

# GUÍA DE RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EN CORRESPONSABILIDAD

Dirigido a profesionales, agentes educativos, empresas, entidades sociales y administraciones públicas



Arrecife, Las Palmas de GC y Santa Cruz de Tenerife  
(Comunidad Autónoma de Canarias)



## ÍNDICE

1. ¿Qué tengo en mis manos?.....	3
2. Introducción.....	4
3. Una buena práctica es.....	5
4. BBPP en centros educativos.....	7
5. BBPP en mi entidad social y en mi casa.....	9
6. BBPP en mi empresa.....	11
7. Tips para una comunicación inclusiva.....	19
8. Aproximación a las nuevas masculinidades.....	20
9. Recordemos que podemos empezar por.....	22
10. Glosario.....	25
Empresas y entidades sociales colaboradoras.....	26



## ¿QUÉ TENGO EN MIS MANOS?

**¡Te damos la bienvenida!**

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

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

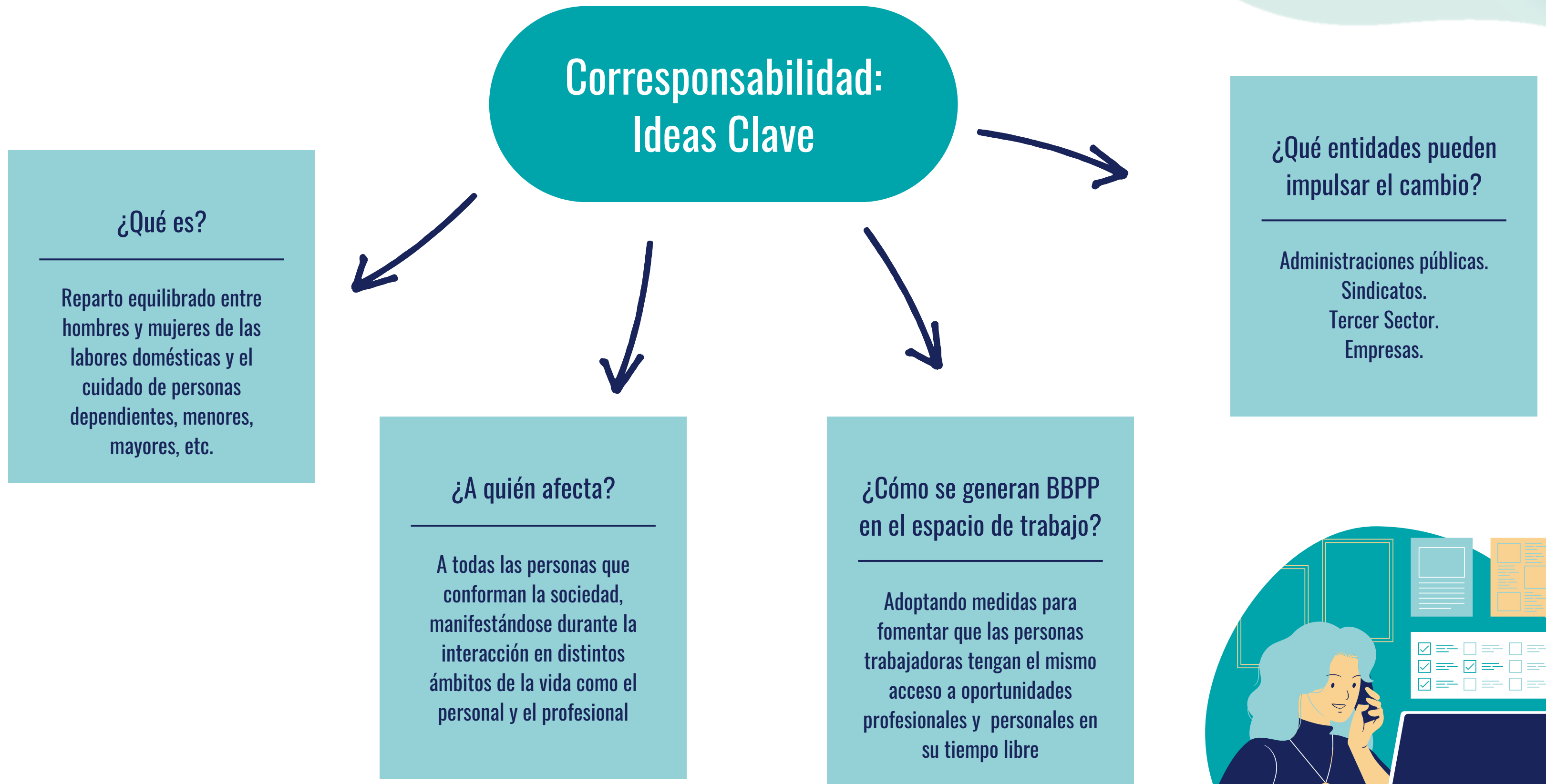
**Esta guía**, financiada por el Plan Corresponsables, en el ámbito de la Comunidad de Canarias, con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre IRPF, de la Consejería de Bienestar Social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familia de la Comunidad Autónoma de Canarias, y diseñada por la Fundación Santa María la Real. Forma **parte de un diagnóstico realizado en el territorio**, en el que distintas entidades, han compartido prácticas y reflexiones inspiradoras.

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

Esperamos que puedas encontrar un sentido pragmático y pedagógico a las siguientes páginas, y sobre todo que disfrutes de su lectura **animándote a reproducir patrones que nos acerquen cada vez más a la sociedad que queremos ver y habitar**.

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

## INTRODUCCIÓN



## UNA BUENA PRÁCTICA ES...

«Una buena práctica es una experiencia exitosa que ha sido probada y replicada en diferentes contextos y, por lo tanto, puede recomendarse como modelo.»

«Para ello se pueden establecer distintos tipos de medidas.»



## ¿ CÓMO PUEDO DESARROLLAR UNA BUENA PRÁCTICA?

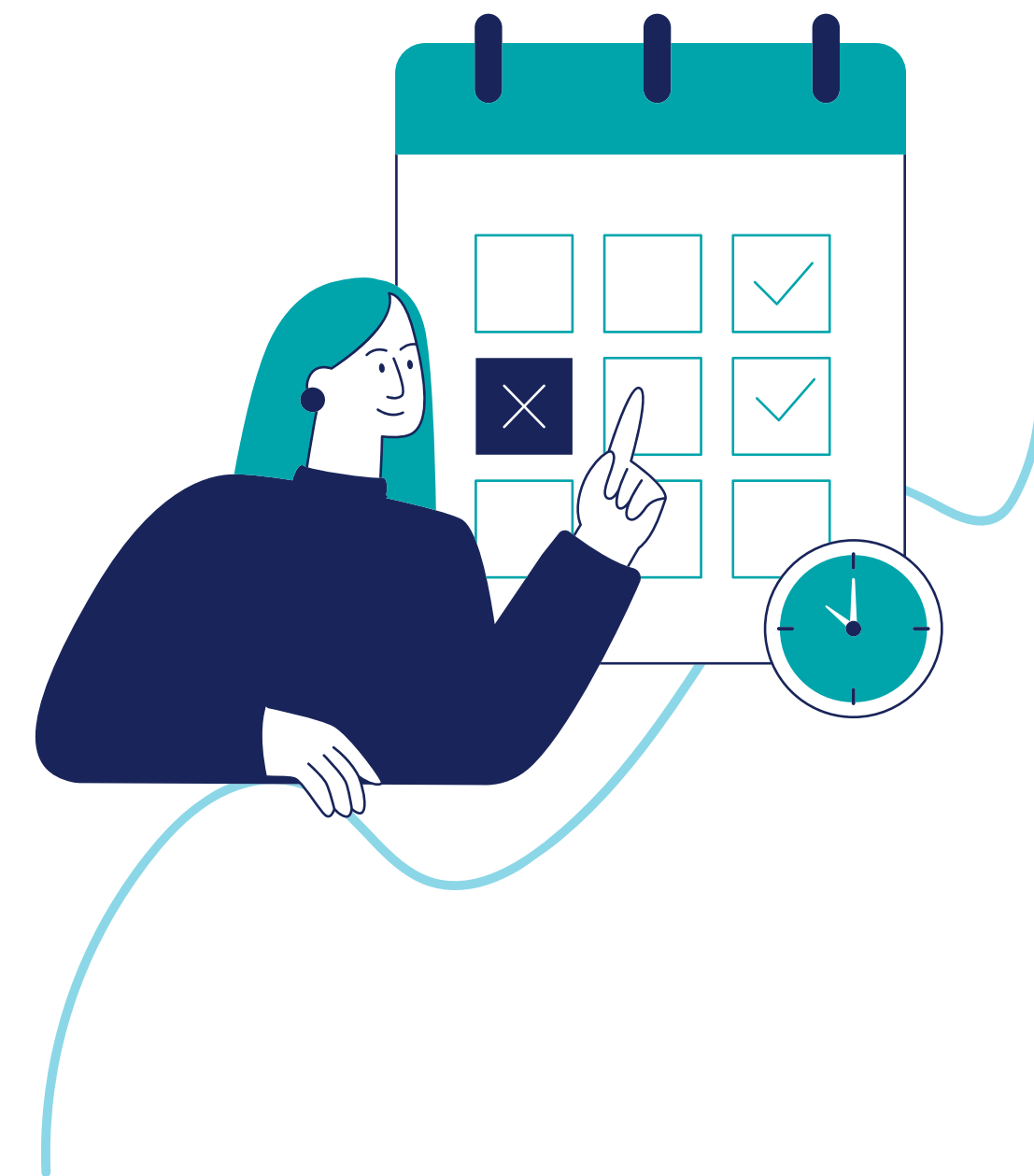


A continuación se exponen buenas prácticas del profesorado y alumnado que participó en el Proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”



## Medidas propuestas por el profesorado y el alumnado de Centros Educativos

- Realizar **talleres formativos de corresponsabilidad** a personas adolescentes de edades comprendidas entre los 12-14 años para mejorar el impacto.
- Realizar **talleres formativos para concienciar** al núcleo familiar.
- **Formar al profesorado** en Corresponsabilidad.
- Motivar al alumnado y al profesorado a utilizar un **lenguaje inclusivo**.
- Utilizar **material inclusivo** (Ej. el papel de la mujer en la historia)



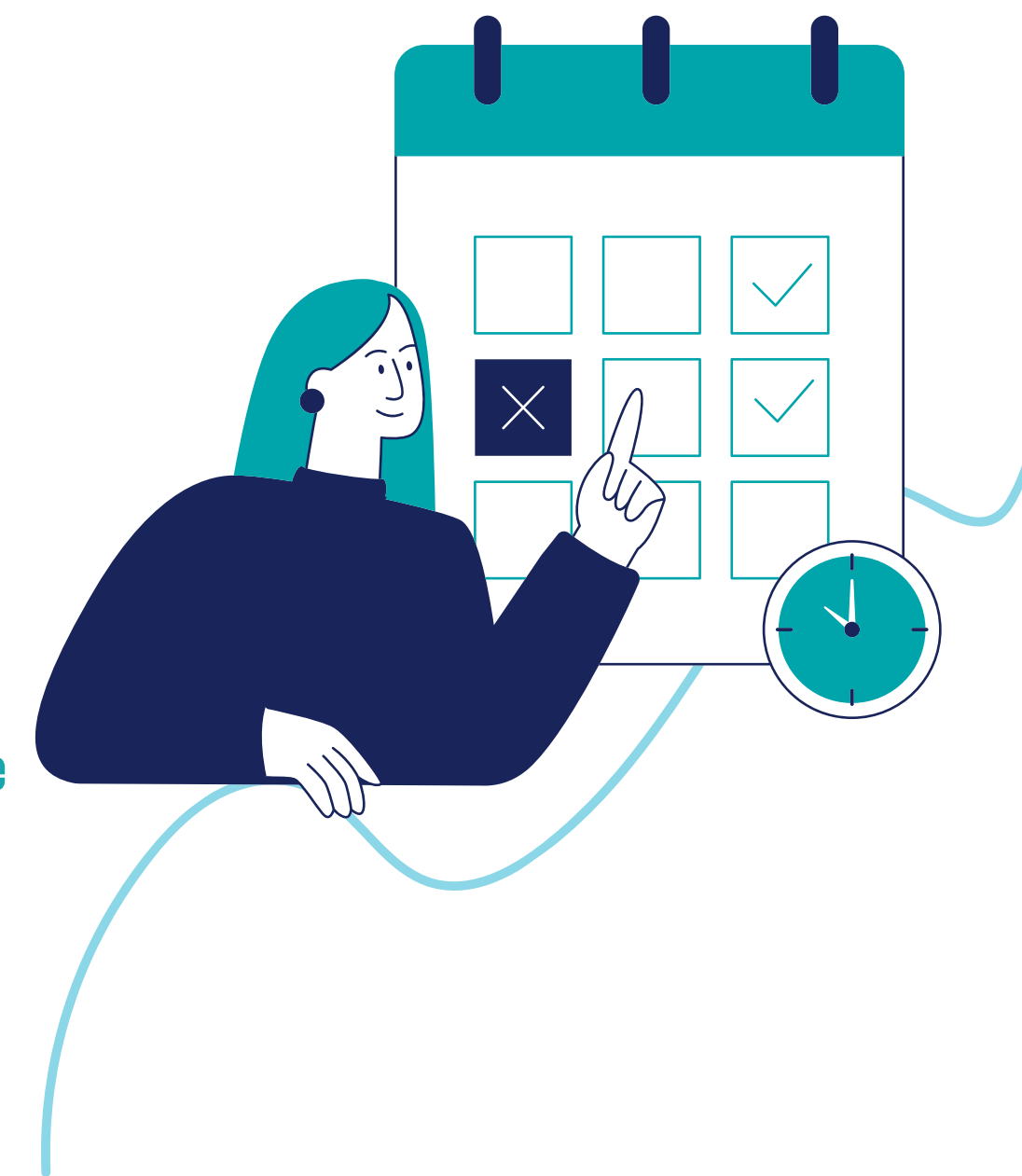


A continuación se exponen buenas prácticas de profesionales, responsables y colaboradores de entidades sociales y empresas que participaron en el proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”



## Medidas propuestas por las entidades sociales

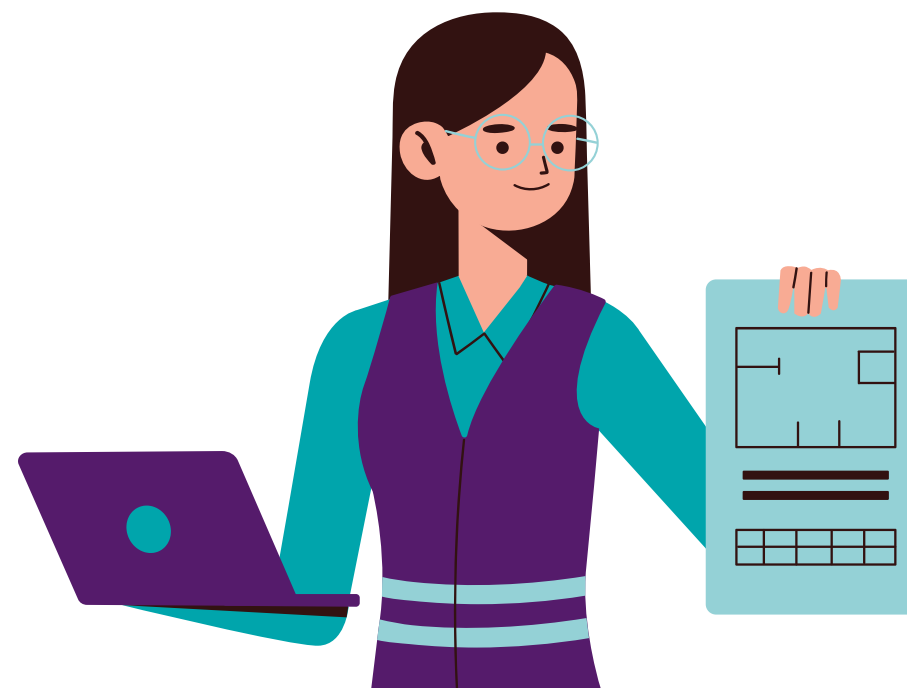
- **Formación para las familias:** Favorecer la crianza igualitaria y promover el reparto equitativo de tareas domésticas y de cuidado.
- **Empoderamiento femenino:** Desarrollo de liderazgo, redes de apoyo para emprendedoras y promoción de referentes femeninos en sectores dominados por hombres.
- **Corresponsabilidad en la educación:** Incluir una materia específica en el ámbito escolar que fomente el valor de la economía del cuidado y la igualdad.
- **Formación para la sociedad:** Cursos y talleres sobre igualdad, prevención de la violencia de género, y convivencia respetuosa.
- **Acciones innovadoras:** Creación de podcasts, campañas audiovisuales y manuales de igualdad para sensibilizar y fomentar la reflexión colectiva.
- **Fomento de igualdad en organizaciones:** Distintivos, certificaciones y recursos prácticos para empresas comprometidas con la equidad de género.



# Y EN MI EMPRESA...¿QUÉ TIPO DE MEDIDAS PUEDO ADOPTAR?

1. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

3. MEDIDAS DE MEJORA DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O LEGALES



2. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD ESPACIAL

4. MEDIDAS DE DESARROLLO DEL PLAN DE CARRERA

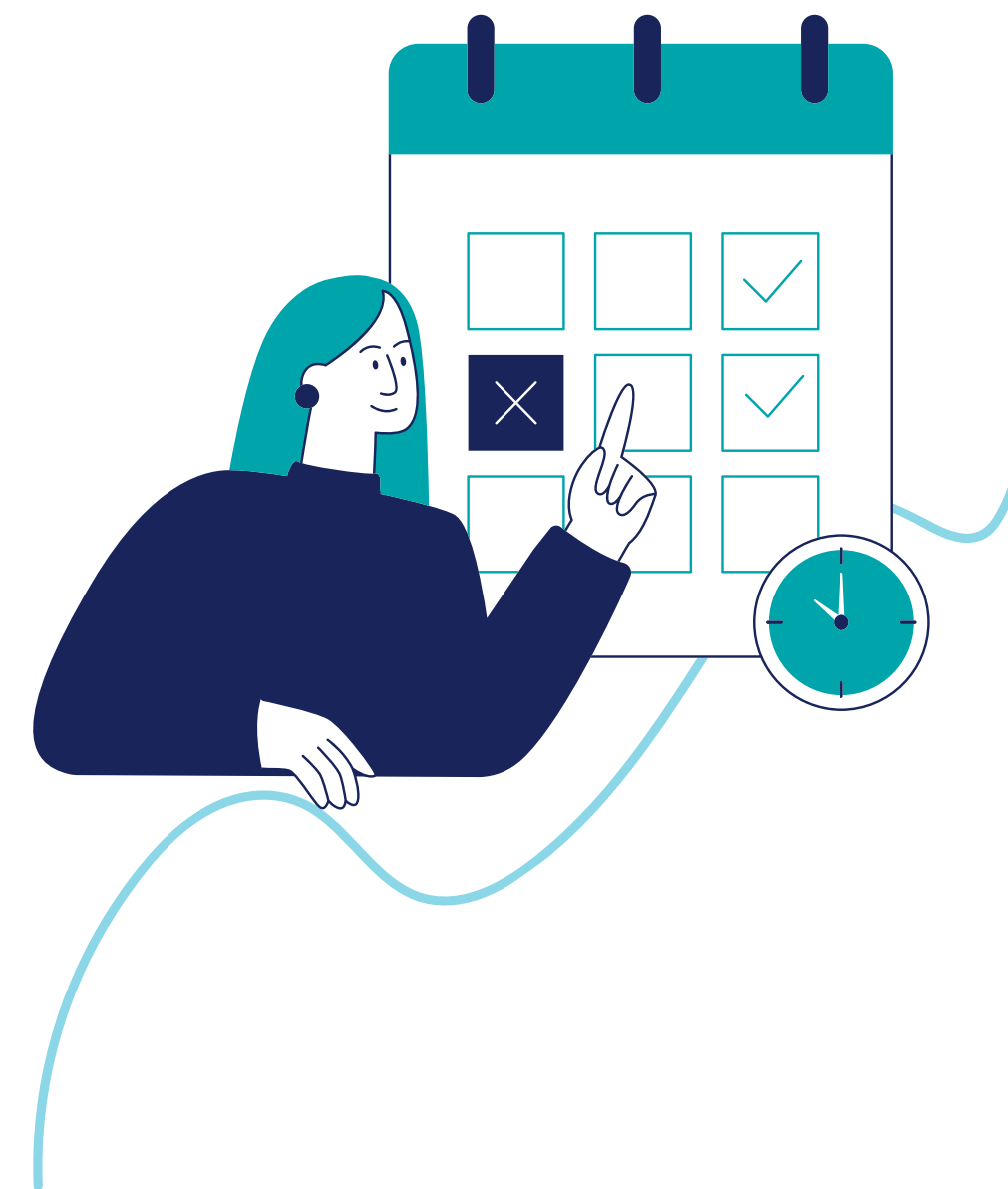


A continuación se exponen buenas prácticas que aportaron las empresas colaboradoras en el proyecto “Canarias Hogar Corresponsable”



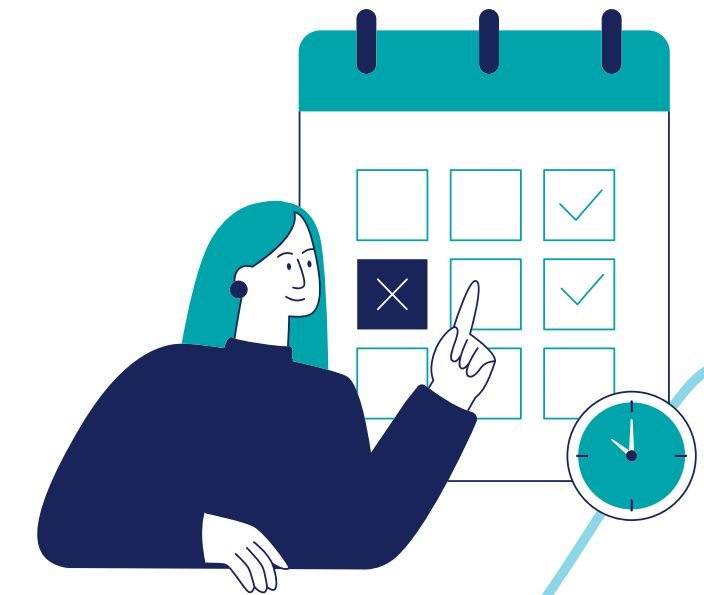
## ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

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



## ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- **Permisos remunerados** para atender compromisos familiares.
- **Permisos de emergencia.**
- **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.
- Establecimiento de una **jornada continua y/o rotativa.**





## FLEXIBILIDAD ESPACIAL

Las medidas citadas en este punto consisten en poner a disposición de las personas empleadas alternativas como el **trabajo a distancia** cuando el puesto de trabajo asociado a las mismas lo permite.

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

Otra práctica destacable es el intercambio de roles o tareas en la medida de lo posible para poder disfrutar de esta medida cuando las funciones habituales no lo permiten.



## MEJORA DE BENEFICIOS SOCIALES Y LEGALES

Se incluyen en este punto las **mejoras relativas a permisos de conciliación previstos en la legislación** y/o ayudas que aumentan la calidad del empleo. Cuando es posible conviene mejorar estos permisos.

Ejemplo de esto pueden ser ampliaciones de permisos como el de paternidad, lactancia, maternidad, retribuidos por cuidados, etc.

También tienen cabida en este punto iniciativas como bonos de comida, compras, gastos vinculados a la educación de menores, y organización subvencionada del tiempo libre de menores mientras sus familiares trabajan etc. Otras BBPP son:

- Seguro médico, de vida o accidentes.
- Plan de pensiones.
- Descuentos y/o ventajas en comercios y otros servicios.
- Ventajas de carácter bancario.





## DESARROLLO DEL PLAN DE CARRERA

Es fundamental que se creen **medidas específicas para motivar a las mujeres a promocionar**, ya que a pesar de existir iniciativas se identifica que siguen asumiendo desde una perspectiva psicoemocional que su responsabilidad social adquirida no les va a permitir acceder a determinadas oportunidades de trabajo. Ejemplos de esto pueden ser:

- Fomentar el interés académico en STEM desde la infancia.
- Diseñar paquetes de condiciones que faciliten el acceso a puestos de responsabilidad sin comprometer la conciliación.
- Promover la concienciación colectiva de hombres y mujeres dentro de la organización mediante talleres, formaciones y acciones específicas.
- Mitigar situaciones de acoso y otras formas de violencia, fortaleciendo la protección social y laboral más allá de lo establecido en los planes de igualdad.
- Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la organización.





## OTRAS MEDIDAS EFECTIVAS

- **Fomentar momentos y ambientes distendidos** que favorezcan la creación espacios de solidaridad y confianza.
- **Establecer códigos de conducta** que garanticen un comportamiento inclusivo independientemente del sexo, raza, diversidad funcional o género.
- **Implementar formaciones internas** desde el momento de la incorporación de nuevas personas al equipo de trabajo.
- **Informar de manera equitativa**, evitando generar propuestas exclusivamente "mujeres para mujeres", lo que podría provocar un sesgo en la concienciación y en la asunción de responsabilidades compartidas.
- **Promover el uso del lenguaje inclusivo**, para lo cual en la próxima página te dejamos algunos sencillos consejos.

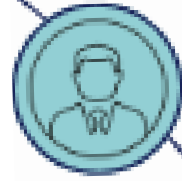


## TIPS PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA

1. Utilizar el lenguaje **INCLUSIVO** en lugar del género masculino siempre.
2. *Personalizar* el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.
3. Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.
4. Utilizar de forma reducida el uso de desdoblamiento o barras.
5. En las **COMUNICACIONES**, nombrar de forma alterna al género masculino y al **FEMENINO**.
6. Modificar la sintaxis de la oración cuando el sujeto es un masculino genérico: “tú/usted” en lugar de “vosotros”, etc.
7. Hacer referencia a “las mujeres”, en lugar de a “la mujer”. Si se utiliza en singular, se da por hecho que solo existe un modelo de mujer.
8. Representar de forma **equilibrada** a mujeres y hombres en las imágenes.
9. Incluir imágenes que contribuyan a romper los **ESTEREOTIPOS** de género.
10. Tomar conciencia de valor del lenguaje como forma de transformar la sociedad en igualitaria.

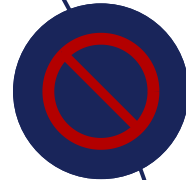
## APROXIMACIÓN A LAS NUEVAS MASCULINIDADES

### TE DAMOS ALGUNAS CLAVES



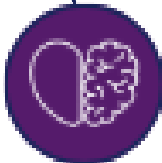
#### Origen

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



#### Eliminar el Patriarcado

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



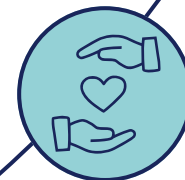
#### Inteligencia Emocional

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



#### Lucha contra la Violencia de Género

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



#### Cuidar y Conciliar

La responsabilidad compartida en el cuidado y las tareas del hogar es clave en las nuevas masculinidades y en el compromiso de empresas y administraciones públicas.

## IMPACTO DE LA BRECHA SALARIAL

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

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



### Parcialidad en el empleo

Las mujeres representan la mayoría en trabajos a tiempo parcial, caracterizados por una peor remuneración económica. También son ellas quienes suelen solicitar reducciones de jornada para el cuidado de familiares a cargo.

### Trabajos menos valorados

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

### Precariedad laboral

Las mujeres tienen limitadas posibilidades de promocionar y acceder a puestos de alta relevancia o remuneración, especialmente con la llegada de la maternidad. También están sobrerrepresentadas en sectores productivos con baja remuneración.

### Autoconcepto de la mujer

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

## RECORDEMOS QUE PODEMOS EMPEZAR POR...

### 1. Deconstruirnos

Aún existen **barreras en profesiones masculinizadas** (bombero, policía, informático, etc.), y tenemos la responsabilidad social de educar a las futuras generaciones en diversidad de roles para garantizar el acceso igualitario a todas las profesiones, tanto para hombres como para mujeres.

### 2. Velar por la igualdad de oportunidades laborales

Existe un **sexismo** que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de relevancia, debido a una **conducta estereotipada** que las vincula principalmente con los cuidados del hogar, los hijos o los mayores. **La igualdad debe garantizarse** en salarios y en todas las cuestiones relacionadas con el desempeño de las mujeres en cualquier puesto laboral.

### 3. Ejercer una paternidad responsable y positiva.

Los hombres han tenido menos referentes en entornos laborales, lo que les ha dificultado practicar una crianza corresponsable y positiva. Actualmente, existe un **cambio generacional** en el que los hombres se implican más en la paternidad, convirtiéndose en **padres responsables e involucrados** en el desarrollo de los niños y niñas.

## RECORDEMOS QUE PODEMOS EMPEZAR POR...

### 4. Lenguaje sexista y lenguaje incluyente

La sociedad actual sigue utilizando un lenguaje obsoleto que dificulta e invisibiliza el rol de las mujeres, que termina minimizando su valor dentro y fuera del entorno laboral.

La alternativa que se plantea es el uso del lenguaje incluyente para una comunicación en la que los hombres y mujeres estén presentes sin subordinación.

### 5. Corresponsabilidad en entorno laboral y familiar.

A través de ejercicios de intercambio de roles y de adoptar medidas que permitan la flexibilidad y la adaptación al puesto de trabajo es una buena iniciativa que permite educar y concienciar en la corresponsabilidad. En función de determinadas características específicas de algunas personas que conforman la empresa se pueden establecer medidas adaptadas para la conciliación, lo que permita una mayor corresponsabilidad.

### 6. Información sobre normativa.

Las mujeres y hombres deben estar informados de las actualizaciones en materia de igualdad recogidas en la normativa vigente, por lo que el entorno laboral puede ser un buen espacio para trasladar esa información a trabajadoras y trabajadores, así como establecer y desarrollar sus propios planes y acciones de igualdad.

## CUESTIONARIO INICIAL DE CORRESPONSABILIDAD

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



## GLOSARIO

### CORRESPONSABILIDAD

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

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

### DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

### CONCILIACIÓN

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

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

### DESDOBLAMIENTO

### PATERNIDAD RESPONSABLE

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

## EMPRESAS , CENTROS EDUCATIVOS Y ENTIDADES SOCIALES COLABORADORAS



**RODRIGONSA**

HIJOS DE MOISES RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.A.

Hijos de Moisés Rodríguez  
González SA (RodrigonSA)



Centro Integrado de FP  
Microsistemas



Grupo Chacón



Alda Projects



Eurocampus Formación



Asociación Marararía



Radio Ecca



Grupo ICSE

## EMPRESAS , CENTROS EDUCATIVOS Y ENTIDADES SOCIALES COLABORADORAS

GRUPO ARI

GrupoARI

 **ahige** Asociación de hombres por la igualdad de género

Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE)



Asociación Bientratar

  
OPCIÓNATE  
mejora tu vida, mejora el mundo

OPCIÓNATE

  
**femete**  
FEDERACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESAS DEL METAL  
Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

FEMETE

Asoc.   
Domitila Hernández  
igualdad de oportunidades  
y sostenibilidad

Asociación Domitila Hernández

Entre otras...



¡Gracias por seguir construyendo camino!

