

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS EN CORRESPONSABILIDAD

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



(Comunidad Autónoma de Castilla y León)

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Glosario	4
3. Ideas clave	6
4. Una buena práctica es.....	7
5. Buenas prácticas para personal docente y alumnado de Centros Educativos.....	9
6. Buenas prácticas para profesionales del Tercer Sector.....	13
7. Buenas prácticas para empresas.....	15
8. Consideraciones finales	22



INTRODUCCIÓN

Con esta **guía** hemos tratado de realizar un **acompañamiento dentro de un proceso de aprendizaje** , de manera **breve y práctica**, enmarcado en **la sensibilización hacia una sociedad más corresponsable**.

En las próximas páginas **comprenderemos mejor qué son las buenas prácticas en materia de corresponsabilidad**, además de visualizar **en qué ámbitos de la vida podemos identificarlas y también aplicarlas**.

La presente **guía** forma parte del **Proyecto Hogar Corresponsable Castilla y León**.

Este proyecto, impulsado y diseñado por **la Fundación Santa María la Real**; cuenta con la financiación de la **Junta de Castilla y León** ,a través de la **Dirección General de la Mujer de la Gerencia de Servicios Sociales**, en el ámbito territorial de nuestra Comunidad Autónoma, con el objetivo de sensibilizar y promover la corresponsabilidad de los hombres jóvenes y adultos en el reparto de las tareas en el hogar y los cuidados, a través de su propia formación; haciendo partícipes del proceso a diversos agentes implicados.

En este apasionante proceso hemos compartido prácticas y reflexiones, especialmente dentro del sector educativo, desde Colegios de Educación Primaria hasta la Universidad .

Todas las personas, a través de la sensibilización y formación ,podemos contribuir a hacer una **sociedad más igualitaria** e inclusiva a través de la **responsabilidad compartida**.

Esperamos haber logrado dar un sentido pragmático y pedagógico a las siguientes páginas, y sobre todo a instar y animar a que -a través de su lectura- reproduzcamos **patrones que nos acerquen cada vez más a la sociedad justa e igualitaria que queremos ser**.

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.

GLOSARIO

ROLES DE GENERO

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

Implica que todas las personas, sin importar su género, sean libres de desarrollar sus capacidades y tomar decisiones sin las restricciones de los roles tradicionales. Se trata de valorar y potenciar de manera equitativa las conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. La igualdad de oportunidades busca corregir las desigualdades existentes entre ambos géneros, garantizando su participación en diversas áreas bajo condiciones iguales.

IGUALDAD DE GÉNERO

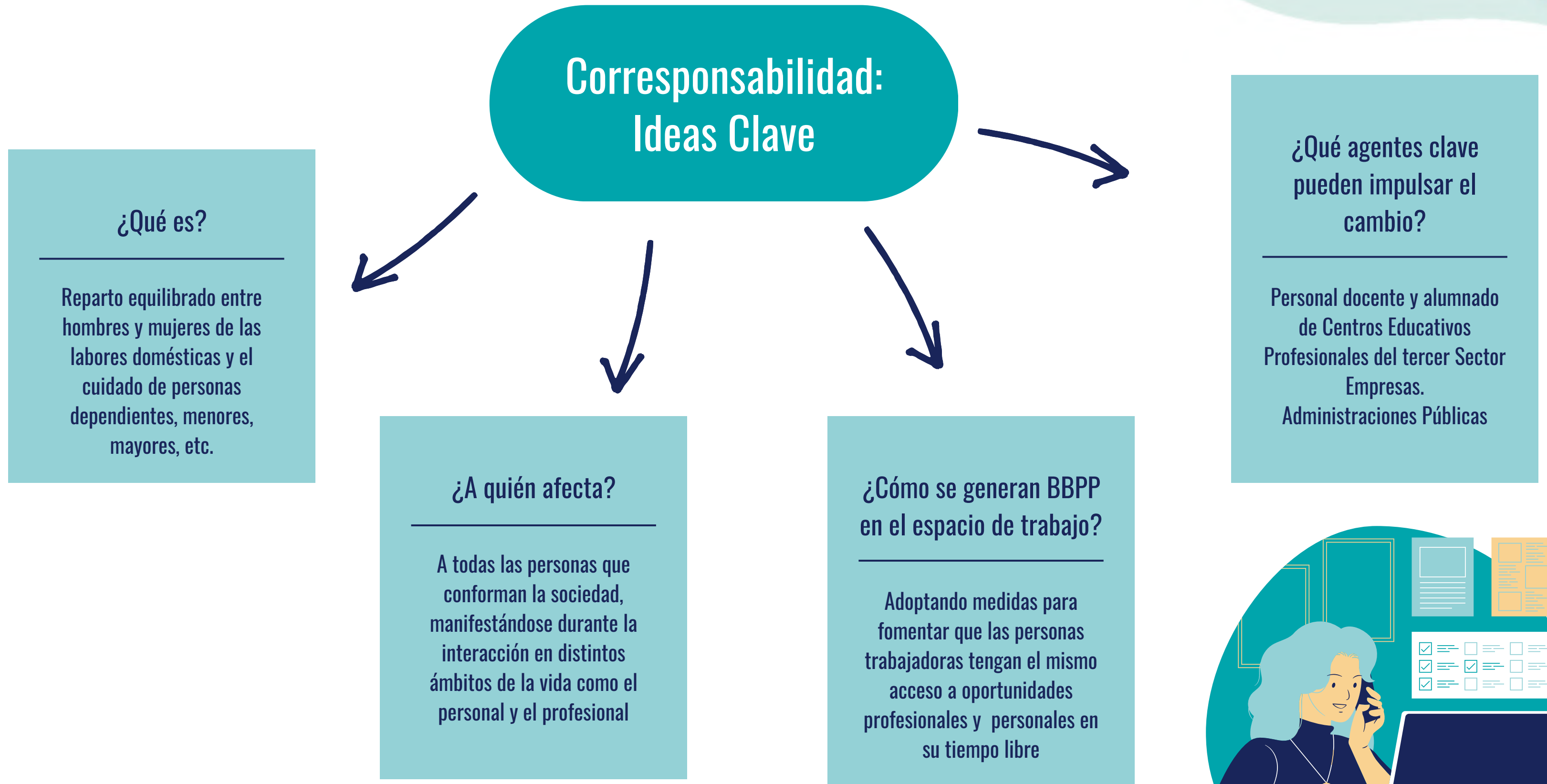
DOBLE JORNADA

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

CUIDADOS

Son la necesidad multidimensional de todas las personas en todos los momentos del ciclo vital, aunque en distintos grados, dimensiones y formas. Constituyen la necesidad más básica y cotidiana que permiten la sostenibilidad de la vida

IDEAS CLAVES



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?

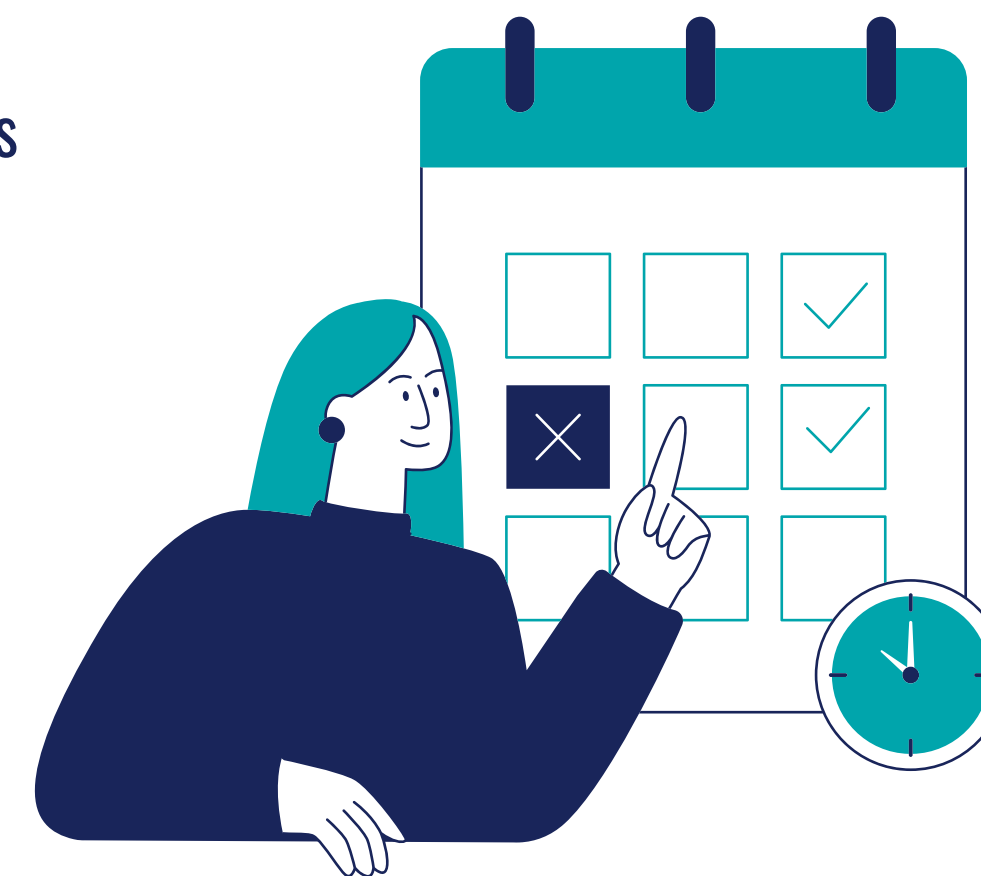


Buenas prácticas para personal docente y alumnado de Centros Educativos



Medidas a implantar para personal docente y alumnado de Centros Educativos

- Realizar **talleres formativos de corresponsabilidad** a personas a partir de 12 años 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 didácticos que incluyan la perspectiva de género**.
- Sensibilización desde edades tempranas sobre **cuidados y corresponsabilidad**.



ORIENTACIONES METODOLÓGICAS EN CENTROS EDUCATIVOS

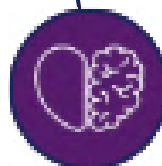


PRINCIPIOS METODOLÓGICOS EN LOS QUE BASAR LAS PROPUESTAS DIDÁCTICAS PARA TRABAJAR LA CORRESPONSABILIDAD



PARTICIPATIVO

Creando un espacio donde el alumnado se sienta cómodo para intervenir y colaborar, generando momentos positivos y agradables para el grupo.



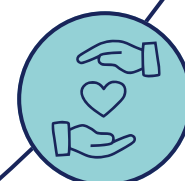
REFLEXIVO

Promoviendo cambios de actitud y formas de pensar a través de la reflexión y el análisis sobre los temas expuestos.



LÚDICO

A través de los juegos y dinámicas activas se impulsa el aprendizaje con actividades y talleres divertidos, siendo muy importante el trabajo colaborativo.



INTERACTIVO

Se expone la temática a trabajar mediante un juego interactivo que pretende fomentar la participación del alumnado y aumentar el interés por la actividad.

IDEAS DE METODOLOGÍAS DE INNOVACIÓN APLICADAS A LA INTERVENCIÓN EN CORRESPONSABILIDAD DENTRO DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

Aprendizaje basado en proyectos (ABP)

Diseñar proyectos en los que estudiantes, docentes y familias trabajen juntos en la corresponsabilidad.

Gamificación

Uso de juegos, retos y recompensas para fomentar valores de corresponsabilidad.

Design Thinking

Aplicar esta metodología para que la comunidad educativa detecte problemas de corresponsabilidad y proponga soluciones innovadoras.

Aprendizaje cooperativo

Implementar dinámicas en grupo donde cada persona asuma una responsabilidad específica, promoviendo equidad en tareas escolares.

Metodologías STEM con enfoque de género

Incluir actividades que rompan estereotipos de género en ciencia y tecnología, promoviendo igualdad de oportunidades.

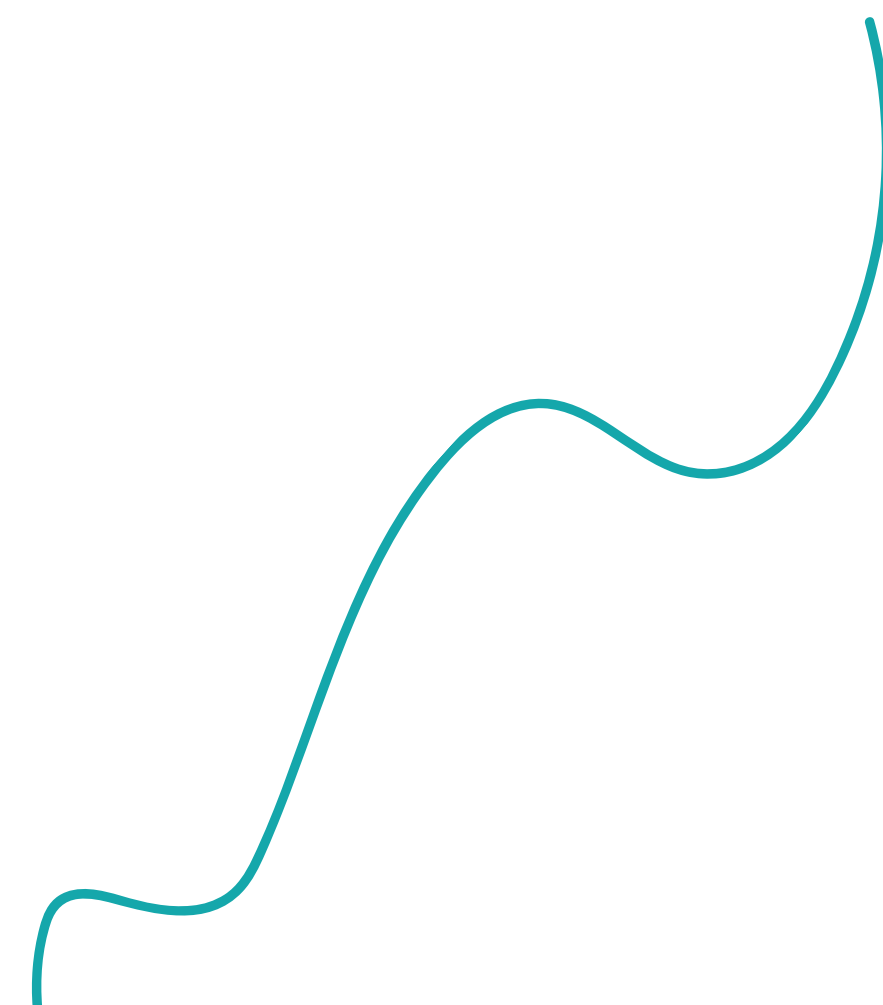
Teatro social o foro

Representaciones teatrales donde se analicen situaciones de desigualdad en la corresponsabilidad, fomentando la reflexión y el cambio.

Uso de TIC y redes sociales

Campañas digitales lideradas por estudiantes para sensibilizar sobre corresponsabilidad.

Creación de podcasts o vídeos educativos sobre el tema.

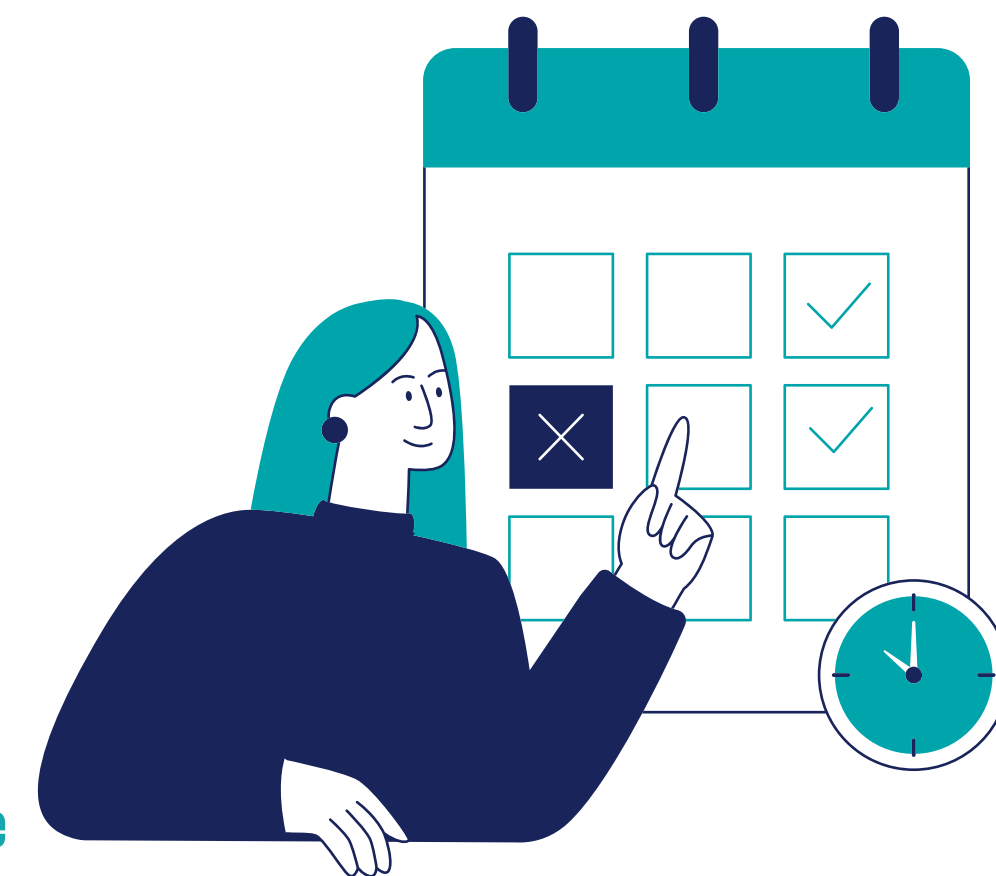


Buenas prácticas para profesionales del Tercer Sector



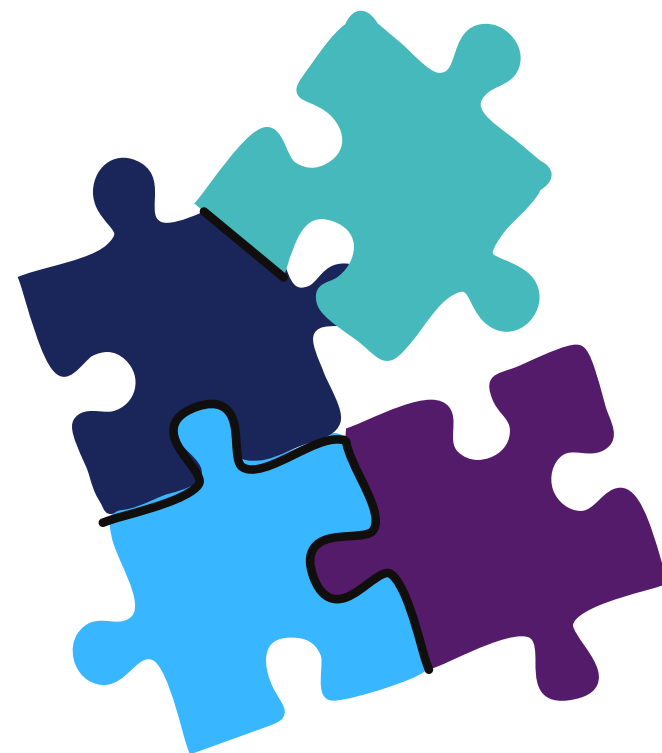
Medidas a implantar para profesionales del Tercer Sector

- **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.





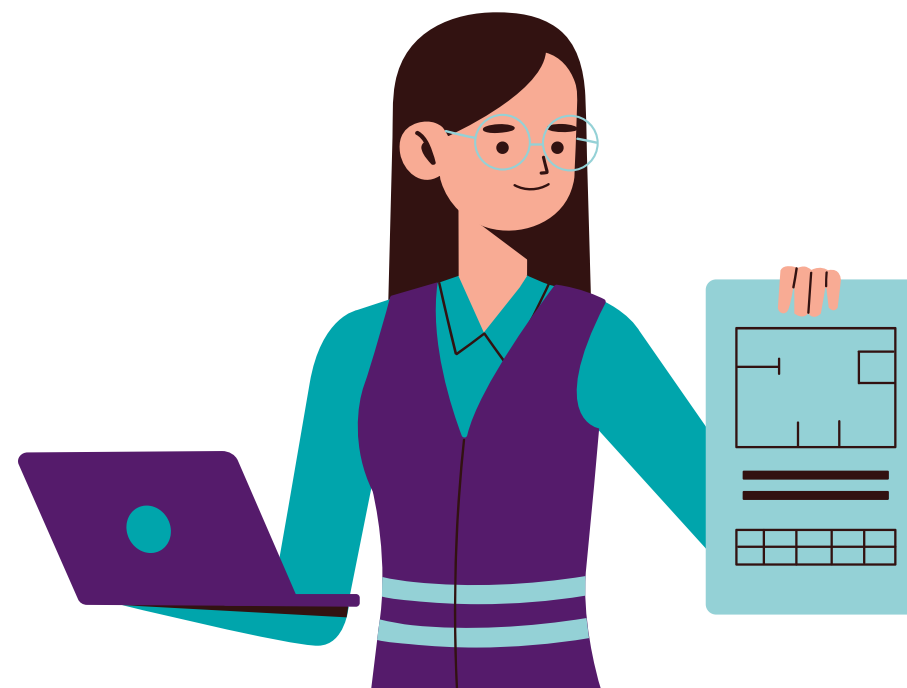
Buenas prácticas para Empresas



Medidas a implantar para Empresas

1. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

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

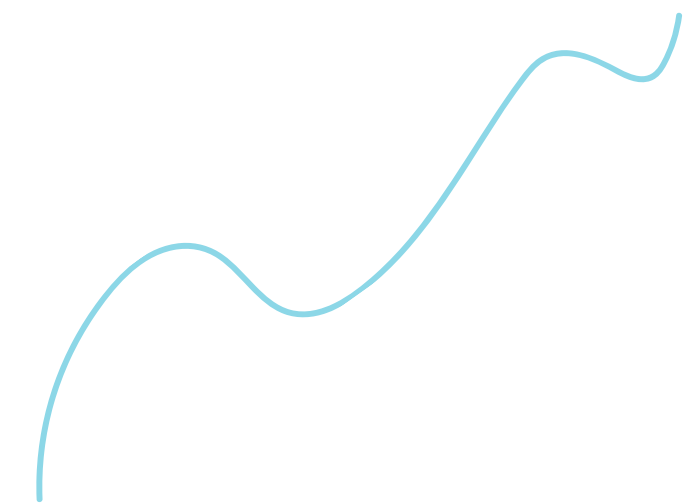


2. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD

4. MEDIDAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE CARRERA

1. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- **Reducción de la jornada** a 35 horas semanales para todas/os las/os trabajadoras/es sin una rebaja del salario.
- **Flexibilidad horaria de entrada y salida** del puesto de trabajo.
- **Adaptación de la jornada laboral o reducción de jornada** dependiendo de las circunstancias personales y familiares.
- **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 la acumulación de horas, las personas pueden acogerse a dichas horas , en los momentos de menos producción.
- **Permisos remunerados** para atender necesidades 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.**





2. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD

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 permita.

También se contemplan otras iniciativas que pongan a disposición de la plantilla infraestructuras y herramientas 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 permitan.



3.MEDIDAS DE MEJORA DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O 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. De ser posible, convendría 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 los 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:

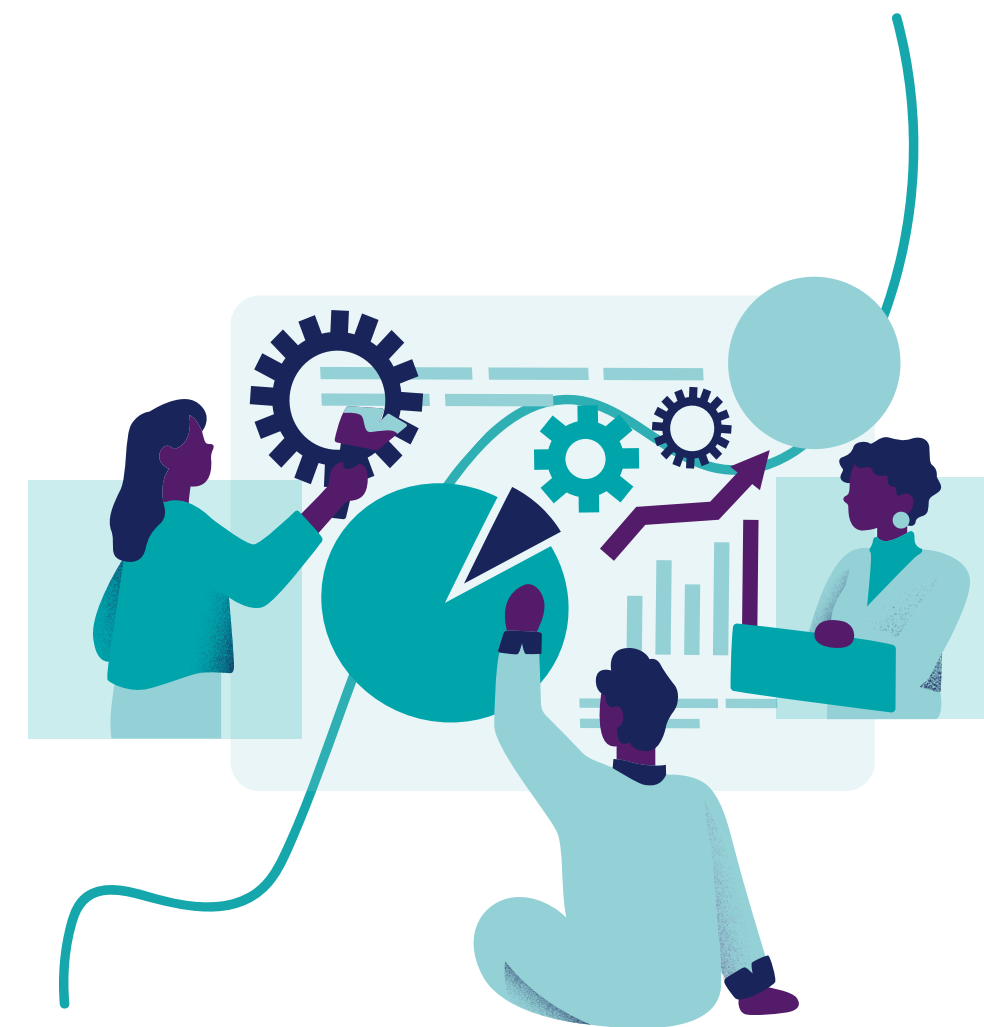
- Seguro médico, de vida o accidentes.
- Plan de pensiones.
- Descuentos y/o ventajas en comercios y otros servicios.
- Ventajas de carácter financiero.



4.MEDIDAS DE 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.
- Eliminar 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.

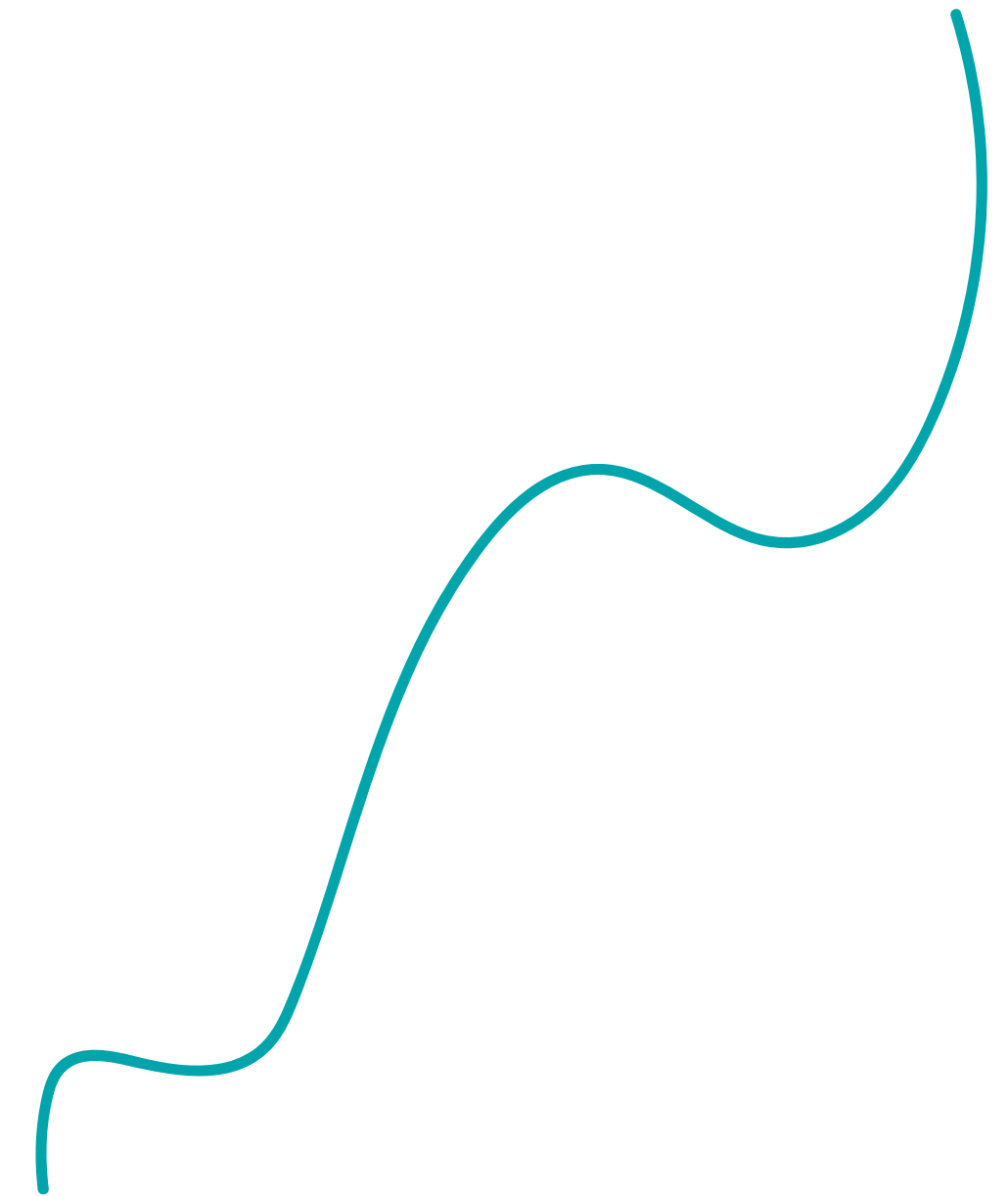


OTRAS MEDIDAS EFECTIVAS

- **Fomentar momentos y ambientes distendidos** que favorezcan la creación de 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 igualitaria**, evitando en todo caso generar propuestas exclusivamente "de 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**, desde edades tempranas.

CONSIDERACIONES FINALES

- **Fomento de momentos y ambientes distendidos** que generen un espacio de solidaridad y confianza.
- **Establecer códigos de conducta** que garanticen un comportamiento inclusivo con independencia de sexo, raza, diversidad funcional y género.
- **Formaciones internas** desde la incorporación de nuevas personas al equipo de trabajo.
- **Informar de forma equitativa** evitando generar propuestas "desde mujeres hacia mujeres" provocando así un sesgo en la concienciación y asunción de responsabilidades.
- Fomento desde edades tempranas, del uso del **lenguaje inclusivo**



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.



¡Gracias por seguir construyendo camino!



empleo e
inclusión social



GOBIERNO
DE ESPAÑA
MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



CORRESPONSABLES

NOS
IMPULSA



Servicios Sociales
de Castilla y León



Junta de
Castilla y León