las encuestas, donde las dinámicas culturales y sociales todavía influyen en la manera en que se distribuyen las responsabilidades dentro de las familias.

A pesar de no poderse obtener más datos de la isla de Lanzarote, y en concreto, del municipio de Arrecife, los datos obtenidos demuestran que la isla de Lanzarote todavía presenta desafíos en materia de corresponsabilidad e igualdad de género. **La conciliación** sigue siendo una materia sobre la cual se tiene que seguir trabajando y reforzando en los diferentes municipios de Lanzarote.

4.2 Estrategias implementadas desde las empresas de Arrecife para favorecer el uso de medidas de conciliación.

Otro de los puntos a tratar, es el papel crucial que juegan las **empresas** en la promoción de la conciliación entre la vida laboral y personal de su plantilla. Al adoptar políticas y prácticas que faciliten este equilibrio, no solo mejoran el bienestar de sus empleadas/os, sino que también pueden beneficiarse de una mayor productividad, menor rotación de personal y un ambiente laboral más positivo.

La conciliación y la corresponsabilidad son conceptos interrelacionados, pero tienen enfoques distintos en el ámbito de la gestión del tiempo y las responsabilidades familiares y laborales. La **conciliación** según Carmen Ruiz Repullo (2006) "implica la necesidad de articular la vida personal, familiar y laboral de forma que las personas puedan desarrollar sus potencialidades en todos estos ámbitos", mientras que la **corresponsabilidad** se centra en la distribución equitativa de las responsabilidades entre todos los miembros de una familia o comunidad, sin importar su género. Por lo tanto, para que haya corresponsabilidad, tiene que haber conciliación, siendo las empresas un pilar fundamental para conseguir un equilibrio entre ambas.

La conciliación presenta grandes beneficios tanto para las empresas como para el personal. Aunque no se mencionan nombres específicos de empresas que tengan **políticas de conciliación en Arrecife**, muchas organizaciones están empezando a implementar prácticas que promueven la igualdad de oportunidades y facilitan la conciliación, especialmente en sectores como el turismo y la atención al cliente, que son predominantes en el municipio.

Asimismo, el Instituto Canario de la Mujer junto con el Gobierno de Canarias presentó en el 2008 una guía para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas bajo el nombre "*la igualdad de mujeres y hombres en la gestión empresarial*" para favorecer la conciliación familiar y laboral en la Comunidad Autónoma de Canarias. En dicha guía se recogen recomendaciones para que las empresas apliquen medidas de conciliación y algunos ejemplos de empresas que han desarrollado estrategias en el territorio canario.

4.3 La intervención social con hombres de Arrecife para combatir las desigualdades de género en el ejercicio de la corresponsabilidad.

Se debe destacar que, en Lanzarote, existen diversos **proyectos** centrados en la corresponsabilidad de hombres en las tareas de cuidado y la igualdad de género. Uno de los más relevantes es el proyecto "Masculinidades Corresponsables", lanzado por MenEngage Iberia, una red de organizaciones, que buscan transformar los roles de género y promover la participación de los hombres en las responsabilidades de cuidados. Este proyecto es parte del Plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad y tiene como objetivo **sensibilizar a los hombres sobre su papel en el cuidado familiar y la corresponsabilidad**, al mismo tiempo que busca fomentar nuevas masculinidades y prevenir la violencia de género. Además, se están desarrollando talleres y formaciones que buscan proporcionar herramientas y conocimientos sobre la igualdad y el cuidado, dirigidos especialmente a hombres en situaciones de vulnerabilidad. Estos esfuerzos reflejan un compromiso más amplio hacia la igualdad de género y la inclusión de los hombres en el ámbito del cuidado, lo que es esencial para lograr un cambio social significativo. Ya en el municipio de Arrecife, encontramos el documento elaborado por el Ilustre Ayuntamiento de Arrecife, denominado "*II Plan de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Arrecife (2022-2026)*". Este plan recoge la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres trabajando desde el ámbito local, ya que es la esfera más próxima a la población. Abarca 8 áreas de actuación, entre las que se destaca el área de corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo (área 3). Dos de las medidas a implantar que recoge este plan, son la flexibilidad de servicios públicos y sensibilizar a la sociedad en materia de corresponsabilidad. Estas dos medidas son esenciales debido a que se ha estudiado, con anterioridad, que mujeres y hombres no disponen del mismo tiempo de forma equitativa en la esfera privada y como trabajadores/as remunerados/as.

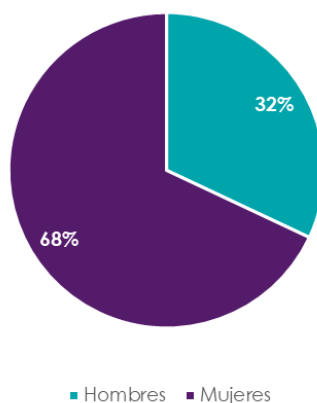
A modo de conclusión, se puede afirmar que existen **estrategias** en la isla de Lanzarote en materia de corresponsabilidad, pero son escasas en el municipio de Arrecife. Tras revisar las fuentes documentales consultadas, se puede afirmar que, desde el municipio se trabaja de forma **transversal y/o puntual** la corresponsabilidad, pero no a través de programas específicos con hombres. Por ello, es necesario elaborar e implantar estrategias que favorezcan la corresponsabilidad masculina, involucrando a los mismos como agentes esenciales para el cambio. Fomentar la corresponsabilidad en los hombres ofrece, entre otros, los siguientes beneficios: mejora la equidad en el hogar, reduce la carga mental y física de las mujeres, fortalece los vínculos familiares al promover una paternidad más activa, y aumenta el bienestar general en el hogar. Además, los hombres experimentan un mayor desarrollo personal y emocional al involucrarse en el cuidado y la crianza, contribuyendo a una sociedad más igualitaria y justa.

5. Resultados de la encuesta

A continuación, presentamos los resultados de la encuesta dirigida a hombres y mujeres de Canarias, concretamente los que emanan de las respuestas de aquellos hombres y mujeres residentes en el municipio de Arrecife. Los datos obtenidos muestran información sobre las dificultades de conciliación de la **vida personal, laboral y familiar**, la percepción de las **medidas de conciliación** implementadas por parte de las **empresas**, el interés en realizar **formación** en materia de corresponsabilidad en el hogar y la situación actual sobre el **reparto de tareas domésticas y de cuidados**.

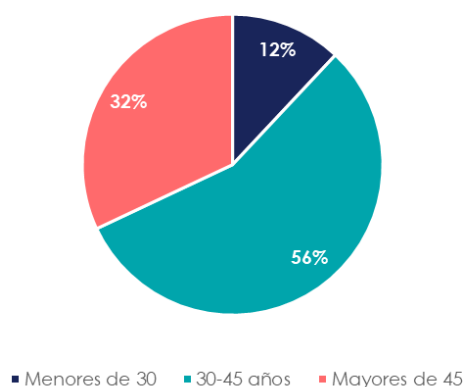
5.1. Perfil de la muestra encuestada

Gráfico 1. Distribución de la muestra por sexo (%)



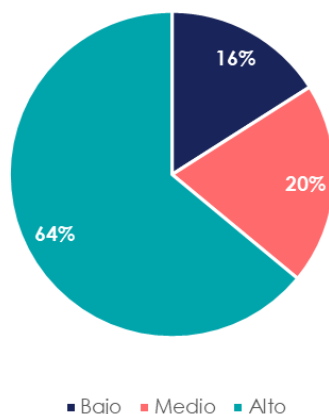
La muestra para este estudio está conformada por un total de **25 participantes** (8 hombres y 17 mujeres). A lo largo del informe presentaremos las variables analizadas teniendo en cuenta las **diferencias existentes entre hombres y mujeres**.

Gráfico 2. Distribución de la muestra por edad (%)



En lo que respecta a la edad, el 12% tenía menos de 30 años, el 32% tenía más de 45 años y la mayoría, **el 56% tenía entre 30-45 años.**

Gráfico 3. Distribución de la muestra por nivel de estudios (%)

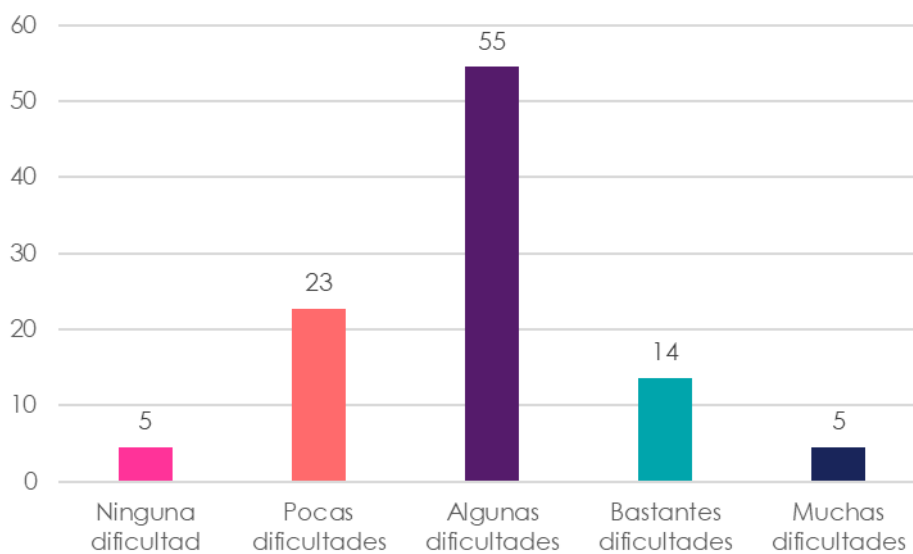


En cuanto a los estudios realizados, la mayoría de participantes de la encuesta tiene un **nivel alto de estudios** (64%), seguido de aquellas personas con nivel medio (20%) y bajo (16%).

5.2. Conciliar la vida laboral, familiar y personal

Una vez mostrada la distribución de la muestra en cuanto a variables básicas, abordaremos los temas nucleares de la encuesta. Para el análisis referente a la **conciliación laboral, familiar y personal** hemos tenido en cuenta a aquellas personas que declaran tener un empleo remunerado, lo que supone un 88% del total.

Gráfico 4. Dificultades para compatibilizar el empleo con la vida familiar y personal (%)



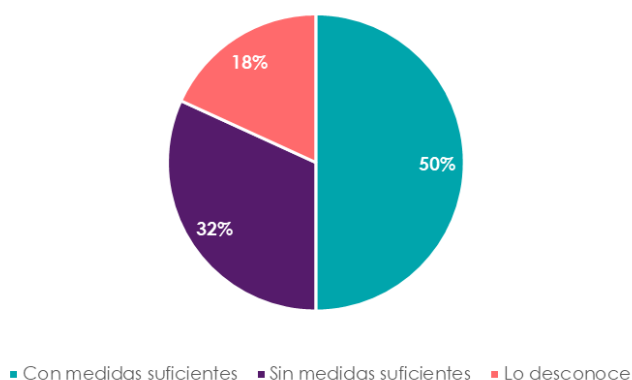
En primer lugar, les preguntamos **en qué medida consideraban experimentar dificultades** para compatibilizar el empleo con su vida familiar y personal. Los datos señalan el 55% percibe tener alguna dificultad, frente al 5% que considera, no presentar dificultades.

Gráfico 5. Dificultades para conciliar por sexo (%)



Si tenemos en cuenta a las personas que consideran tener muchas o bastantes dificultades de conciliación, a nivel general obtenemos un porcentaje del 18%. Sin embargo, cuando se desagregan los datos por sexo, en **el caso de los hombres la proporción aumenta hasta en un 29%**, mientras que para las mujeres disminuye a un 13%.

Gráfico 6. Percepción sobre las medidas de conciliación en las empresas (%)



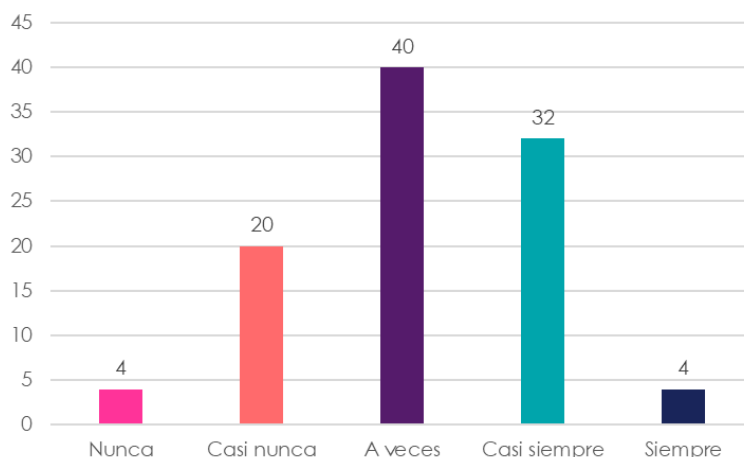
En segundo lugar, quisimos averiguar cuál es la percepción de las personas que actualmente cuentan con un empleo acerca de las medidas de conciliación que **ofrecen sus empresas**. Los resultados señalan una muestra dividida entre quienes creen que sus empresas tienen las medidas suficientes (50%) y aquellas que no (32%). Por su parte, encontramos también un 18% de encuestados/as que desconoce si la organización donde trabaja cuenta con medidas de este tipo.

Gráfico 7. Con medidas suficientes de conciliación en las empresas por sexo (%)



De nuevo, hallamos diferencias significativas entre hombres y mujeres. Son **más las mujeres** las que creen que sus **empresas tienen las medidas de conciliación suficientes** (67%) frente al 14% de los hombres.

Gráfico 8. Tener que renunciar a tiempo personal o de ocio para realizar tareas del hogar y de cuidados (%)

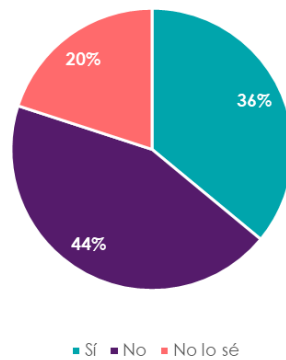


Para este primer apartado, también preguntamos a las personas encuestadas en qué medida **renuncian a tiempo personal o de ocio** para realizar las tareas del hogar y de cuidados. La opción intermedia: "a veces" es la que más se considera en el 40% de los casos, seguida de los/as encuestados/as que señalan renunciar "casi siempre" (32%). En esta ocasión no encontramos diferencias estadísticamente entre la percepción de los hombres frente a las mujeres.

5.3. Formación sobre corresponsabilidad en el hogar

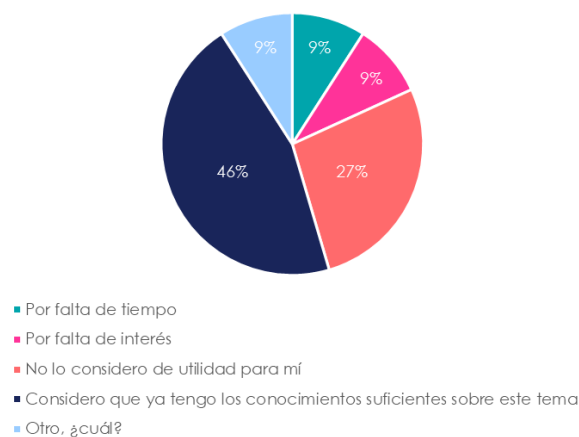
Seguidamente, presentamos el grado de interés que genera para la población encuestada realizar **formación** en materia de corresponsabilidad en el hogar.

Gráfico 9. Interés en realizar formación sobre conciliación, gestión del tiempo en el hogar y reparto de tareas (%)



Nuevamente, las opiniones se encuentran divididas. Un 36% declara que sí tendría interés en formarse, pero otro 44% no lo considera. Asimismo, destaca un porcentaje considerable de personas (**20%**) que **están dudosas** ante la propuesta de realizar este tipo de formación. Tampoco aparecen diferencias por sexo en la muestra analizada.

Gráfico 10. Motivos de desinterés en formación sobre conciliación, gestión del tiempo en el hogar y reparto de tareas (%)



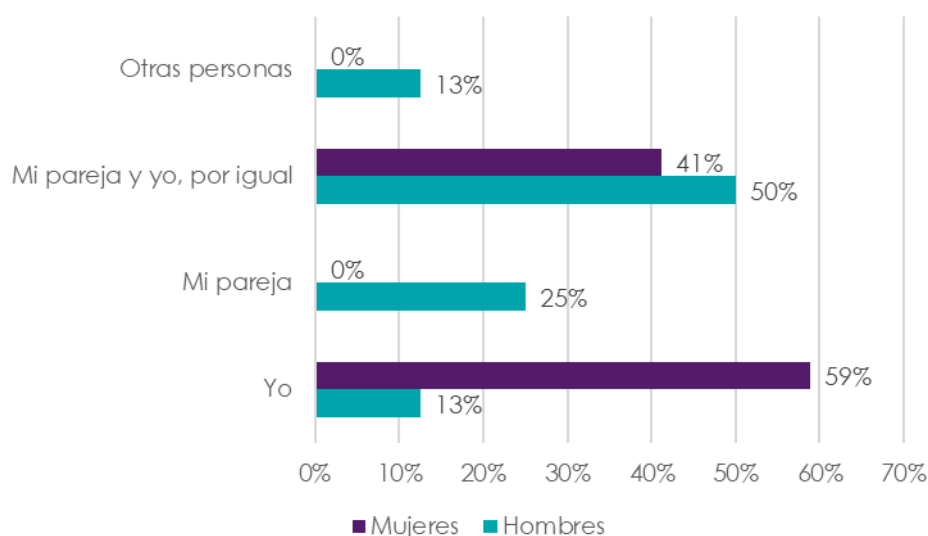
Vemos que el principal motivo por el que las personas no están interesadas en la formación es percibir que **ya cuentan con los conocimientos suficientes** (46%), seguido de la consideración de que no es útil para él o ella (27%) o por la falta de tiempo, de interés u otros motivos ocupando los tres ítem un 9% cada uno. Los dos siguientes apartados: "Reparto de las tareas domésticas" y "Dedicación a los cuidados de menores" nos permitirán realizar un **diagnóstico sobre el grado de corresponsabilidad en el ámbito doméstico**. Primeramente,

abordaremos los resultados de manera general, para posteriormente profundizar en las tareas más concretas, poniendo el foco en quién le dedica más tiempo a cada una de ellas.

5.4. Reparto de las tareas domésticas

En este apartado mostraremos las diferentes percepciones de las mujeres y los hombres con respecto a qué personas invierten mayor tiempo en las tareas domésticas.

Gráfico 11. ¿Quién dedica más tiempo a las tareas domésticas? (%)



Los resultados de la encuesta señalan que **las mujeres consideran que son ellas las principales responsables de las tareas domésticas en el 59%** de las ocasiones. Sin embargo, los hombres perciben ser ellos quienes dedican mayor tiempo en el 13% de los casos. En cuanto a las personas que declaran invertir el mismo tiempo que sus parejas en las tareas domésticas, también encontramos diferencias. **Son los hombres quienes en mayor medida perciben que existe corresponsabilidad en su hogar (50%),** frente al 41% de mujeres.

A continuación, mostramos más detalladamente la visión de la población encuestada con respecto a cada una de las **tareas domésticas por separado**. En este caso, dividiremos la información entre aquellas tareas que realizan en mayor medida las mujeres y aquellas otras que realizan más los hombres.

5.4.1. Tareas que realizan en mayor medida las mujeres

Vemos que **casi todas las tareas domésticas** por las que hemos preguntado en la encuesta recaen en su mayor parte en las mujeres, a excepción de tareas como reparar y gestionar los desperfectos de la casa o tirar la basura. Por otro lado, si tenemos en cuenta las tareas domésticas en las que invierten más tiempo las mujeres obtenemos el siguiente orden de **mayor a menor brecha de género**:

- Poner la lavadora, tender y planchar.
- Preparar la lista de la compra.
- Ordenar y limpiar la casa.
- Llevar el control de los gastos del hogar.
- Cocinar.
- Hacer la compra.

(La brecha de género se ha calculado extrayendo la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que señalaron "Yo" a la pregunta: ¿Quién dedica más tiempo a...?).

Seguidamente, expondremos los datos tanto desde la perspectiva de los hombres como de las mujeres acerca de quién dedica más tiempo a cada una de las tareas. Tras exponer los resultados se explicarán los aspectos más relevantes comparando los diferentes gráficos.

Gráfico 12. Poner la lavadora, tender y planchar (%)

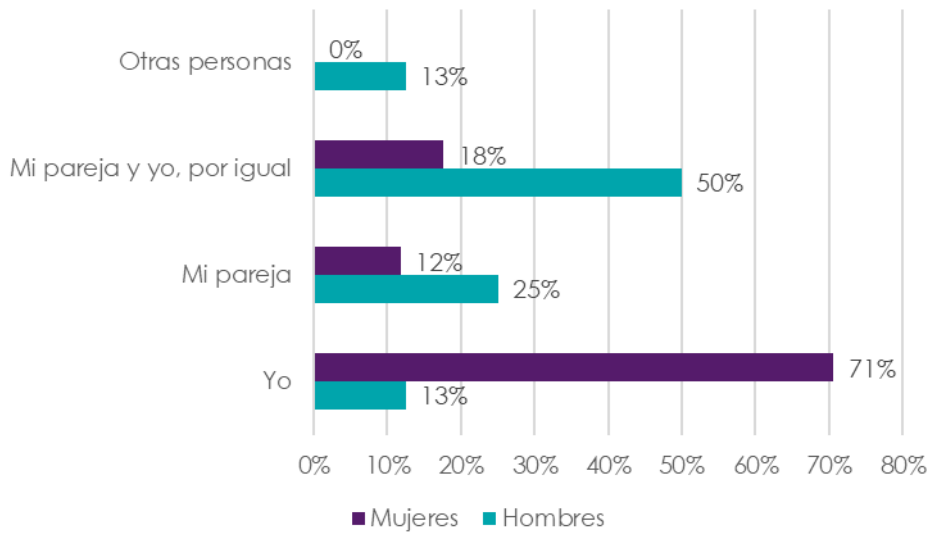


Gráfico 13. Preparar la lista de la compra (%)

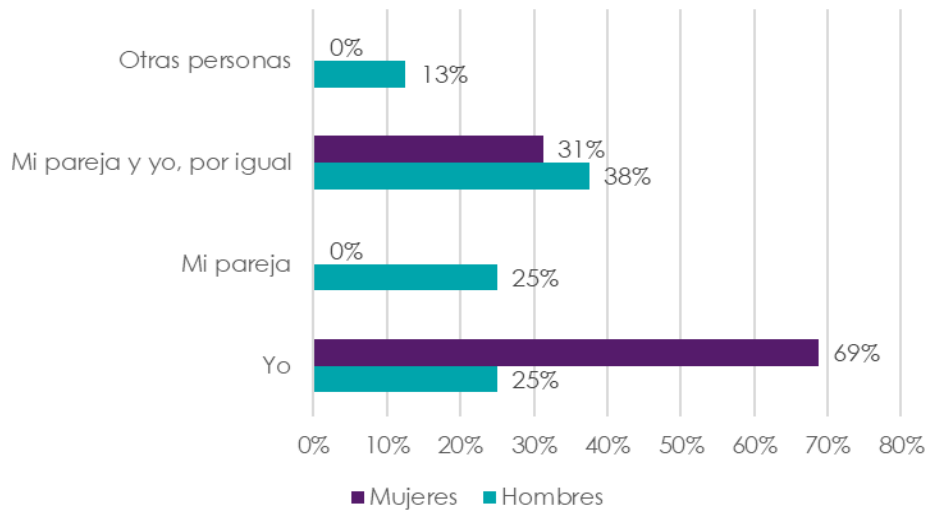


Gráfico 14. Ordenar y limpiar la casa (%)

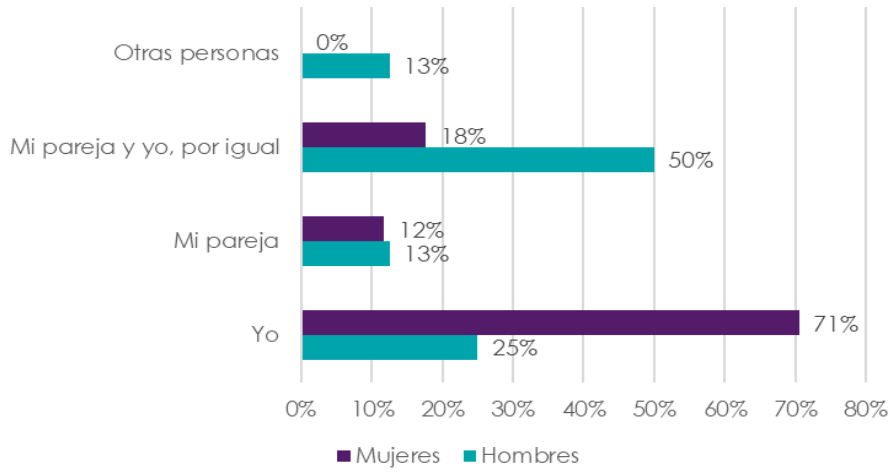


Gráfico 15. Llevar el control de los gastos del hogar (%)

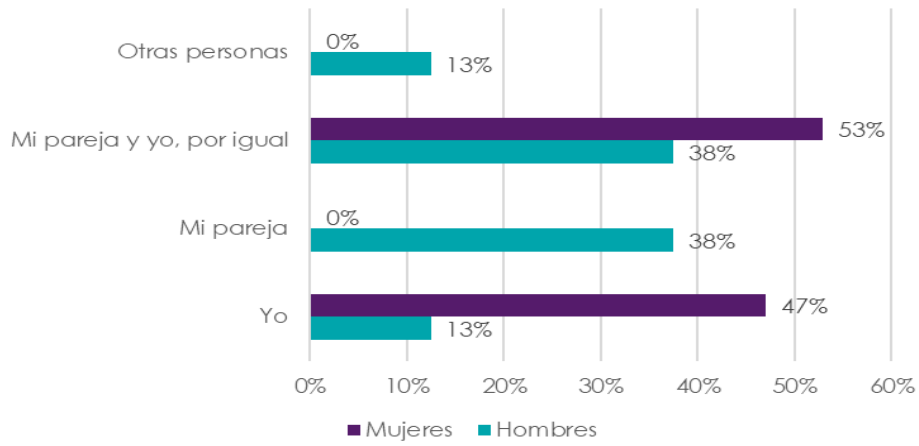


Gráfico 16. Cocinar (%)

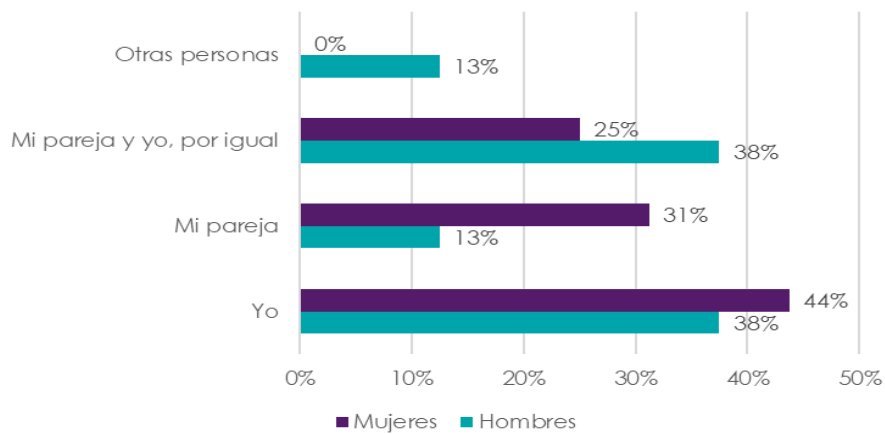
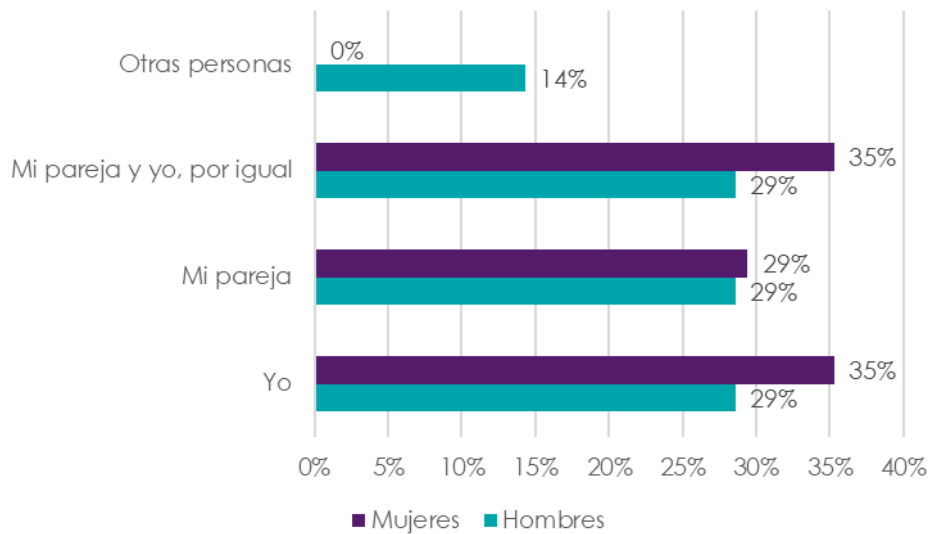


Gráfico 17. Hacer la compra (%)



- Las **mayores brechas de género** las encontramos entre las tareas: “Poner la lavadora, tender y planchar” (58 puntos), la tarea mental “Preparar la lista de la compra” (46 puntos) o “Ordenar y limpiar la casa” (44 puntos).
- Los porcentajes de corresponsabilidad (*Mi pareja y yo por igual*), aumentan para la tarea: “Llevar el control de los gastos del hogar”. En este caso el **reparto es ciertamente equitativo para ambos sexos**. (Alcanzan en torno al 45% de los casos).
- En cuanto a la **percepción de los hombres**, cabe mencionar que, como ocurre en el gráfico general sobre las tareas domésticas (gráfico 11), donde el mayor porcentaje dentro de los hombres alude a la corresponsabilidad, cuando les preguntamos por las tareas concretas esto se confirma, las mayores proporciones de los hombres se sitúan en considerar que realizan la mayoría de las tareas su pareja y él por igual.
- Con respecto a las **respuestas de las mujeres**, los porcentajes más elevados hacen alusión a que son ellas las principales encargadas.
- En proporciones pequeñas, tanto hombres como mujeres consideran que son **sus parejas** quienes se encargan mayoritariamente de las tareas. El porcentaje más elevado alude a un 38% por parte de los hombres en: “Llevar el control de los gastos del hogar”.
- También es destacable que en referencia a la categoría: **“otras personas”** en todas las ocasiones son más los hombres que las mujeres quienes señalan esta opción.

5.4.2. Tareas que realizan en mayor medida los hombres

Entre las tareas domésticas por las que hemos preguntado, tan solo **en dos casos** los hombres aglutinan un mayor porcentaje que las mujeres en la respuesta de que son ellos los principales encargados.

La tarea: "reparar o gestionar los desperfectos de la casa" presenta las mayores diferencias entre hombres y mujeres, con 26 puntos de distancia, seguida de "tirar la basura" (22 puntos).

Gráfico 18. Reparar o gestionar los desperfectos de la casa (%)

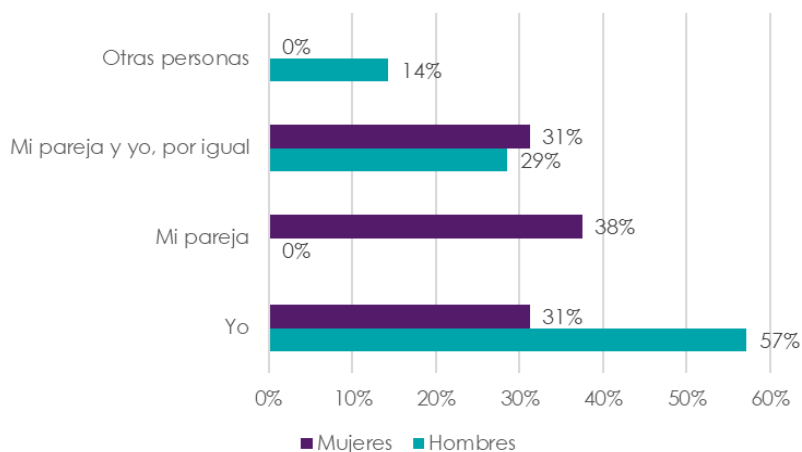
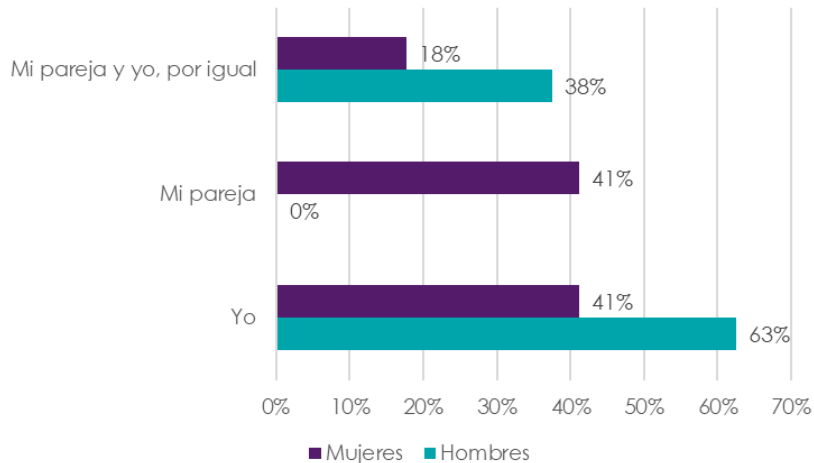


Gráfico 19. Tirar la basura (%)



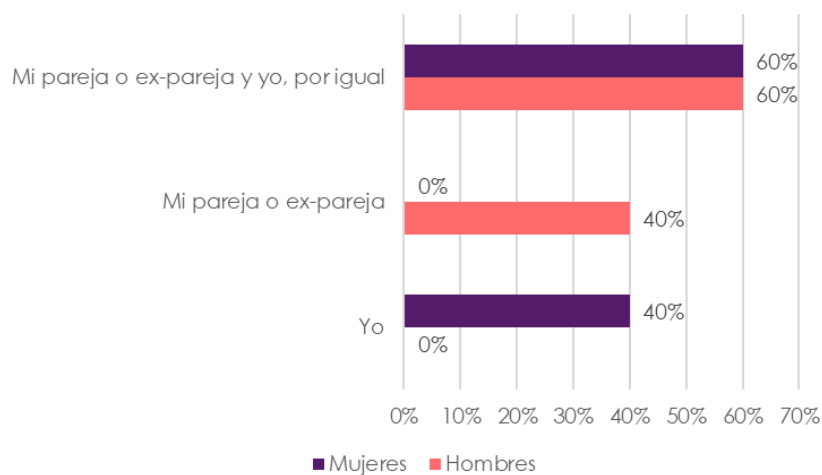
- Desde la muestra encuestada observamos que las tareas domésticas que llevan a cabo mayoritariamente los hombres requieren un **corto periodo de tiempo** para su realización o son necesarias **de manera puntual**.
- A diferencia de lo que ocurría con la percepción de los hombres en las anteriores tareas, en esta ocasión las mujeres sí consideran con proporciones considerables que sus parejas, son los principales responsables, especialmente con respecto a la actividad: "tirar la basura".

→ Vemos, por tanto, que los **roles de género** tradicionales continúan perpetuándose y que la corresponsabilidad es todavía una tarea pendiente en la esfera del hogar.

5.5. Dedicación a los cuidados de menores

En este apartado queremos profundizar en el reparto de las tareas relativas a los **cuidados en el hogar**. Encontramos que un 60% de la muestra encuestada tiene a cargo menores de hasta 16 años y que un 16% tiene en su familia otras personas dependientes. Debido al reducido número de estas últimas personas nos centraremos en este informe en los cuidados a menores.

Gráfico 20. ¿Quién dedica más tiempo al cuidado? (%)



- Cuando preguntamos acerca de quién invierte más tiempo en el cuidado de los/as menores de 16 años, observamos algunas diferencias con respecto a las tareas domésticas. Lo más destacable es que los datos apuntan a un porcentaje superior de mujeres y hombres que perciben corresponsabilidad en esta tarea (60%).
- Además, la información señala una proporción superior de hombres que considera que las mujeres son las **principales cuidadoras** de los/as menores (40%).
- En cuanto a percibir que su pareja o ex-pareja es la persona que se encarga en mayor medida de los cuidados de los/as menores, también encontramos diferencias. Los hombres mencionan a su pareja o expareja como las cuidadoras principales frente al 0% de las mujeres que consideran a los hombres los principales cuidadores de los/as menores.
- Los resultados nos permiten inferir que existe una similitud en la percepción de hombres y de mujeres respecto a la realidad de los cuidados, mostrándose datos equiparables entre hombres y mujeres.

Seguidamente, mostraremos el reparto de las tareas concretas que requiere el trabajo de cuidados. Para ello, dividiremos el contenido en los siguientes apartados: tareas relacionadas con la educación, tareas relacionadas con la salud y el bienestar y otras tareas y actividades: proporcionar cuidados básicos, jugar y pasar tiempo libre y efectuar traslados.

5.5.1. Tareas relacionadas con la educación

En este primer apartado sobre el cuidado a menores hemos analizado las siguientes tareas:

- Llevar y recoger del centro educativo y actividades extraescolares.
- Acudir a reuniones con el profesorado.
- Ayudar con las tareas escolares.

A continuación, mostramos los datos relativos a cada una de ellas.

Gráfico 21. Llevar y recoger del centro educativo y actividades extraescolares (%)

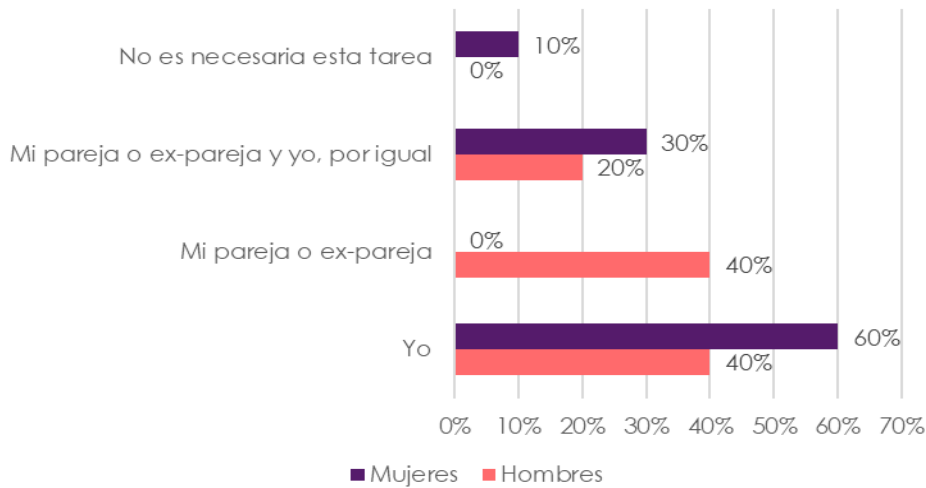


Gráfico 22. Acudir a reuniones con el profesorado (%)

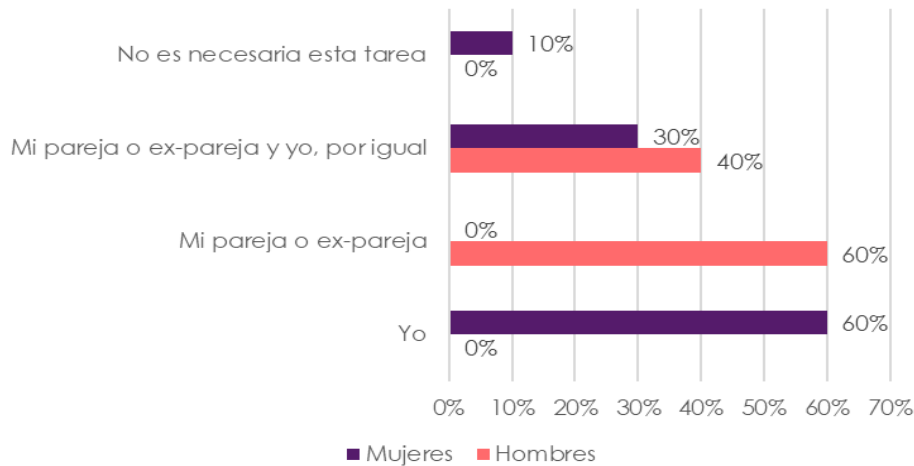
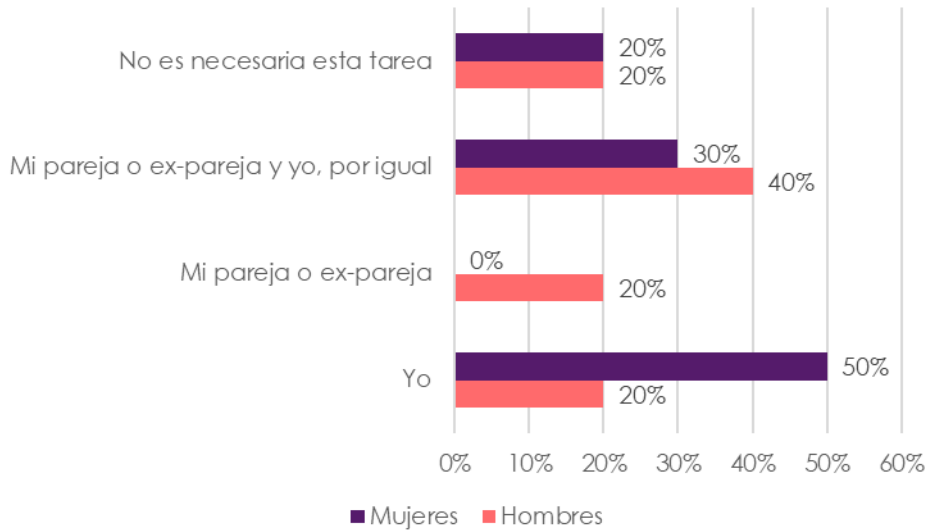


Gráfico 23. Ayudar con las tareas escolares (%)



- Entre las tareas descritas encontramos una diferente de 60 puntos entre hombres y mujeres, siendo las mujeres las que perciben que son las que se encargan de “acudir a reuniones con el profesorado”, siendo el porcentaje de mujeres que realiza esta tarea un 60% frente a los hombres que son el 0%.
- En los casos de “llevar y recoger del centro educativo y actividades extraescolares” y “ayudar con las tareas escolares” los hombres y mujeres perciben que son las mujeres las que asumen estas tareas. En “llevar y recoger del centro educativo y actividades extraescolares” se han obtenido que el 60% de las mujeres percibe que realiza esta tarea frente al 40% de hombres. Asimismo, la percepción es similar por parte de los hombres que responden en un 40% que son su pareja o expareja la que asume dicha tarea. Sin embargo, con respecto a la dedicación de las tareas escolares encontramos que existen diferencias significativas, ya que las mujeres perciben que son ellas las que realizan esta tarea (50%) frente a los hombres que perciben ser ellos los que realizan esta tarea (20%).

5.5.2. Tareas relacionadas con la salud y el bienestar

Continuamos con más tareas que requiere el trabajo de cuidados a menores. En este apartado abordaremos **aspectos sobre su salud y bienestar**:

- Estar pendiente de las citas médicas.
- Acompañar al médico.
- Cuidar cuando está enfermo/a.
- Supervisar su bienestar emocional.

Los resultados de la muestra encuestada son los siguientes:

Gráfico 24. Estar pendiente de las citas médicas

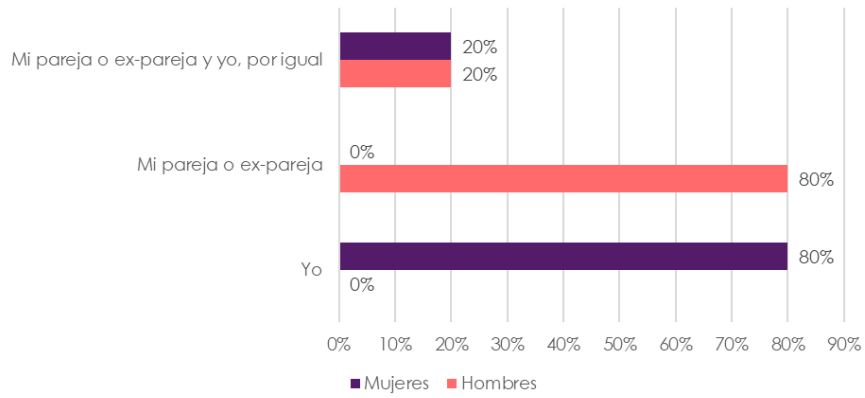


Gráfico 25. Acompañar al médico

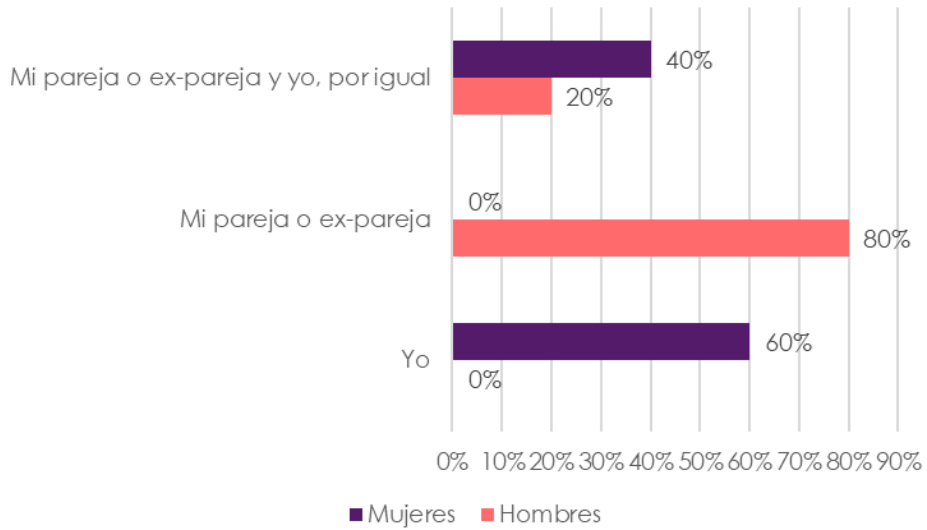


Gráfico 26. Cuidar cuando está enfermo/a

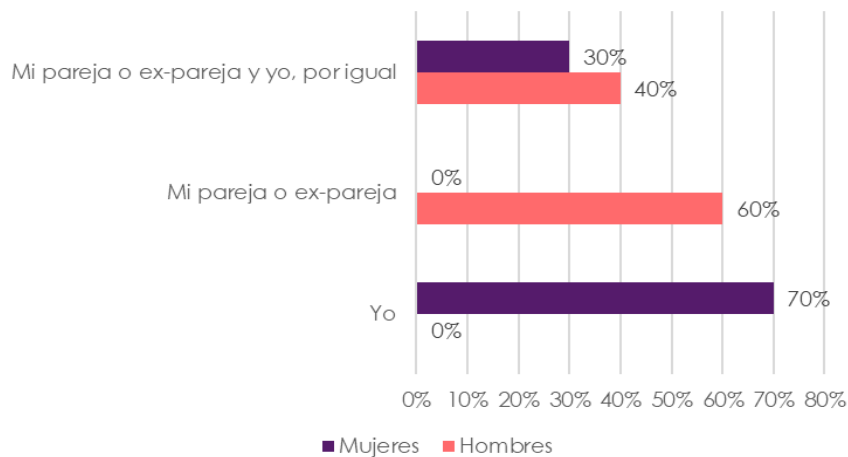
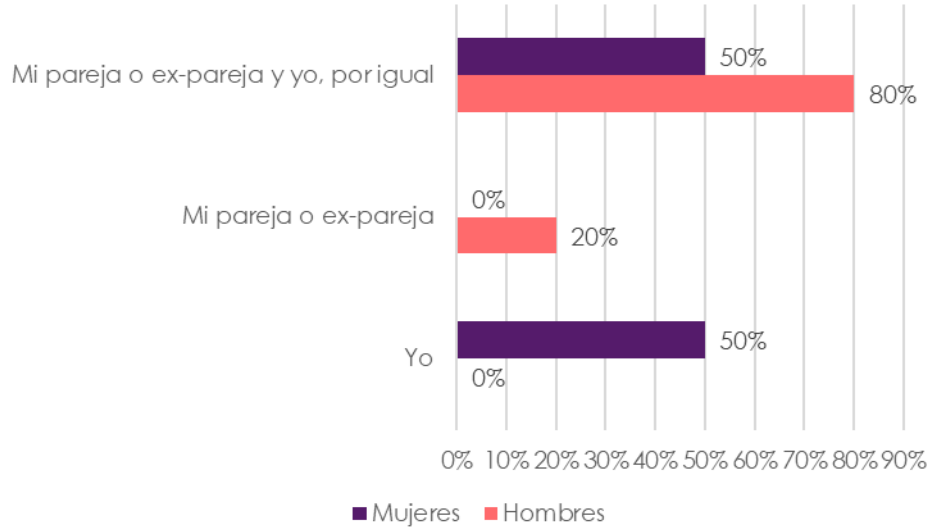


Gráfico 27. Supervisar su bienestar emocional



- “Estar pendiente de las citas médicas” es la tarea que más mujeres consideran que son ellas solas las principales responsables, alcanzando hasta un 80% de los casos. Vemos, por tanto, del mismo modo que ocurría con otras tareas domésticas como “preparar la lista de la compra” que las **tareas mentales** y más invisibilizadas **recaen en mayor medida en las mujeres**.
- Como en los anteriores casos, observamos que las **percepciones de corresponsabilidad difieren entre hombres y mujeres**, generando una brecha. En esta ocasión encontramos diferencias entre unas tareas y otras. “Supervisar su bienestar emocional” supone la mayor brecha de género en cuanto a considera la existencia de corresponsabilidad (30 puntos), seguida de “Acompañar al médico” (20 puntos) y “Cuidar cuando está enfermo/a (10 puntos).

5.5.3. Otras tareas y actividades

Por último, mostramos cómo se percibe el reparto de:

- Proporcionar cuidados básicos: aseo, alimentación y descanso.
- Jugar y pasar tiempo libre.
- Efectuar traslados.

Gráfico 28. Proporcionar cuidados básicos: aseo, alimentación y descanso

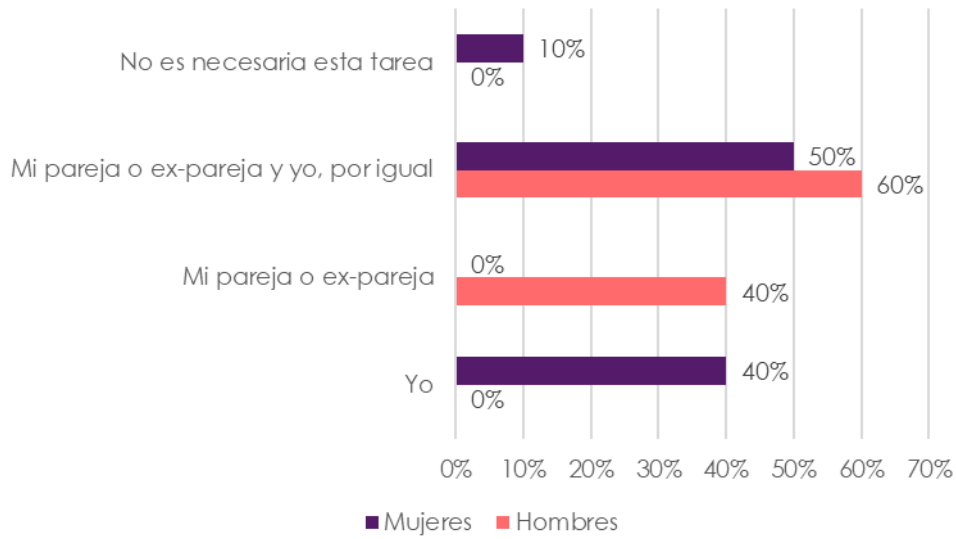


Gráfico 29. Jugar y pasar tiempo libre

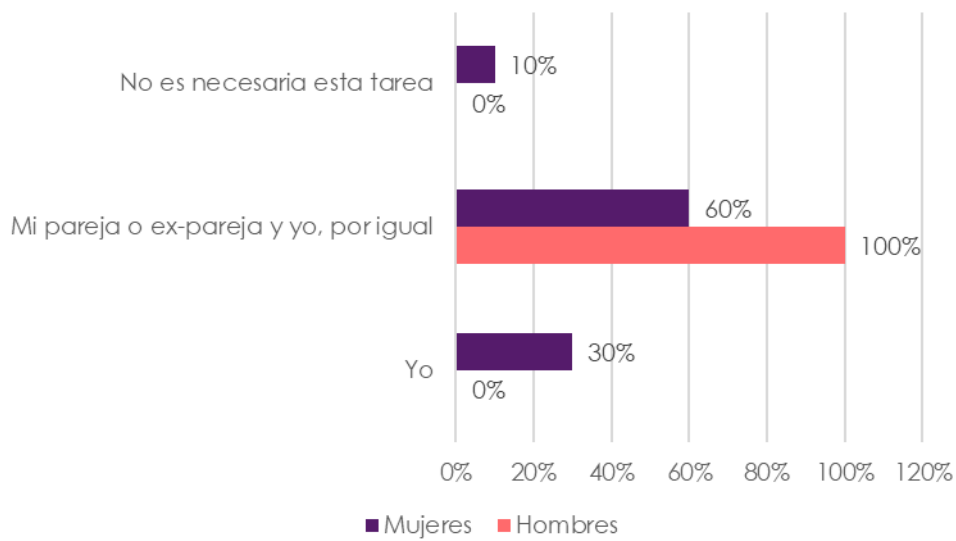
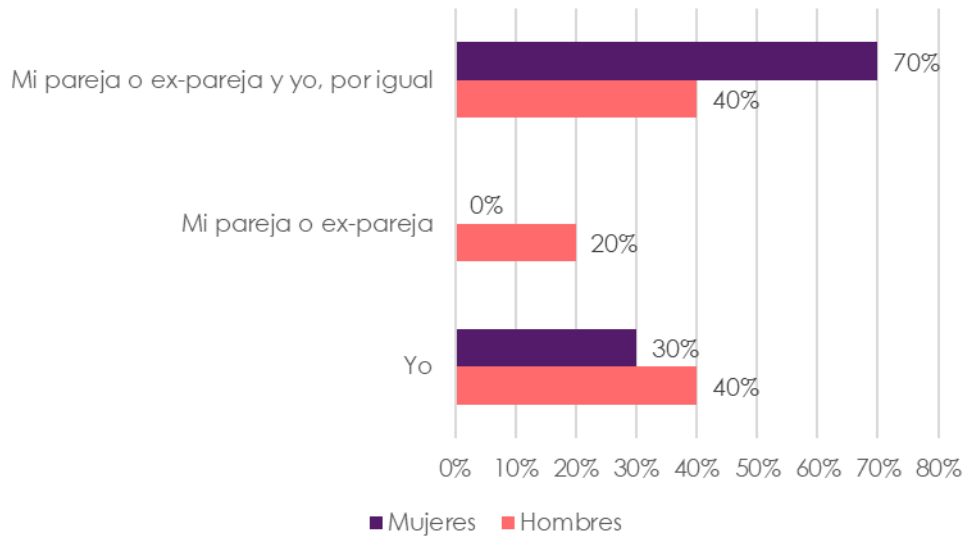


Gráfico 30. Efectuar traslados



- Entre las tres actividades mostradas, “jugar y pasar tiempo libre” es la que presenta una **mayor diferencia** entre hombres y mujeres a la hora de estimar un reparto igualitario (40 puntos).
- En el caso de “efectuar traslados”, la **percepción de corresponsabilidad es mayoritaria** en mujeres (70%) frente a hombres (40%). En este caso, además, el porcentaje de hombres que consideran que son ellos los principales responsables (40%) es superior al de mujeres (30%).
- En cuanto a la visión sobre cuidados básicos, experimentan con las proporciones más elevadas la **existencia de corresponsabilidad** el 60% de los hombres frente al 50% de las mujeres.
- Comparando las tres actividades, vemos que la tarea que requiere una **mayor regularidad**: “proporcionar cuidados básicos: aseo, alimentación y descanso”, presenta la frecuencia más elevada (40,0%) de **mujeres que perciben ser ellas quienes se ocupan en mayor medida**.

6. Buenas prácticas detectadas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad por parte de entidades sociales y organizaciones empresariales.

Una vez mostrados los datos obtenidos de la encuesta, analizaremos los resultados de las **entrevistas realizadas** con entidades sociales y empresas, con fin de detectar buenas prácticas que favorezcan la conciliación laboral y familiar, así como la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico.

6.1. Entidades sociales

Con el propósito de detectar buenas prácticas que impliquen a los hombres en la igualdad de género, hemos entrevistado a **2 profesionales** de fundaciones y asociaciones con actuación en la Comunidad Autónoma de Canarias, concretamente en el municipio de Arrecife. **Entre las buenas prácticas o iniciativas inspiradoras (5 en total) destacan especialmente actividades formativas, grupos y círculos de mujeres y de forma transversal con hombres.** A continuación, concretamos las principales temáticas que abordan:

- La autonomía y la independencia de la mujer y como consecuencia, mejora en la calidad de vida del hombre
- La mejora de la **empleabilidad** de la mujer y repercusión en el **domicilio familiar**
- Formación en **igualdad y perspectiva de género**
- Los **mitos románticos** e ideas románticas erróneas
- **Relaciones sanas** y equilibradas. La importancia de los **vínculos positivos**
- La importancia de la repartición de las tareas entre los miembros de la familia. Fomento de la **Corresponsabilidad**.
- El desarrollo de las **habilidades sociales** para la interacción efectiva y armoniosa entre mujeres y hombres
- La detección y el cuestionamiento de los mandatos de la socialización (**estereotipos y roles de género**).
- Las implicaciones que los **roles masculinos** tienen con uno mismo y con las demás

personas.

- El abordaje de las **nuevas masculinidades**.
- Las **desigualdades en el mercado laboral** entre hombres y mujeres (brecha salarial, techo de cristal, segregación horizontal y vertical, etc.).
- La lucha contra las **violencias machistas** y la promoción del buen trato.
- La gestión emocional y el **autocuidado**.

Desde la perspectiva de las profesionales que hemos entrevistado, los **talleres o formaciones** de corta duración son de utilidad para comenzar a sembrar un interés en la materia. Sin embargo, a la hora de conseguir cambios reales en aspectos fuertemente arraigados en las identidades y actitudes resulta necesario abordar los contenidos de manera más profunda y sostenida en el tiempo. En este sentido, aparecen los **círculos y grupos** de hombres y mujeres como una buena práctica que favorece su implicación hacia el propio cambio, cooperando por la igualdad entre hombres y mujeres.

Desde un enfoque más individualizado, también hemos detectado un servicio de atención individualizada a las mujeres, en el cual participan sus parejas. Esta atención individualizada llevada a cabo por las asociaciones permite obtener información de los roles de género integrados en el núcleo familiar y poder intervenir con cada familia de forma individualizada, fomentando la corresponsabilidad e implantando la perspectiva de género en el núcleo familiar. Permite el cuestionamiento por parte de los hombres de las masculinidades tradicionales, buscando en ellos una transformación basada en la igualdad.

Asimismo, encontramos otras iniciativas como son los **talleres**, en este caso a **la población en general** en los cuales acuden tanto hombres como mujeres para informarse y sensibilizarse con temas relacionados con la igualdad y perspectiva de género. Los talleres incluyen temas como son las habilidades sociales, la mejora de la autoestima, roles de género, mitos, entre otros.

En la suma de buenas prácticas promovidas desde el tercer sector, hallamos colaboraciones con las **administraciones públicas** y las **empresas** con el propósito de concienciar sobre la igualdad de género y promover la inserción de las mujeres en situación de vulnerabilidad.

Además de todo ello, las asociaciones y entidades entrevistadas realizan otras **acciones de difusión** (publicación de artículos y documentales, entrevistas con la prensa, etc.), **guías de buenas prácticas** sobre corresponsabilidad dirigidas a mujeres y hombres o **encuentros mixtos** con otras asociaciones de mujeres donde se tratan temas relacionados con la aportación de los hombres al feminismo.

6.2. Empresas

En el caso de las organizaciones empresariales, hemos entrevistado a un total de **3 profesionales** tanto de Pymes como de grandes empresas con actuación en la Comunidad Autónoma de Canarias, incluyendo en el municipio de Arrecife. En este apartado reflejamos los principales resultados que han sido recogidos con relación a las medidas de conciliación

que tienen implementadas, los beneficios que estas suponen para las empresas, las estrategias para fomentar el uso de las medidas por parte de hombres y otras acciones que llevan a cabo para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

En primera instancia, destacamos las **principales medidas y actuaciones que han instaurado las empresas entrevistadas para favorecer la conciliación laboral y familiar:**

- Reducción de **la jornada a 35 horas** semanales para todas/os las/os trabajadoras/es sin bajar el sueldo.
- Selección de personal con **curriculum vitae ciegos.**
- **Flexibilidad horaria** de entrada y salida del puesto de trabajo.
- **Adaptación de jornada laboral** o **reducción de jornada** dependiendo del caso particular de la persona.
- **Teletrabajo** al 100% o modelo de trabajo híbrido (presencial y virtual).
- **Ajuste de carga laboral en función de las reducciones de jornada:** Se ha equiparado la carga laboral entre los/as trabajadores/as para no sobrecargar al personal.
- **Bolsa de horas:** Tras acumular horas, las personas pueden acogerse dichas horas cuando exista menos producción.
- **Permisos remunerados** para atender compromisos familiares, como puede ser el acompañamiento de un familiar a una cita médica u otros asuntos personales que requieran la ausencia puntual del centro de trabajo.
- **Permisos de emergencia:** Se estableció unos permisos considerados necesarios por emergencia adecuados a tipos y gravedad.
- **Derecho a la desconexión digital:** Se formó e informó al personal de necesidad de horas de descanso y se estableció un protocolo para su cumplimiento.
- **Compensación horaria:** en el caso de realizar horas de más, los/as trabajadores/as pueden elegir entre cobrar esas horas o utilizarlas para disfrute familiar/personal.

Desde la información proporcionada, pudimos comprobar que todas estas medidas suponen también numerosos **beneficios para las empresas.** La empresa refiere que a nivel interno **mejora el ambiente de trabajo, se retienen talentos, aumenta la motivación, mejora la productividad y existe un mayor compromiso y bienestar por parte de los/as empleados/as.**

Además, a nivel externo, mejora el trato del/la empleado/a a los/as clientes que acuden al servicio, las personas con talentos para los puestos se sienten atraídas por las condiciones laborales, se genera una buena imagen y reconocimiento social y la empresa es conocida como un referente en su sector, favoreciendo su prestigio.

A pesar de la implementación de estas medidas para favorecer la conciliación por parte de la empresa, continúa sucediendo que son solicitadas, en su mayoría, por mujeres, dificultando

la corresponsabilidad en el domicilio familiar. Las estrategias para disminuir esta brecha no son habituales entre las empresas entrevistadas, encontramos **algunas acciones que se llevan a cabo** como son: campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación para la plantilla de las/los trabajadoras/es, se registra el número de hombres que se acoge a estas medidas y se refuerza el mensaje acerca de la conciliación corresponsable para favorecerla.

Por último, las empresas también nos han proporcionado **otras estrategias** que realizan para **promover la igualdad entre hombres y mujeres**. Entre ellas podemos destacar las siguientes:

- **Reducciones de jornadas adaptadas** a las necesidades de cada persona
- **Charlas en centros formativos para captar nuevos talentos**
- **Utilización de lenguaje inclusivo entre los/as profesionales de la empresa y hacia el alumnado que acude al centro formativo**
- **Paridad en la empresa:** Equiparar el personal en las áreas que están más feminizadas o masculinizadas
- **Informar y concienciar a la plantilla sobre igualdad de género**
- Promoción de un **clima laboral positivo**
- **Retención de talentos**
- Basarse en las **políticas retributivas paritarias**
- Garantizar la **igualdad de trato y no discriminación** en todas las fases del proceso de selección (redacción de la oferta con lenguaje inclusivo, preselección curricular ciega, etc.).
- Decidir ascensos y promociones basados exclusivamente en el **rendimiento** y cumplimiento de objetivos.

7. Principales conclusiones extraídas de la investigación

1. En cuanto al **interés** de las personas encuestadas **en realizar formación** sobre conciliación, gestión del tiempo en el hogar o reparto de las tareas, los datos reflejan que **un 44% manifiesta desinterés, un 20% tiene dudas y un 36% estaría dispuesto/a**.

2. El motivo principal de desinterés en este tipo de formación es considerar que cuentan con los **conocimientos suficientes** (46%). Sin embargo, en el diagnóstico sobre corresponsabilidad en el hogar encontramos **diferencias notables en el reparto asignado a hombres y mujeres**.
3. Las **mujeres** perciben que son las **principales responsables** de las **tareas domésticas** en el 59% de los casos. Las tareas concretas que declaran hacer ellas en mayor medida son: “poner la lavadora, tender y planchar” (71%), “preparar la lista de la compra” (71%) y “ordenar y limpiar” (69%).
4. Los porcentajes de corresponsabilidad aumentan en tareas como “Cocinar” o “Hacer la compra”. En estos casos el **reparto equitativo es el porcentaje mayoritario, alcanzando en ambos sexos en torno a un 64%**.
5. Aparecen, sin embargo, otras tareas que realizan mayoritariamente los hombres, a pesar de que requieren un **corto periodo de tiempo** o solo son necesarias **de manera puntual**, como es el caso de “reparar y gestionar los desperfectos de la casa” o “tirar la basura”.
6. En referencia a los **cuidados a menores**, los resultados de la encuesta señalan un porcentaje superior de **hombres que se muestran más optimistas ante la existencia de corresponsabilidad en sus hogares** (40%), frente a un 0% de mujeres.
7. Esta **diferente percepción entre hombres y mujeres** genera una brecha con diferencias de unas tareas a otras. Así, por ejemplo, “Jugar y pasar tiempo libre” supone la mayor **brecha de género en cuanto a considerar que existe corresponsabilidad** (40 puntos), seguido de “Supervisar el bienestar emocional” (30 puntos), “Acompañar al médico (20 puntos).
8. Entre todas las tareas analizadas, **“Estar pendiente de las citas médicas” es la que concentra el mayor porcentaje de mujeres** que perciben ser ellas las principales responsables (80%). También veíamos que “Ordenar y limpiar la casa” y “Poner la lavadora, tender y planchar” se encontraban entre las actividades más realizadas por las mujeres.
9. Abordando las **dificultades de conciliación** de la población encuestada, los datos recogidos ponen de manifiesto que, entre las personas con empleo, **un 13% de mujeres y un 29% de hombres** declara tener muchas o bastantes dificultades para compaginar su vida laboral, familiar y personal.
10. Desde las entrevistas a **empresas** hemos detectado buenas prácticas que pueden favorecer la conciliación de sus plantillas, suponiendo además **beneficios** para las propias organizaciones como son la mejora del entorno laboral, disminución del absentismo por parte de los/as trabajadores/as y rotación de personal, aumenta la motivación y el compromiso del/la empleado/a y, por consiguiente, la productividad.
11. También desde el trabajo cualitativo observamos que, a pesar de las reticencias que continúa habiendo, son crecientes las **asociaciones, organizaciones del tercer sector**

que apuestan por líneas de trabajo que intervienen con mujeres y hombres por igual para intentar favorecer la igualdad de género.

12. En cuanto a la tipología de **buenas prácticas** que actúan en este sentido, hemos encontrado especialmente talleres, cursos, grupos y círculos de hombres y mujeres, acciones dirigidas a empresas o a la búsqueda de cambios legislativos, así como actividades de difusión a partir de guías de buenas prácticas, documentales, publicaciones de artículos o encuentros con otras asociaciones promoviendo el intercambio de experiencias y el trabajo conjunto.

8. Recomendaciones para la intervención con hombres

A continuación, se exponen tres recomendaciones para mejorar la intervención con hombres en materia de corresponsabilidad:

- **Mostrar ejemplos de hombres corresponsables en roles de cuidado y tareas domésticas para inspirar cambios:** El uso de modelos positivos contribuyen a visibilizar a hombres que comparten equitativamente responsabilidades de cuidado y labores domésticas. Estos ejemplos inspiran a otros hombres a reflexionar sobre sus propios roles y adoptar prácticas corresponsables.
- **Concienciar a los hombres desde tempranas edades:** Diseñar programas educativos en escuelas permite enseñar a niños y adolescentes la importancia de compartir responsabilidades en el hogar, fomentando una visión igualitaria desde la infancia.
- **Fomentar redes de apoyo para hombres:** permite crear espacios seguros donde puedan compartir experiencias, desafíos y aprendizajes sobre corresponsabilidad. Estas comunidades promueven el intercambio de estrategias prácticas para equilibrar las responsabilidades domésticas y de cuidado, al tiempo que cuestionan normas de género tradicionales.

9. Bibliografía

Ayuntamiento de Arrecife. (2022). *II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Arrecife 2022-2026*. Recuperado de <https://www.arrecife.es/sites/default/files/2022-11/II%20PLAN%20DE%20IGUALDAD%20DE%20OPORTUNIDADES%20ENTRE%20MUJERES%20Y%20HOMBRES%20DE%20ARRECIFE%202022-2026.pdf>

Carrasco Bengoa, C. (2001). *Mujeres, trabajos y desigualdades: Una aproximación desde la economía feminista*. Editorial Economía y Sociedad.

Centro de Datos Lanzarote (2024). "El Centro de Datos del Cabildo publica el informe "Lanzarote en Cifras 2023". Recuperado de: <https://datosdelanzarote.com/noticia/el-centro-de-datos-del-cabildo-publica-el-informe-lanzarote-en-cifras-2023>

Chinchilla, N., & Ferrero, I. (2005). *Dueños de nuestro destino*. Editorial IESE.

Fundación Cepaim (2023). "Masculinidades Corresponsables" un proyecto para involucrar a los hombres. Recuperado de: <https://www.cepaim.org/masculinidades-corresponsables-un-proyecto-para-involucrar-a-los-hombres/>

Gil, G. (2000). *La desigualdad de género en la división del trabajo*. Editorial Sociología y Cambio.

Gobierno de Canarias. (2013-2020). *Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2013-2020*. Recuperado de https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/igualdad/corresponsabilidad_conciliacion/

Gobierno de España (s.f). "Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE)" Recuperado de: https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf

Instituto Canario de Estadística (ISTAC). (s.f.). *Conciliación laboral y corresponsabilidad*. Recuperado de <https://www.gobiernodecanarias.org/istac/.content/noticias/encuesta-habitos-confianza-socioeconomica-ecosoc-corresponsabilidad-2023-segundo-trimestre.html>

Instituto Canario de Estadística (ISTAC). (s.f.). *Población de 18 y más años según grado de acuerdo o desacuerdo con algunas frases sobre corresponsabilidad*. Islas de Canarias. 2023 Segundo trimestre. Recuperado de <https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical->

[visualizer/visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceId=C00086A_000131&version=1.0#visualization/table](https://visualizer.visualizer/data.html?resourceType=dataset&agencyId=ISTAC&resourceId=C00086A_000131&version=1.0#visualization/table)

Instituto Canario de Igualdad (ICI). (s.f.). *La encuesta de corresponsabilidad del ICI constata que el confinamiento sobrecargó con más tareas a las mujeres*. Recuperado de <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/la-encuesta-de-corresponsabilidad-del-ici-constata-que-el-confinamiento-sobrecargo-con-mas-tareas-a-las-mujeres/?format=pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas (2016). *Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016*. Recuperado de: https://ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/10/&file=ctf03002.px&L=0

Ruiz Repullo, C. (2006). *Conciliación y corresponsabilidad: Claves para la igualdad de género en el ámbito familiar y laboral*. Editorial Sociedad e Igualdad.

Anexo I. BB. PP de entidades sociales

NOMBRE DEL PROGRAMA O INICIATIVA:

Cuentas con varias iniciativas en los cuáles participan hombres:

- Puntos violetas
- Punto informativo
- Talleres
- Banco de alimentos

NOMBRE DE ENTIDAD SOCIAL O PÚBLICA:

Asociación Marararía

LUGAR DONDE SE DESARROLLA:

Todos los municipios de Lanzarote, pero la mayoría de los proyectos se imparten en Arrecife.

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE:

Toda la población, principalmente mayores de 18 años.

BREVE DESCRIPCIÓN:

- **Puntos violetas:** Acuden a eventos para informar y prevenir el abuso sexual
- **Banco de alimentos:** Se realizan formaciones (charlas) para las personas que hacen uso de este servicio.
- **Punto informativo:** Exclusivo para la atención de mujeres, pero de forma transversal se benefician hombres.
- **Talleres:** Asociados a la perspectiva de género.

La duración de las iniciativas es de carácter anual. Llevan renovando proyectos 3 años.

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

- El objetivo principal es sensibilizar y concienciar a la población sobre la importancia de un trato igualitario y la inclusión de la perspectiva de género en todos los ámbitos.

CONTENIDOS:

- Mitos románticos
- Relaciones sanas
- Corresponsabilidad
- Habilidades sociales

BENEFICIOS QUE REPORTA:

- Mejora la convivencia en el núcleo familiar
- Mejoran la autoestima
- Desaparecen o minorizan actitudes y comportamientos inadecuados
- Adquieren nuevos conocimientos a través de talleres formativos (ej. Primeros auxilios)

DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN:

- Dificultad para que acudan todos/as los/as participantes debido a los horarios de los que en espacio (horario de mañana)
- Incertidumbre por la duración de los proyectos (se desconocen si van a renovar)

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN:

Desconoce el número de beneficiarios, pero cree que por el total de talleres que impartieron el año pasado más de 250 hombres pudieron beneficiarse.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN:

- Los talleres se hacen en horarios escolares
- Rincón para niños/as en la sede
- Las entidades se adaptan a las familias
- Espacios para menores en los talleres contando con monitores/as
- Flexibilidad horaria para acudir al taller

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

Destaca la incertidumbre que conlleva el no saber si el proyecto renovará, con lo que conlleva comunicárselo a los/as participantes.

NOMBRE DEL PROGRAMA O INICIATIVA:

Proyecto "Mujer Avanza"

NOMBRE DE ENTIDAD SOCIAL O PÚBLICA:

Radio Eccca, Fundación Canaria

LUGAR DONDE SE DESARROLLA:

Comunidad autónoma de Canarias y zonas concretas de península.

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE:

Mujeres de 16 años en adelante en situación de vulnerabilidad.

BREVE DESCRIPCIÓN:

Favorecer la inserción de mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Se realizan talleres y acciones formativas para favorecer la inserción laboral.

Se encuentran financiados por los Ayuntamientos de cada municipio y la financiación es anual.

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

- Mejorar la cohesión grupal
- Desarrollar de habilidades sociales
- Mejorar de la empleabilidad
- Mejorar de la autonomía e independencia

CONTENIDOS:

- La autonomía y la independencia
- La empleabilidad
- Formación en igualdad y perspectiva de género

BENEFICIOS QUE REPORTA:

Mejora la situación económica del domicilio y disminuye la situación de vulnerabilidad. La participación en este proyecto favorece la empleabilidad.

DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN:

Dependencia de las subvenciones. No se aseguran los proyectos ya que se renuevan de forma anual.

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN:

Se ha evaluado el impacto de las mujeres que se emplean previo a finalizar el proyecto, pero no posterior al mismo. El proyecto no es excluyente para hombres ya que, en ocasiones, participan en los talleres y acciones formativas, pero no se evalúa el impacto ya que el objetivo del proyecto es el impacto en las mujeres.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN:

Las medidas de conciliación son personalizadas e individuales por participante, se acuerda con ellas previo a su participación. No obstante, se permite la flexibilidad horaria para acudir a los talleres y a las formaciones se puede participar online; asimismo, pueden acudir con sus menores a cargo.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

Suele haber lista de espera para este tipo de proyectos; es por ello, que se observa la necesidad de crear más proyectos de este tipo y aportar mayor financiación a los mismos.

Anexo II. BB.PP de empresas.

NOMBRE DE LA EMPRESA:

Carnes y embutidos Chacón S.L

SECTOR DE ACTIVIDAD:

Comercio mayorista y minorista

LOCALIDAD:

Islas de Lanzarote y Fuerteventura y en las Palmas de Gran Canaria (solo la localidad)

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida nº 1

Reducción de la jornada a 35 horas semanales para todas/os las/os trabajadoras/es sin bajar el sueldo.

Medida pionera a nivel nacional en el sector de la alimentación que aplica dicha medida.

Medida nº2

Selección de personal con curriculum vitae ciegos.

No contratan hombres y mujeres, si no en función del talento de la persona.

Medida nº3

Paridad en la empresa.

Han comenzado a realizar formaciones para que aquellos sectores en los que hay más mujeres o más hombres se equiparen, consiguiendo el mismo número de mujeres y de hombres en los diferentes departamentos, y sobre todo en aquellos más sexualizados como son la administración, la limpieza o la logística.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN:	132 personas
BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:	
<ul style="list-style-type: none"> ★ Mayor Productividad ★ Reconocimiento social ★ Captación de talentos ★ Mejor clima laboral ★ Motivación en las/os empleadas/os 	
DIFICULTADES ENCONTRADAS:	
<ul style="list-style-type: none"> → Falta de subvenciones o subvenciones que llegan con retraso → Carencia de apoyo a nivel estatal (Gobierno) → No hay suficientes ayudas para las/os trabajadoras/es 	
MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN MASCULINA:	
<p>En caso afirmativo: ¿Qué estrategias son?</p> <p>Todas y todos los trabajadores/as tienen derecho a beneficiarse de las medidas nombradas con anterioridad; sin embargo, siguen siendo las mujeres las que se acogen a estas medidas. Desde la empresa se motiva al trabajador a hacer uso de las mismas. Se les aporta información de las medidas existentes, pero no suelen acogerse a las mismas.</p>	<p>En caso negativo:</p> <p>¿Qué estrategias podrían implementarse? ¿Qué haría falta para que se llevasen a cabo?</p>

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- ★ Flexibilidad horaria para algunos departamentos (entrada tardía o salida temprana)
- ★ Reducciones de jornadas adaptadas a las necesidades de cada persona
- ★ Charlas en centros formativos para captar nuevos talentos

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

- La necesidad de simplificar el proceso que conlleva desarrollar un Plan de Igualdad. Este proceso genera carga en la empresa y conlleva demasiado protocolo a desarrollar.
- Importancia de escuchar las necesidades que presentan los/as trabajadores/as.

NOMBRE DE LA EMPRESA: MICROSISTEMAS	
SECTOR DE ACTIVIDAD: Formación	LOCALIDAD: Arrecife
MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:	
Medida nº 1 Flexibilidad horaria en entradas y salidas del trabajo para favorecer la conciliación familiar	
Medida nº2 Ajuste de carga laboral en función de las reducciones de jornada: Se ha equiparado la carga laboral entre los/as trabajadores/as para no sobrecargar al personal.	
Medida nº3 Bolsa de horas: Tras acumular horas, las personas pueden acogerse dichas horas cuando exista menos producción.	
Medida nº4 Permisos de emergencia: Se estableció unos permisos considerados necesarios por emergencia adecuados a tipos y gravedad.	
Medida nº5 Permisos para acompañamientos médicos retribuidos: Se estableció un máximo de 20 horas por persona para acompañamiento de familiar a citas médicas.	
Medida nº6 Derecho a la desconexión digital: Se formó e informó al personal de necesidad de horas de descanso y se estableció un protocolo para su cumplimiento.	
PERSONAS QUE SE BENEFICIAN:	Toda la plantilla

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

- ★ Mejora del clima laboral
- ★ Mayor compromiso por parte del empleado/a
- ★ Mayor motivación
- ★ Menos estrés
- ★ Menos absentismo
- ★ Menos rotación de persona
- ★ Mayor captación de talentos
- ★ Adecuada imagen de la empresa

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

- No cuentan con apoyo financiero
- Sería necesario que realizará una persona los planes de igualdad con formación específica y subvencionada por el estado.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN MASCULINA:

En caso afirmativo: ¿Qué estrategias son?

- ★ Información
- ★ Formación
- ★ Basarse en un análisis de necesidades

En caso negativo:

¿Qué estrategias podrían implementarse?
¿Qué haría falta para que se llevasen a cabo?

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- ★ Procesos de selección transparentes basados en las competencias y habilidades
- ★ Regulación del sistema sin discriminación
- ★ Lenguaje inclusivo
- ★ Informar y concienciar a la plantilla
- ★ Promoción igualitaria entre hombres y mujeres
- ★ Promoción de un clima laboral positivo
- ★ Retención de talentos
- ★ Basarse en las políticas retributivas paritarias

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

→ No resalta ningún tema en concreto.

NOMBRE DE LA EMPRESA:

Hijos de Moisés Rodríguez González Social Anónimo (Rodrigonsa S.A)

SECTOR DE ACTIVIDAD:

Alimentación (exportación al por mayor)

LOCALIDAD:

Comunidad Autónoma de Canarias

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida nº 1 Adaptación de jornada laboral o reducción de jornada dependiendo del caso particular de la persona.

Medida nº2 Teletrabajo en el caso de que fuera posible. Se acogen a esta medida principalmente, las personas que trabajan en administración.

Medida nº3 Compensación horaria: en el caso de realizar horas de más, los/as trabajadores/as pueden elegir entre cobrar esas horas o utilizarlas para disfrute familiar/personal.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN:

De forma continua(fija): 6 personas
De forma puntual: cada persona, según circunstancias. No lo tienen contabilizado.

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

- ★ Mayor implicación del/la trabajador/a
- ★ Adecuada imagen del empleado/a
- ★ Menos rotación de personal
- ★ Menos bajas

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

- Mayor dificultad para aplicar en la zona de producción (sala) ya que genera un coste adicional para la empresa debido a que tienen que cubrir ese puesto. No es como el personal de administración, que su trabajo se puede realizar en cualquier otro momento (suelen hacer uso del teletrabajo).
- Las medidas no siempre se han aplicado, si no ha sido desde hace un tiempo, debido a que había más hombres que mujeres en la plantilla, y considera que por, la cultura, solían ser las mujeres las que se acogen a estas medidas.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN MASCULINA:

En caso afirmativo:

En caso negativo:

¿Qué estrategias podrían implementarse?
¿Qué haría falta para que se llevasen a cabo?

Las medidas son igualitarias para hombres y para mujeres, no diferencian por género. La medida a la que más se suelen acoger los hombres es la flexibilidad horaria. Destaca que, no existen problemas para que los hombres se acojan a dichas medidas, es más ya algunos hombres lo hacen por cuidados de familiares.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

★ No recuerda ninguna estrategia ahora mismo

OTROS ASPECTOS DESTACADOS: ¿Para finalizar la entrevista, te gustaría comentar alguna cosa más de la que no hayamos hablado con anterioridad?

→ No destaca ningún otro aspecto.