

# Masculinidades corresponsables: **Un reto colectivo**



*Una guía práctica para fomentar la corresponsabilidad, la igualdad y la participación de los hombres en organizaciones sociales y educativas*

*Correspons-habilidad 2025 - Programa impulsado por el Área de Empleo e Inclusión Social de la Fundación Santa María la Real y subvencionado por el Plan Corresponsables, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, ORDEN 1468/2022, de 24 de junio, de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.*



empleo e  
inclusión social



Dirección General de la Mujer  
CONSEJERÍA DE FAMILIA,  
JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES



CORRESPONSABLES

*“Quienes no se mueven,  
**no notan sus cadenas”***

— Rosa Luxemburg

## ÍNDICE

*Manual práctico para fomentar la corresponsabilidad masculina en el tercer sector, la educación formal y la educación no formal en la Comunidad de Madrid*

---

### INTRODUCCIÓN

Un paso corresponsable: ¿Qué vas a encontrar en esta guía?

---

#### **BLOQUE 1 – UN MODELO DE CUIDADOS CON JUSTICIA SOCIAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO**

- 1.1. Punto de partida: el Plan Corresponsables como motor de cambio
- 1.2. Incorporar la perspectiva de género en lo productivo, reproductivo, comunitario y personal
- 1.3. Los cuidados en el centro: derecho, práctica y cultura organizativa
- 1.4. Enfoque interseccional: ver la vida en todas sus capas

---

#### **BLOQUE 2 – HOMBRES E IGUALDAD: REFLEXIONES PARA SU PARTICIPACIÓN ACTIVA**

- 2.1. Corresponsabilidad y justicia: por qué también es cosa de hombres
- 2.2. Masculinidades en crisis: una oportunidad para transformar
- 2.3. Resistencias ante el discurso feminista
- 2.4. Estrategias para avanzar hacia una participación masculina
- 2.5. Recursos útiles para seguir caminando

---

#### **BLOQUE 3 – COEDUCACIÓN Y MASCULINIDADES IGUALITARIAS: ESPACIOS QUE TRANSFORMAN**

- 3.1. La coeducación como base de una igualdad real y sostenible
- 3.2. Educar en igualdad desde la infancia: desmontando clichés desde el pañal
- 3.3. Adolescencia y género: cuando los roles pesan más que una mochila
- 3.4. Educación no formal: coeducar más allá del aula
- 3.5. Estrategias para avanzar: de la teoría a la práctica, de lo individual a lo colectivo

---

#### **BLOQUE 4 – PLANES DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD: HERRAMIENTAS PRÁCTICAS CON MIRADA CORRESPONSABLE**

- 4.1. ¿Qué son y por qué importan en nuestros espacios?
- 4.2. Requisitos mínimos, enfoques y claves prácticas para diseñarlos
- 4.3. Cómo hacer un autodiagnóstico con enfoque de género y corresponsabilidad
- 4.4. Evaluar y hacer seguimiento: medir para transformar
- 4.5. Dinámicas prácticas para activar la igualdad desde dentro
- 4.6. Tejer corresponsabilidad: compromisos cotidianos que transforman

---

#### **BLOQUE 5 – SEGUIMOS CAMINANDO: RECURSOS PARA SOSTENER EL CAMBIO**

- 5.1. Recursos para seguir caminando
- 5.2. Empezar, sostener, transformar
- 5.3. El poder de nombrar: el lenguaje como cuidado

**Anexo:** Glosario

## ¿Qué vas a encontrar en esta guía?

Esta guía modifica y amplía la introducción de herramientas y acciones dirigidas a **impulsar la inclusión de la corresponsabilidad en los programas de inclusión social y laboral**. Además, **ofrece recursos prácticos, acciones y recomendaciones para el autodiagnóstico y el autoconocimiento en materia de corresponsabilidad**, como base para generar cambios reales en organizaciones y personas.

La igualdad no es solo un ideal ético ni una meta abstracta: es una necesidad urgente, una responsabilidad compartida y, sobre todo, un camino que exige la implicación de todas las personas y de todos los agentes sociales. En este camino, el tercer sector, el ámbito educativo — formal y no formal—, las entidades y los colectivos juegan un papel fundamental.

La corresponsabilidad va más allá de repartir tareas. Supone un compromiso real de compartir responsabilidades y cuidados de forma equitativa. Es una de las claves para impulsar una transformación profunda, cotidiana y sostenible.

Alcanzar la corresponsabilidad sigue siendo un reto. No se consigue con discursos vacíos ni con soluciones mágicas, sino con implicación, reflexión y acciones concretas. Por eso, esta guía ofrece herramientas prácticas y reflexiones accesibles para entidades del tercer sector, del ámbito educativo y para todas aquellas organizaciones comprometidas con la transformación social. El objetivo: facilitar la integración de la corresponsabilidad en la vida diaria, con especial atención a un desafío urgente y aún pendiente: fomentar la participación real de los hombres en la igualdad y el cuidado. A lo largo de estas páginas, te invitamos a reflexionar sobre preguntas clave como:

- ¿Qué significa realmente la corresponsabilidad?
- ¿Por qué es importante hablar de género, cuidados, interseccionalidad y derechos humanos?
- ¿Cuál es el papel de los hombres en la construcción de la igualdad?
- ¿Qué aporta la coeducación en este proceso?
- ¿Qué podemos hacer, desde nuestras organizaciones, para crear entornos más justos e igualitarios?

Comenzaremos por los fundamentos: la perspectiva de género, el valor central de los cuidados y la necesidad de una mirada interseccional, que nos ayude a entender cómo la desigualdad afecta de forma distinta a diferentes personas y grupos. Luego, abordaremos las masculinidades y el papel activo de los hombres en estos procesos: un camino que implica revisar privilegios, pero también comprender los costes personales y sociales del modelo tradicional.

Esta guía no ofrece recetas cerradas. Es una caja de herramientas abierta, que invita a pensar, experimentar, cuestionar y adaptar. Porque no existe una única forma de avanzar hacia la corresponsabilidad, pero sí un punto de partida compartido: el compromiso real de construir una sociedad más justa, dentro y fuera de nuestras organizaciones.

Si formas parte del tercer sector, del ámbito educativo o de cualquier colectivo comprometido con el cambio social, esta guía es para ti. Queremos acompañarte con recursos, propuestas y preguntas que sumen.

Y recuerda: construir igualdad también se aprende, se entrena y se organiza.

Porque solo cuidando a las personas, a nuestras entidades y espacios, podremos cuidar el futuro.

## BLOQUE 1 – UN MODELO DE CUIDADOS CON JUSTICIA SOCIAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

### 1.1. PUNTO DE PARTIDA: EL MARCO DEL PLAN CORRESPONSABLES

El **Plan Corresponsables** ha sido uno de los principales impulsores de esta guía. Gracias a esta iniciativa, muchas organizaciones han recibido apoyo para trabajar la corresponsabilidad de forma activa, concreta y con recursos. Pero antes de avanzar, es importante detenernos en cómo se define este plan desde su propio marco institucional.

Según su web oficial, el Plan Corresponsables se presenta como:

*“Una nueva política pública residenciada en la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, que tiene por objeto iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho en España, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres y desde un enfoque de garantía de derechos universales, al margen de la condición laboral de las personas beneficiarias.”*

Y añade:

*“El desafío está en diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad, como parte de los sistemas de protección social y desde una concepción que eleve el derecho al cuidado al rango de otros Derechos Humanos en nuestro país.”*

Este planteamiento institucional nos sitúa ante un desafío ambicioso: **hacer del cuidado un derecho reconocido, garantizado y compartido**, con una mirada centrada en la **igualdad de género**, la **justicia social** y la **diversidad de experiencias**.

Ahora bien, más allá del marco teórico e institucional, conviene detenerse en una pregunta clave que guiará todo lo que sigue:

**¿Qué significa realmente poner los cuidados en el centro?**

**¿Cómo podemos garantizar que este derecho se ejerza de forma equitativa, accesible y real para todas las personas, más allá de su situación laboral, económica o social?**

Responder a estas preguntas implica **revisar nuestras estructuras**, nuestras prioridades y nuestras formas de organizarnos desde una lógica de **cuidado compartido**.

“El desafío está en diseñar **sistemas integrales de cuidado** desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos”

## 1.2. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LO PRODUCTIVO, REPRODUCTIVO, COMUNITARIO Y PERSONAL

Hablar de **perspectiva de género** es analizar cómo se organizan las relaciones sociales según el sexo y el género, y cómo estas producen desigualdades que afectan de forma distinta a mujeres, hombres y personas no binarias en diferentes ámbitos de la vida.

Para comprender mejor estas desigualdades, distinguimos cuatro ámbitos fundamentales:

- **Ámbito productivo:** actividades económicas y sociales que se desarrollan en la esfera pública: trabajo, política, cultura.
- **Ámbito reproductivo:** tareas que sostienen la vida diaria —cuidar, limpiar, cocinar, acompañar emocionalmente—, tanto en el hogar como en espacios laborales.
- **Ámbito comunitario:** participación en el tejido social: voluntariado, asociaciones, comunidad escolar, redes vecinales.
- **Ámbito personal:** tiempo propio, salud mental, descanso, desarrollo individual. Un espacio que suele quedar relegado frente a las exigencias de los otros ámbitos.



También es importante diferenciar entre el **espacio doméstico** (lo que se hace para el hogar) y el **espacio privado** (lo que se hace para una misma persona). Ambos deben ser considerados en clave de **equidad**.

Reflexionar sobre estos ámbitos ayuda a las organizaciones a **detectar desigualdades** que se perpetúan sin ser plenamente visibles.

## 1.3. LOS CUIDADOS EN EL CENTRO: DERECHO, PRÁCTICA Y CULTURA ORGANIZATIVA

Los **cuidados** sostienen la vida. Son el tejido invisible que hace posible que vivamos y convivamos. Todas las personas necesitamos cuidados a lo largo de la vida, y muchas también cuidamos a otras.

Por eso, **cuidar no puede ser una carga ni un privilegio**: debe ser un **derecho humano universal**, con garantías, recursos y reconocimiento. Pero este derecho no puede ejercerse en el vacío. Requiere otros derechos clave:

- **Derecho al tiempo:** para que cuidar no implique renuncia, la **corresponsabilidad** entre géneros y actores sociales es indispensable.
- **Derecho a la vivienda:** los espacios donde se cuida deben ser **seguros, accesibles y dignos**.
- **Derechos laborales en el sector de cuidados:** quienes cuidan (mayoritariamente mujeres, muchas migrantes) deben contar con **protección y condiciones justas**.
- **Derechos laborales generales:** **conciliar** la vida laboral y personal no debería penalizar. Las políticas públicas deben facilitararlo.

Poner los **cuidados en el centro** implica **redefinir prioridades sociales y económicas**. Apostar por una sociedad más justa y sostenible, donde todas las personas puedan vivir con dignidad.

Ahora bien, hablar de cuidados hacia fuera está bien. Pero también debemos **cuidar hacia dentro**, en nuestras propias organizaciones. La **corresponsabilidad comienza en casa**: en las políticas internas, las dinámicas cotidianas y los liderazgos.

---


#### ELEMENTOS ESENCIALES PARA ORGANIZACIONES QUE CUIDAN:

- **Liderazgo que cuida:** escuchar, estar disponibles y dar ejemplo.
- **Medidas reales, no solo en papel:** políticas internas efectivas, conocidas y aplicadas.
- **Gestos cotidianos:** horarios, reuniones, bajas... todo comunica la cultura.
- **Evaluar sin castigar:** revisar el clima emocional y la carga invisible.
- **La corresponsabilidad se entrena:** reparto justo de tareas, reconocimiento mutuo, cultura del cuidado.

---

#### PREGUNTAS CLAVE PARA REFLEXIONAR EN EQUIPO:

- ¿Quién cuida a quienes cuidan?
- ¿Existen espacios reales para descansar, conciliar, hablar?
- ¿Cómo se responde cuando alguien pide ayuda?
- ¿Se reconoce el valor del bienestar colectivo?

 Transformar las entidades también implica **repensar cómo nos cuidamos entre quienes las sostenemos**.

#### 1.4. ENFOQUE INTERSECCIONAL: VER LA VIDA EN TODAS SUS CAPAS

La **interseccionalidad** no es solo un concepto: es una mirada más justa y real. Permite comprender que las desigualdades **se entrelazan y se acumulan**, y que no afectan a todas las personas por igual.

Esta perspectiva ayuda a construir políticas y prácticas que no excluyan a nadie.

##### Factores clave de desigualdad:

- Género
- Origen y etnia
- Clase social
- Edad
- Identidad y orientación sexual
- Discapacidad
- Entorno rural/urbano
- Religión, lengua, estado de salud o situación administrativa...

👉 No es lo mismo ser mujer **que ser mujer migrante**.

👉 No es lo mismo tener una discapacidad **que ser mujer, con discapacidad, y en situación de pobreza**.

👉 No es lo mismo ser una persona LGTBI+ en un entorno urbano **que en una zona rural**.

##### Mirar con perspectiva interseccional implica:

- Reconocer cómo se cruzan los ejes de desigualdad
- Diseñar medidas accesibles, plurales y seguras
- Evitar soluciones “café para todas”
- Asegurar la participación de los colectivos implicados
- Basar las políticas en la **dignidad y la solidaridad**, no en la caridad o pena.

A veces hablamos de igualdad como si bastara con tratar a todo el mundo por igual. Pero lo cierto es que **no todas las personas empiezan desde el mismo punto de partida**, ni viven las mismas condiciones, contextos culturales... Y si no lo tenemos en cuenta, las buenas intenciones se pueden quedar cortas o incluso excluyen sin querer.

💡 **Mirar el mundo con perspectiva interseccional** es asumir la diversidad adaptando lo que hacemos y dejando espacio para lo que aún no entendemos.

Porque si queremos una corresponsabilidad que funcione, tiene que incluir también a quienes no siempre fueron invitadas al reparto. Y eso exige **mirar mejor, mirar más lejos y, sobre todo, mirar distinto**.

## 🔍 BLOQUE 2 – HOMBRES E IGUALDAD: REFLEXIONES PARA UNA PARTICIPACIÓN ACTIVA

### 2.1. CORRESPONSABILIDAD Y JUSTICIA: POR QUÉ TAMBIÉN ES COSA DE HOMBRES

Sería reconfortante pensar que la igualdad ha avanzado gracias a una **conciencia colectiva iluminada**, donde cada quien ha sacado lo mejor de sí. Pero la realidad es otra: ha sido **conquistada, paso a paso**, con esfuerzo, resistencia y muchas veces en soledad, por quienes han vivido la desigualdad en carne propia: **movimientos feministas, migrantes, ecologistas, LGBTQ+, personas con discapacidad**, entre otros.

Gracias a esas luchas, hoy existen **derechos, discursos y espacios** que hace unas décadas eran impensables. Pero para que este avance siga siendo justo y sostenible, es fundamental que **los hombres también se impliquen activamente**. No por cortesía ni por “colaborar”, sino porque **la igualdad es una responsabilidad compartida**.

Durante siglos, las estructuras sociales han colocado **a los hombres en el centro**: en el poder, en los relatos, en las decisiones. **Cuestionar esa posición no es un ataque**, sino una invitación a construir una sociedad más justa, donde **todas las personas tengan el mismo derecho a vivir con dignidad, cuidado y libertad**.



**Trabajar por la igualdad no es perder poder: es compartirlo.** Y al hacerlo, también se gana. Se gana en **libertad emocional**, en **relaciones más sanas**, en **formas de vida más humanas** y menos encorsetadas por los mandatos de dureza, silencio o competencia.

Existen hoy múltiples iniciativas que **repiensan las masculinidades** desde un enfoque igualitario. Porque **hay muchas formas de ser hombre**, y no todas están en conflicto con la justicia social. Lo importante es sumarse desde **la escucha, la humildad y el compromiso**, no para ocupar el centro nuevamente, sino para asumir una parte real del proceso de transformación.

**La igualdad no necesita héroes: necesita corresponsabilidad.** Implicación cotidiana, concreta, sin protagonismos, pero con voluntad de cambio.

### 2.2. MASCULINIDAD EN CRISIS: UNA OPORTUNIDAD PARA TRANSFORMARSE

Algo está cambiando, y se nota. Los grandes pilares de la masculinidad tradicional —**fuerza, dureza, invulnerabilidad**— comienzan a resquebrajarse. No es casualidad: el feminismo avanza, las desigualdades se señalan, y cada vez más hombres **se sienten descolocados** ante los nuevos escenarios.

El modelo clásico ya no encaja del todo. Se adapta, se resiste, y muchas veces **intenta sostenerse a base de privilegios, miedo o automatismo**. El problema es que **nadie nos enseñó qué hacer cuando ese traje de “hombre de verdad” deja de quedarnos bien... o nunca lo hizo**.

Y sí, esa crisis **incomoda**, pero también **abre la puerta al cambio**, si nos atrevemos a revisarnos y a cuidarnos.

---

#### COSTES DEL MODELO TRADICIONAL DE MASCULINIDAD

- **✗ Autocuidado invisibilizado:** el cuerpo como herramienta, no como espacio sensible.
- **✗ Dificultad para cuidar a otras personas** sin reconocer primero las propias necesidades.
- **✗ Represión emocional:** no llorar, no pedir ayuda... hasta que pasa factura.
- **✗ Riesgos para la salud mental y física:** más suicidios, menos apoyo psicológico, mayor exposición a situaciones peligrosas.
- **✗ Soledad:** dificultad para construir redes afectivas sanas.

---


#### COMO CONSECUENCIA, LOS HOMBRES ENCABEZAN DATOS PREOCUPANTES:

- Tasas de suicidio
- Abuso de sustancias
- Violencia (como expresión de frustración o control)
- Encarcelamiento y conductas delictivas

---

#### ¿ POR DÓNDE EMPEZAR?

- **Grupos de hombres** donde compartir sin juicio.
- **Educación con enfoque de género** desde la infancia.
- **Referentes masculinos** comprometidos con la igualdad.
- **Políticas públicas transformadoras:** permisos de cuidado, medidas de conciliación.
- **Campañas creativas y cercanas**, que conecten desde la experiencia, no desde la culpa.
- **Acompañamiento individual y colectivo**, sin imponer, pero sí invitando al cambio.

 **Transformar las masculinidades no es un destino, sino un camino que se recorre poco a poco.** A lo largo de ese proceso, hay momentos que pueden abrir la posibilidad de cambio: **la adolescencia, la paternidad, una ruptura, el desempleo, el envejecimiento...** Etapas que remueven, incomodan o descolocan, pero que también pueden ser una oportunidad para **repensarse, cuestionar lo aprendido y empezar a construir formas más libres y cuidadosas de ser hombre.**

### 2.3. RESISTENCIAS ANTE EL DISCURSO FEMINISTA

El avance del feminismo incomoda, especialmente a algunos hombres que sienten que pierden valor, espacio o identidad. Esto puede generar **resistencias diversas**: negación, confusión, miedo... A veces se expresan con frases sutiles, pero reveladoras:

“Pero eso también les pasa a los hombres.”

“No todos los hombres somos así.”

Otras veces aparecen en forma de **reacciones más organizadas o discursos que reproducen desigualdades de forma directa y buscan confrontar**:

“El feminismo es una ideología que divide.”

“Ahora todo lo que haces es machismo.”

“Nos quieren hacer sentir culpables solo por ser hombres.”

Es importante distinguir entre **resistencias personales y posicionamientos ideológicos**. No toda resistencia es odio: muchas veces forma parte de un proceso de cambio que necesita **acompañamiento, concienciación, tiempo y escucha**. Pero también existen discursos trabajados que **justifican o perpetúan desigualdades y violencias**, y ante esos casos hacen falta **límites claros y respuestas colectivas firmes**.



#### ACOMPañAR PROCESOS DE CAMBIO NO SIEMPRE ES CÓMODO.

Implica estar presentes incluso cuando hay incomodidad o rechazo, **revisar nuestros propios sesgos**, sostener espacios incómodos y seguir aprendiendo. **No hay soluciones mágicas**, pero sí hay caminos posibles, especialmente cuando se construyen **desde el respeto, la escucha y el compromiso colectivo**.

💡 **La resistencia no siempre es un muro:** a veces es una puerta que aún no se ha abierto.

### 2.4. CLAVES PARA AVANZAR HACIA LA PARTICIPACIÓN MASCULINA

**No hay recetas infalibles**, pero sí estrategias que pueden facilitar procesos reales de implicación de los hombres en la igualdad. Aquí compartimos algunas claves útiles para acompañar y sostener ese camino:

#### ◆ Reconocer la diversidad de experiencias

No todos los hombres viven la masculinidad igual. **Migrantes, LGTBI+, con discapacidad, jóvenes, mayores...** Cada realidad tiene matices y condiciones propias. Por eso, es importante **evitar generalizaciones** y trabajar con sensibilidad y respeto a los contextos concretos.

Muchas veces, **crear espacios no mixtos** (de hombres que reflexionan entre sí) permite **abrir conversaciones honestas**, donde se puedan revisar mandatos, emociones y roles sin miedo a ser juzgados. Aunque suelen empezar con quienes ya están sensibilizados, también pueden **activar reflexiones valiosas** cuando se sostienen en el tiempo y se vinculan con procesos colectivos.

◆ **Generar espacios seguros y reflexivos**

Donde se pueda **hablar, equivocarse, hacer preguntas incómodas** y revisar creencias sin que eso implique burlas ni ataques. Pero también sin justificar desigualdades. Escuchar, sí. Validar todo, no.

◆ **Fomentar el autocuidado**

Cuidarse no es debilidad, es una forma de romper con mandatos que dañan. **Reconocer el cansancio, pedir ayuda, cuidar el cuerpo y la salud mental** también son formas de transformar la masculinidad.

◆ **Nombrar los privilegios sin culpabilizar**

No se trata de señalar con el dedo, sino de **generar conciencia crítica**. Reconocer privilegios no resta valor personal, pero sí ayuda a entender los desequilibrios y asumir responsabilidad.

◆ **Mostrar lo que se gana**

**La igualdad también libera.** Participar en la corresponsabilidad mejora la vida: vínculos más cercanos, menos soledad, más tiempo propio, mayor conexión emocional.



🗨️ **PARA PENSAR Y TRANSFORMAR:**

- ¿Qué **espacios** existen en tu organización o centro para cuestionar colectivamente los modelos tradicionales de masculinidad?
- ¿Qué **roles** están asumiendo los hombres en los cuidados, la gestión emocional o la construcción de relaciones igualitarias?
- ¿Cómo se pueden generar **propuestas** que impliquen a quienes aún no participan en clave de igualdad?
- ¿De qué forma podemos pasar del discurso a la **práctica** cotidiana en nuestros equipos, proyectos o relaciones educativas?
- ¿Qué **resistencias** encontramos y qué aprendizajes están emergiendo en el proceso?

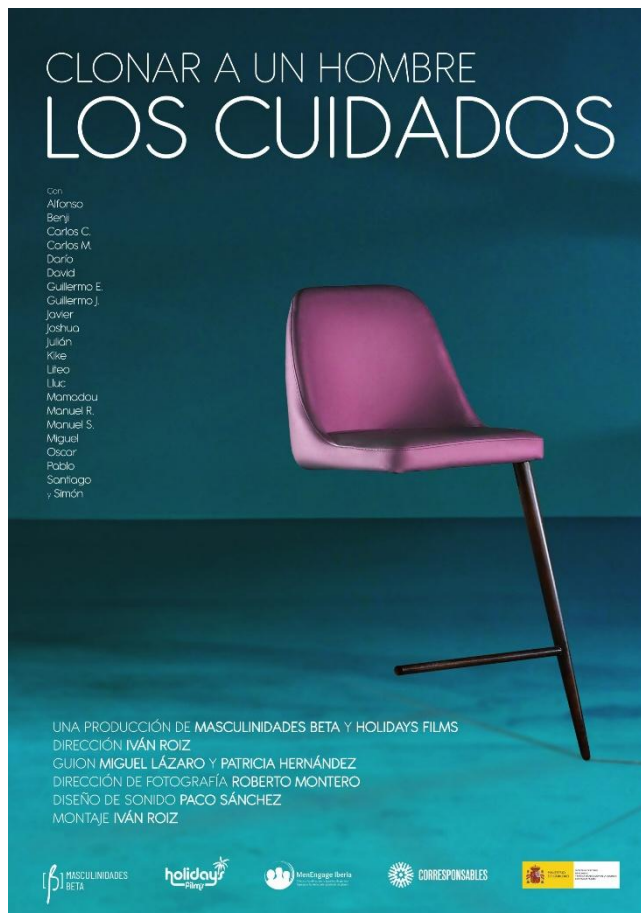
## 2.5. RECURSOS ÚTILES PARA SEGUIR CAMINANDO

En el camino hacia una **corresponsabilidad real** y una **transformación profunda de las masculinidades**, también necesitamos **nuevas narrativas, preguntas que incomoden y referentes que inspiren**. Herramientas que nos ayuden a **revisar lo aprendido**, cuestionar lo impuesto y construir otras formas de ser, cuidar y convivir.

Uno de los recursos más potentes que queremos compartir es la **serie documental *Clonar a un hombre***: una propuesta útil en **espacios formativos, grupos de reflexión, centros educativos o procesos comunitarios**, pero también muy valiosa para quienes deseen **iniciar o profundizar un camino personal** de revisión de las masculinidades desde una mirada igualitaria y de cuidados.

Este proyecto está impulsado por la **Asociación Masculinidades Beta**, dirigido por **Iván Roiz** y producido por **Holidays Films**. Hasta la fecha cuenta con dos entregas:

- **Clonar a un hombre (2020)**: un retrato coral construido a partir de 14 testimonios reales. Plantea tensiones, contradicciones y caminos posibles frente al modelo tradicional de masculinidad.
- **Clonar a un hombre: Los cuidados (2024)**: recoge 22 entrevistas a hombres diversos y se adentra en cómo viven el autocuidado, el hecho de recibir cuidados o la responsabilidad de cuidar a otras personas en distintos ámbitos: **familia, amistades, pareja, profesión...**



Ambos documentales están disponibles **de forma gratuita** en su **web oficial** y en **YouTube**, junto con materiales pedagógicos complementarios para facilitar su uso **educativo, comunitario o formativo**.

Además de los vídeos, queremos **reconocer y poner en valor el trabajo colectivo, constante y comprometido** de las organizaciones y redes que hacen posibles estos contenidos. Proyectos que —como tantos otros— **aportan luz frente a las sombras que aún habitan muchas formas de ser hombre**, y lo hacen desde la **escucha, el cuidado, el pensamiento crítico, la humildad y el activismo cotidiano**.

Ellas y ellos son también parte del recurso más valioso: **el tejido humano, ético y transformador que sostiene estas propuestas**. Aquí nombramos a quienes están detrás de estos documentales, pero **hay muchas más iniciativas vivas, diversas y necesarias**. Sigamos buscándolas, compartiéndolas y haciéndolas crecer.

## ENLACES DE INTERÉS

### **Clonar a un hombre**

Web oficial del proyecto, con acceso gratuito a los documentales y materiales pedagógicos:

👉 [www.clonaraunhombre.org](http://www.clonaraunhombre.org)

### **Canal de YouTube – Clonar a un hombre**

Ambas entregas disponibles de forma íntegra y en abierto:

👉 [www.youtube.com/@clonaraunhombre](https://www.youtube.com/@clonaraunhombre)

### **Masculinidades Beta**

Asociación impulsora del proyecto, centrada en el trabajo crítico y transformador con hombres desde la igualdad:

👉 [www.masculinidadesbeta.org](http://www.masculinidadesbeta.org)

### **Holidays Films**

Productora con enfoque social y cultural, comprometida con proyectos de transformación colectiva:

👉 [www.holidaysfilms.com](http://www.holidaysfilms.com)

### **El proyecto Masculinidades Corresponsables**, realizado por 7 entidades de la red **MenEngage Iberia**

Repositorio abierto con recursos, guías, vídeos y herramientas para trabajar la corresponsabilidad. Incluye materiales formativos, experiencias compartidas y espacios de encuentro:

👉 [www.corresponsabl.es](http://www.corresponsabl.es)

## **BLOQUE 3 – COEDUCACIÓN Y MASCULINIDADES IGUALITARIAS: ESPACIOS PARA LA TRANSFORMACIÓN**

### **3.1. LA COEDUCACIÓN COMO BASE PARA UNA IGUALDAD REAL Y SOSTENIBLE**

Transformar la educación no es tarea exclusiva de los centros escolares, pero sí es uno de los espacios clave donde **se construyen identidades, vínculos y formas de estar en el mundo**. En este sentido, la **coeducación** no es solo una metodología: es un enfoque que atraviesa **todos los espacios educativos, sociales y familiares**.

#### **¿QUÉ ENTENDEMOS POR COEDUCACIÓN?**

La coeducación es una propuesta pedagógica que apuesta por **educar sin estereotipos ni desigualdades de género**. Supone trabajar desde la igualdad, con conciencia crítica, fomentando el respeto, la empatía y el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes sin

Coeducar implica también **revisar prácticas, modelos y discursos**, tanto dentro como fuera del aula. Todavía existen centros educativos con **educación segregada por sexo**, libros de texto que **invisibilizan a las mujeres**, patios escolares donde **solo unos pocos ocupan el espacio**, y expectativas familiares marcadas por el género.

Por eso, **coeducar también es desaprender para poder enseñar de otra manera**.

Y es fundamental que la infancia y la adolescencia no sean solo receptoras del cambio, sino también **protagonistas activas** en la transformación de los espacios que habitan y los vínculos que construyen.

**Porque educar en igualdad no es solo enseñar de forma distinta: es imaginar otros futuros posibles y hacerlos compartidos.**



### **3.2. EDUCAR EN IGUALDAD DESDE LA INFANCIA: DESMONTANDO CLICHÉS DESDE EL PAÑAL**

**La construcción de género empieza desde el nacimiento**. Antes incluso de que hablen o caminen, las criaturas ya reciben **mensajes muy potentes sobre lo que se espera de ellas según su sexo**: el color de la ropa, los juguetes, las palabras que escuchan, los gestos con los que se las acoge.

No es casual que a un bebé se le diga “¡qué fuerte eres!” o “¡qué guapa estás!” en función de si es niño o niña. Ni que se espere que los niños sean movidos y rudos, mientras que a las niñas se les valore que sean tranquilas, cariñosas o complacientes.

Todo esto **no es neutro**: son mensajes que modelan la autoestima, los deseos, la expresión emocional, la manera de moverse por el mundo.

Por eso, **las personas adultas tenemos un papel clave**. No se trata de censurar todo, sino de **cuestionar lo que damos por hecho**, ofrecer referentes diversos y permitir que cada criatura descubra quién quiere ser **sin sentirse limitada o condicionada por su género**.

Educar en igualdad desde la primera infancia **no es adelantar debates complejos**, sino **sembrar libertad**. Cuidar el lenguaje, revisar cuentos, compartir los cuidados, ofrecer juego libre, permitir emociones... son actos sencillos que pueden marcar una gran diferencia.

La igualdad empieza en lo cotidiano.  
**Cada gesto cuenta.**

Al llegar a primaria, muchas veces nos encontramos con patios escolares donde dos pistas de fútbol ocupan la mayor parte del espacio y determinan quiénes lideran y quiénes quedan al margen.

✦ Pero transformar los patios y repensar los espacios de juego es sembrar igualdad desde la raíz, precisamente en una de las formas de aprendizaje más potentes en la infancia: el juego.

#### 💡 ¿Qué puede hacerse?

- 🧑‍🤝‍🧑 Incorporar juegos cooperativos y de equipo que favorezcan la colaboración.
- 👁️ Observar y actuar frente a dinámicas excluyentes o violentas desde edades tempranas.
- 🗣️ Garantizar espacios libres de etiquetas, donde niñas y niños puedan expresarse sin límites.
- 🤝 Crear comisiones infantiles mixtas que propongan normas y gestionen el patio.

**No se trata de utopías.** En muchos centros, estas experiencias ya están en marcha, y sus efectos en la **convivencia, la autoestima y el respeto mutuo** son evidentes.

El patio es solo un ejemplo de todo lo que queda por hacer.

**¿Y si miramos también las aulas, los espacios de ocio, el hogar...?**

**Trabajar la igualdad en las primeras etapas de la vida no solo es posible, sino profundamente necesario.** Es en la infancia donde se empiezan a construir las ideas sobre lo que “pueden” o “deben” ser niñas y niños: qué les emociona, a qué pueden jugar, cómo deben expresarse o a quién pueden cuidar. **Cuanto antes se nombre la diversidad, el respeto, el cuidado compartido y la libertad para ser**, más oportunidades tendrán de crecer sin arrastrar moldes rígidos ni miedos heredados. La igualdad no se enseña con discursos, sino con gestos cotidianos: **quién consuela, quién lee cuentos, quién recoge, quién escucha**. En esos pequeños actos está el ejemplo más potente.

### 3.3. ADOLESCENCIA Y GÉNERO: CUANDO LOS ROLES PESAN MÁS QUE UNA MOCHILA

🌀 **La adolescencia es una etapa de búsqueda, de afirmación y también de contradicción.** Un momento en el que los mandatos de género se intensifican: se premia la dureza, se castiga la vulnerabilidad, y se refuerzan los ideales de masculinidad ligados al poder, el silencio emocional o la distancia afectiva.

⚠️ En este contexto, muchos chicos viven la masculinidad con **presión, confusión o miedo a no encajar**, y terminan adoptando actitudes defensivas o imitativas: aparentar seguridad, rehuir el cuidado, reforzar el grupo como refugio.

#### 📖 ¿QUÉ PAPEL JUGAMOS LAS PROFESIONALES DEL SECTOR?

La adolescencia no es una etapa perdida ni impenetrable. Es una **gran oportunidad para sembrar preguntas, ofrecer otros referentes y generar espacios reales de reflexión.**

#### 🔑 CLAVES PARA TRABAJAR

##### MASCULINIDADES EN LA ADOLESCENCIA:

- Reconocer su **complejidad**, sin reducirla a tópicos (“rebeldes”, “pasotas” o “agresivos”).
- Tomar en serio sus **inquietudes**: relaciones, cuerpo, redes, futuro, deseo, violencia, pertenencia.
- Cuestionar mandatos sin culpabilizar ni adoctrinar.
- Usar el grupo como recurso, no como obstáculo: muchos cambios se producen **en relación con otros**.
- Hablar de masculinidades sin dar “la chapa de turno”, sino desde el vínculo, el respeto y la horizontalidad.



##### 🌀 ESTRATEGIAS QUE PUEDEN FUNCIONAR:

- **Talleres temáticos** (afectos, cuerpo, violencia, cuidados, redes sociales...) con dinámicas participativas.
- **Procesos de grupo a medio plazo**, donde haya espacio para equivocarse, repensarse y cambiar.
- **Campañas o proyectos liderados por jóvenes**: lo que digan otros chicos tiene más impacto que cualquier experto.
- **Incorporar referentes diversos y reales**: hombres cercanos, no idealizados, que hablen en primera persona.
- **Espacios no mixtos** puntuales, donde los chicos puedan hablar sin sentirse juzgados ni exigidos a “defenderse”.
- **Trabajo coordinado con familias y profesorado**, para que los mensajes no se contradigan entre sí.

Si queremos romper con masculinidades rígidas o dominantes, **tenemos que generar otros lenguajes, otras prácticas y otros vínculos posibles.** También en la adolescencia. Especialmente en la adolescencia.

### 3.4. EDUCACIÓN NO FORMAL: COEDUCAR MÁS ALLÁ DEL AULA

La educación no formal –desde un grupo de tiempo libre hasta un taller de teatro o un proyecto juvenil– ofrece **posibilidades únicas** para aprender y relacionarse desde otros códigos y lenguajes. Estos espacios, a menudo más horizontales y vivenciales, pueden ser grandes aliados para sembrar igualdad.

#### ✦ ¿Qué aporta la educación no formal?

- Permite **experimentar** roles diversos fuera del contexto escolar y familiar.
- Acompaña **procesos personales** en un entorno menos normativo, rígido, en el que se pueden sentir más partícipes.
- Posibilita aprender desde la experiencia y la **relación entre iguales**.
- Refuerzan **valores** de una forma más directa o emocional.

Aquí también hay que cuestionar los estereotipos, visibilizar todas las identidades y favorecer dinámicas que transformen cómo nos relacionamos.

**👥** Las monitoras, monitores, educadores y referentes comunitarios también necesitan **formación, apoyo y herramientas**. Porque coeducar es tarea colectiva, más allá de los muros escolares.



### 3.5. ESTRATEGIAS PARA AVANZAR: DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA, DE LO INDIVIDUAL A LO COLECTIVO

🏠 La familia es uno de los primeros lugares donde aprendemos qué significa cuidar, convivir y construir vínculos. Por eso, **educar en igualdad y corresponsabilidad empieza mucho antes de entrar en la escuela.**

✿ A través del ejemplo cotidiano —quién friega, quién consuela, quién decide, quién se enfada, quién se disculpa— **las criaturas van interiorizando modelos de relación** y formas de entender el mundo.

💡 **El reto no es hacerlo perfecto, sino hacerlo consciente.**

No se trata de aplicar recetas, sino de **revisar lo aprendido**, abrir preguntas, hablar de lo que no se hablaba y, sobre todo, mostrar con actos lo que queremos transmitir.

#### 🔗 ALGUNAS ESTRATEGIAS CLAVE:

- Diseñar **planes de coeducación realistas** y conectados con el entorno, con participación activa de familias, jóvenes, profesorado y tejido asociativo.
- Incluir la **mirada interseccional** desde el inicio del trabajo educativo
- **Evaluar, corregir, aprender:** reconocer lo que no funciona también es parte del camino educativo.
- **Implicar a familias, agentes sociales y espacios informales.**
- Crear **redes** entre centros y entidades para compartir recursos y aprendizajes.
- **Ofrecer** formación continua a quienes educan: dentro y fuera del aula. (PD: las familias también educan... y también necesitan formación 😊)

#### 💬 PARA SEGUIR PENSANDO:

- ¿Qué **espacios** en tu centro o comunidad pueden convertirse en laboratorios de igualdad?
- ¿Qué **lenguajes** y referentes llegan mejor a chicos y chicas en sus propios contextos?
- ¿Qué implicaciones tiene la corresponsabilidad cuando hablamos de **infancia y juventud**?
- ¿Qué **roles adultos** necesitamos transformar para que la coeducación sea creíble?

🧑‍🤝‍🧑 **Porque coeducar más allá del reparto de tareas, discursos y dinámicas**, puede tocar revisar qué modelos ofrecemos, cómo nos relacionamos, y qué futuros posibles estamos construyendo muros escolares

## BLOQUE 4 – PLANES DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD: HERRAMIENTAS CON MIRADA CORRESPONSABLE

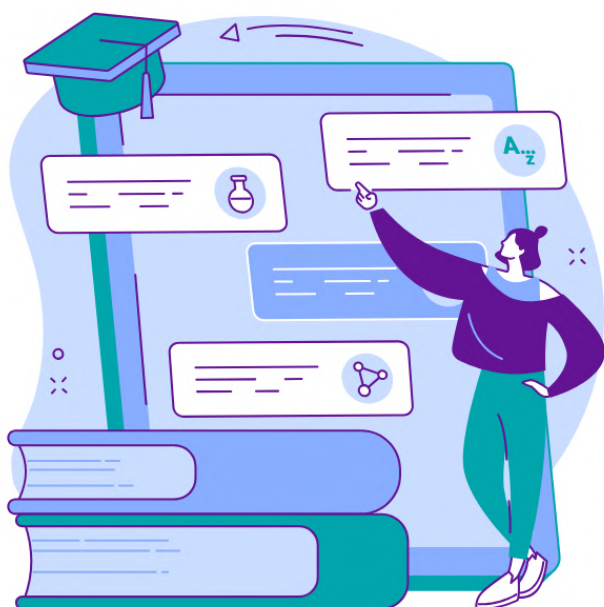
Transformar las masculinidades y educar en igualdad requiere tiempo, compromiso... y también **herramientas concretas**.

Materiales, dinámicas, metodologías, redes y propuestas que ayuden a **pasar del discurso a la práctica**, del “habría que hacer” al “estamos haciendo”.

Este bloque recoge **algunas ideas clave y recursos útiles** para quienes educan, acompañan, dinamizan o coordinan procesos en centros educativos, espacios comunitarios o proyectos del tercer sector.

No es una lista cerrada: es una invitación a probar, adaptar, compartir y seguir construyendo colectivamente.

### 4.1. ¿QUÉ SON Y POR QUÉ IMPORTAN LOS PLANES EN NUESTROS ESPACIOS?



Un Plan de Igualdad y Diversidad no es solo una obligación legal, burocracia o papeleo para cumplir una normativa. Es una **herramienta estratégica** para generar entornos más justos, seguros y corresponsables, donde todas las personas puedan desarrollarse y participar sin barreras bajo un código que pueda entender y aplicar las personas partícipes del centro o entidad.

Para cualquier **espacio comprometido con el cambio social** contar con un plan aporta coherencia al mensaje, cuida a quienes cuidan y mejora las condiciones para trabajar, colaborar o participar.

**Incorporar la diversidad es esencial:** género, identidad, origen, orientación sexual, edad, discapacidad... Todas las realidades suman. Ninguna debe quedarse fuera.

### 4.2. REQUISITOS MÍNIMOS, ENFOQUES Y CLAVES PRÁCTICAS

✦ Si tu entidad tiene **más de 50 personas trabajadoras**, el Plan de Igualdad es **obligatorio**. También lo es, aunque no llegues a 50 personas en otros casos más excepcionales, cuando te lo exige un concurso público, tu entidad forma parte de un grupo que ya suman más de 50...

✦ Pero aunque no sea obligatorio. Si sois menos, sigue siendo **una oportunidad poderosa para mejorar**.

**Elementos clave que no pueden faltar:**

- Diagnóstico con perspectiva de género.
- Objetivos claros y realistas.
- Medidas concretas con recursos asignados.

- Evaluación y seguimiento periódicos.
- Formación y sensibilización continua.

💡 Incluir la **perspectiva interseccional** garantiza que el plan no sea homogéneo ni excluyente. Porque no todas las personas viven lo mismo, ni están en el mismo punto vital.

### 4.3. CÓMO HACER UN AUTODIAGNÓSTICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Antes de planificar, toca mirar hacia dentro con honestidad:

- ¿Quién cuida en la entidad?
- ¿Quién lidera?
- ¿Quién concilia?
- ¿Cómo se reparten las tareas visibles e invisibles?

#### 🔍 PAUTAS CLAVE PARA UN BUEN DIAGNÓSTICO:

- Recoge **datos desagregados** (sexo, edad, tipo de contrato, condiciones...).
- Realiza **encuestas**, entrevistas o grupos de conversación.
- Revisa **prácticas internas**: horarios, liderazgo, reparto de tiempos.
- Observa cómo se viven los **cuidados** dentro del equipo.

#### ✂ HERRAMIENTA ÚTIL:

Crea un **cuadro resumen por áreas** (liderazgo, conciliación, lenguaje, clima laboral, participación...), con observaciones y propuestas de mejora.

Un plan de igualdad no se archiva: se implementa, se revisa, se mejora.

#### 🗨 PREGUNTAS CLAVE:

- ¿Qué **indicadores** nos muestran avances (o bloqueos)?
- ¿Cómo medimos **satisfacción**, participación y percepción de igualdad?
- ¿Quiénes **participan** en el seguimiento?


#### 🤝 RECOMENDACIÓN:


Constituye una comisión mixta e interdepartamental que garantice pluralidad de miradas, continuidad y compromiso colectivo.

#### 4.5. PENSAR EN COLECTIVO: DINÁMICAS PARA ACTIVAR LA IGUALDAD DESDE DENTRO


Las dinámicas participativas abren conversaciones, activan propuestas y acercan el cambio al día a día. Aquí van dos ideas prácticas:


##### ◊ DINÁMICA 1: EL PREGUNTADERO

 **Objetivo:** reflexionar de forma participativa sobre igualdad y corresponsabilidad.


 *¿Cómo funciona?*


- Equipos de 3–5 personas con bloques temáticos (liderazgo, cuidados, tiempos...).
- Cada grupo responde preguntas, detecta puntos ciegos y propone mejoras.
- Luego rotan y complementan lo ya anotado.
- Se comparten ideas, se prioriza y se recogen compromisos.

 **Duración:** 90–120 min


 **Ideal para:** diagnóstico participativo, revisión de planes, equipos diversos.


##### ◊ DINÁMICA 2: EL TEATRILLO DE LA CONCILIACIÓN


 **Objetivo:** explorar desigualdades desde la experiencia y el análisis colectivo.

 *¿Cómo funciona?*

- Grupos de 4–5 personas representan escenas reales:  
Ej.: proceso de selección con sesgos, hombre que pide reducción por cuidados, mujer racializada sin promoción...
- Después, se analiza:  
¿Qué desigualdades hay? ¿Qué podemos hacer desde una organización corresponsable?

 **Duración:** 90 min

 **Ideal para:** formación interna, trabajo con voluntariado, revisión cultural.

 **Ambas dinámicas ayudan a:**

- Abrir temas sensibles sin culpabilizar.
- Escuchar múltiples voces.
- Generar propuestas concretas desde la experiencia.
- Fortalecer el compromiso compartido.

#### 4.6. TEJER CORRESPONSABILIDAD: COMPROMISO COLECTIVO PARA EL DÍA A DÍA

La igualdad no se decreta. Se construye:

- En los **gestos cotidianos**.
- En las **reuniones**.
- En **cómo escuchamos**.
- En cómo **organizamos** el tiempo.
- En cómo **sostenemos** los equipos.

#### 🔑 CLAVES PARA ACTIVAR EL CAMBIO REAL:

- **Empieza por lo posible:** una práctica, un horario, una decisión.
- **Construye** desde el equipo: sin imposiciones, con compromiso común.
- **Hazlo visible:** también lo que cuesta o duele.
- **Crea redes:** con otras entidades, para compartir aprendizajes.
- **Abre espacios seguros de reflexión:** comisiones, cafés del cuidado, formaciones...
- Celebra lo que ya funciona: reconocer lo positivo también impulsa.

👉 **Cuidar no es un eslogan.** Es una forma de hacer política organizativa. Cuando lo individual se colectiviza puede tejer vínculos que sostienen y transforman.



## BLOQUE 5 – SEGUIMOS CAMINANDO: RECURSOS PARA SOSTENER EL CAMBIO

### 5.1 – RECURSOS PARA SEGUIR CAMINANDO

Tanto este proyecto como el Plan Corresponsables no surgen de la nada. Se apoyan en un tejido de entidades y personas que llevan años cuestionando los modelos tradicionales de masculinidad, impulsando la igualdad y promoviendo formas más justas y cuidadosas de vivir, educar y organizarnos.

Durante la elaboración de esta guía, hemos encontrado referentes que nos han acompañado e inspirado profundamente. Uno de ellos es el proyecto colaborativo **corresponsabl.es**, impulsado por siete organizaciones comprometidas con la transformación social, y parte de la red **MenEngage Iberia**: una alianza internacional que trabaja desde el feminismo para sumar a más hombres al camino igualitario.

Estas redes no son solo conceptos o ideas: son **pilares vivos para el cambio**. Por eso, creemos que vale la pena **conocer, seguir y conectar con las iniciativas más cercanas** a nuestros territorios. Establecer vínculos con otras entidades abre la puerta a compartir herramientas, aprender juntas, crear alianzas y sostener procesos colectivos.

Aquí recogemos a las entidades que forman parte de **corresponsabl.es**, donde además encontrarás recursos formativos y herramientas prácticas adaptables a distintos contextos:

- **Masculinidades Beta** – Formación y contenidos para hombres comprometidos con la igualdad. Impulsores del documental *Clonar a un hombre*.  
<https://masculinidadesbeta.org>
- **AHIGE – Hombres por la Igualdad** – Red pionera en el trabajo con hombres desde una perspectiva feminista.  
<https://ahige.org>
- **Fundación Cepaim** – Promueve la cohesión social, la interculturalidad y la equidad desde una mirada interseccional.  
<https://cepaim.org>
- **Fundación Iniciativa Social (FIS)** – Trabaja por la participación comunitaria y la equidad desde Andalucía.  
<https://fis.es>
- **Asociación Conexus** – Acompañamiento psicosocial e investigación sobre bienestar, igualdad y violencia.  
<https://asociacionconexus.org>
- **ProCC – Centro Marie Langer** – Enfoque crítico desde la salud y la educación para el cambio comunitario.  
<https://procc.org>
- **Acción Contra la Trata (ACT)** – Asociación feminista que combate la trata de personas, con especial atención a mujeres y niñas.  
<https://accioncontralatrata.com>

## 5.2 – EMPEZAR, SOSTENER, TRANSFORMAR

Lo hemos dicho de muchas formas...

🎵 *La corresponsabilidad puede ir pasito a pasito, suave, suavcito...*

La vamos cambiando poquito a poquito: con gestos cotidianos, decisiones compartidas y procesos que se sostienen en el tiempo.

Para que el cambio empiece, hace falta impulso. Y si al llegar hasta aquí te preguntas:

**¿Y ahora, por dónde empiezo?**,

aquí van algunas ideas para dar ese primer paso:

---

¿Y AHORA, POR DÓNDE EMPIEZO?,

Aquí van algunas ideas que pueden servirte de punto de partida:

Si formas parte de...	Puedes empezar por...
🎓 Un centro educativo →	Usar una de las dinámicas del Bloque 3 con tu grupo.
👥 Una organización social →	Hacer un autodiagnóstico participativo con enfoque de género y cuidados (ver Bloque 4).
👨 Un grupo de hombres →	Ver juntos el documental <i>Clonar a un hombre</i> y abrir un espacio de diálogo.
🏠 Familia o colectivo →	Revisar en común cómo se reparten los cuidados y qué mandatos influyen en ello.
🏢 Un equipo técnico o institucional →	Proponer un “Café del cuidado” para reflexionar desde dentro sobre prácticas cotidianas.

💡 **Y sobre todo:** no esperes a tenerlo todo planificado. Empieza por lo posible, por lo cercano, por lo que hoy puedes poner en marcha. Es importante empezar, impulsar, provocar... y los **pequeños cambios** pueden provocar grandes transformaciones.

---

🗨️ VALE, YA EMPECÉ... ¿Y AHORA CÓMO SE SOSTIENE ESTO?

Aquí comienza lo más desafiante (y lo más transformador): mantener lo que iniciamos.

Algunas pistas que pueden ayudar:

- **Haz espacio para parar y revisar.** ¿Cómo va lo que pusimos en marcha? ¿Qué está funcionando? ¿Qué nos incomoda?
- **Nombra lo que cambia.** A veces no vemos el impacto hasta que alguien lo señala: “esto antes no pasaba”, “ahora sí hablamos de esto”.

- **Celebra los avances, aunque sean pequeños.** Un cambio en un horario, una conversación difícil, revisión del liderazgo, una reunión mejor pensada... también cuenta.
- **Tejer red.** Lo colectivo no es solo un principio político: es una forma real de sostener lo que solas/os se desgasta. Nos ayuda a conseguir herramientas e ideas que pueden servir en nuestro centro
- **Comparte lo que haces.** Si algo te ha servido, contarlo puede inspirar a otras personas, dar visibilidad al trabajo y reforzar lo logrado.

### 🔧 ¿Y SI HABLAMOS DE TRANSFORMAR...?

Transformar es empezar a hacer las cosas de otra manera, aunque a veces cueste, aunque incomode, aunque no sepamos muy bien por dónde se empieza o no tengamos todo claro.

Muchas de nuestras abuelas y abuelos, cuando las calles eran de tierra y llovía, **sabían que el camino sería difícil.** Así que salían con dos pares de zapatos: unos para pisar el barro, otros para llegar al destino con dignidad. **Cuidaban sin descanso, sostenían sin aplausos, se organizaban como podían.**

Ese gesto —tan simple, tan profundo— también es una imagen de lo que queremos decir cuando hablamos de corresponsabilidad.

Transformar implica **prepararse para pisar barro**, pero también para apoyarse en otras personas. Implica **hacer camino juntas, sin esperar que todo esté despejado, pero sin dejar de avanzar.**

Cambiar cómo cuidamos, cómo lideramos, cómo nos relacionamos o cómo organizamos nuestras organizaciones no es fácil. Pero **es urgente, es posible y es necesario.**

💬 Porque la corresponsabilidad también se aprende, se entrena y se organiza. Y lo común, si se cuida, **se sostiene.**



### 5.3 – EL PODER DE NOMBRAR: EL LENGUAJE COMO CUIDADO

A lo largo de esta guía hemos intentado nombrar a personas, colectivos y realidades con respeto, conciencia crítica y compromiso con la igualdad. Lo hemos hecho también con la intención de llegar al mayor número posible de personas, sin renunciar a la profundidad.

Aun así, en un formato necesariamente breve, sabemos que algunas cuestiones se habrán quedado fuera.

Porque nombrar también es utilizar un lenguaje inclusivo que pueda hacer visibles historias que durante mucho tiempo fueron silenciadas: **vidas, cuerpos, trabajos invisibilizados, luchas históricas de las mujeres, resistencias LGTBIQ+, realidades que habitan los márgenes o que no encajan en la norma.**

Y sí: nombrar también es una forma de cuidar. Pero también es una forma de **reconocer, incluir, abrir espacio y construir sentidos nuevos.**

Por eso, a continuación, encontrarás un pequeño glosario. Algunos términos ya han aparecido en la guía. Otros no, pero creemos que pueden ayudarte a seguir profundizando, preguntando, conversando... y caminando.

✦ **LO QUE NO SE NOMBRA, NO EXISTE. Y LO QUE SE NOMBRA, PUEDE EMPEZAR A EXISTIR CON FUERZA.**

Desde aquí, esperamos que se sigan sumando voces igualitarias, que aporten, cuestionen, amplíen y ayuden a seguir **construyendo corresponsabilidad —dentro y fuera de nuestras organizaciones, espacios y comunidades.**

## abc ANEXO: GLOSARIO

### MASCULINIDADES

- **Masculinidades:** Diferentes formas de ser hombre, construidas cultural y socialmente.
- **Masculinidad hegemónica:** Modelo dominante de las masculinidades.
- **Masculinidades tradicionales:** Reproducen roles rígidos y desiguales.
- **Masculinidades igualitarias:** Ser hombre desde el cuidado, el respeto y la corresponsabilidad.

### GÉNERO Y SISTEMAS DE PODER

- **Sexo:** Lo biológico: genitales, cromosomas, hormonas.
- **Género:** Constructo social y cultural de lo que significa ser hombre, mujer o persona no binaria.
- **Identidad de género:** Cómo te sientes y te identificas (hombre, mujer, ambos, ninguno...).
- **Expresión de género:** Cómo muestras tu género al mundo (ropa, gestos, voz...).
- **Perspectiva de género:** Mirada que ayuda a detectar desigualdades y cambiarlas.
- **Patriarcado:** Sistema que pone a los hombres en el centro del poder.
- **Interseccionalidad:** Cómo se cruzan distintas desigualdades (género, cultura, clase, etc.).
- **Privilegio:** Ventaja que tienes solo por pertenecer a un grupo dominante.
- **Estereotipos de género:** Ideas fijas y reducidas sobre cómo “deben ser” según el género.

### EDUCACIÓN, CUIDADOS Y CAMBIO

- **Coeducación:** Educar desde la igualdad, rompiendo estereotipos desde perspectiva de género.
- **Corresponsabilidad:** Reparto justo de cuidados, tareas y decisiones.
- **Cuidados:** Acciones que sostienen la vida (físicas, emocionales, sociales).
- **Cuidado comunitario:** Cuidarnos en colectivo, más allá de la familia.
- **Autocuidado:** Cuidarte para sostenerte. No es egoísmo, es necesario.
- **Referentes:** Personas que nos inspiran a vivir de otra forma.
- **Espacios no mixtos:** Lugares seguros entre personas con vivencias similares.

### DIVERSIDADES LGTBIQ+

- **LGTBIQ+:** Diversidad de orientaciones e identidades (Lesbianas, Gays, Bi, Trans, Intersex, Queer y más).
- **Trans:** Personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.
- **Intersexual:** Nacen con características sexuales que no encajan en lo “típico” masculino/femenino.
- **No binaria:** No se identifica como hombre o mujer.
- **Queer:** Identidad y forma de vivir fuera de las normas de género y sexualidad.
- **Orientaciones sexuales:** A quién te atrae (emocional, afectiva o sexualmente).

### DESIGUALDADES, ACCIONES Y RESISTENCIAS

- **Acción positiva:** Medidas que corrigen desigualdades históricas (como las cuotas).
- **Discriminación positiva:** Trato preferente a grupos discriminados para lograr equidad.
- **Democracia paritaria:** Igual presencia de mujeres y hombres en decisiones políticas y sociales.
- **Techo de cristal:** Límite invisible que impide a las mujeres avanzar en sus carreras.
- **Feminización de la pobreza:** Las mujeres sufren más pobreza y con menos recursos.
- **Empoderamiento:** Tomar conciencia del propio poder y ejercerlo.
- **Mainstreaming / Transversalidad:** Incluir la igualdad en todas las políticas y acciones.
- **Violencia de género:** Agresiones que se dan por el hecho de ser mujer, basadas en el poder y la desigualdad.
- **Movimiento feminista:** Lucha colectiva e histórica por la igualdad y los derechos de las mujeres.
- **Machismo:** Actitudes y creencias que desvalorizan a las mujeres.
- **Sexismo:** Discriminación consciente y estructural hacia las mujeres.





empleo e  
inclusión social



Dirección General de la Mujer  
CONSEJERÍA DE FAMILIA,  
JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES



GOBIERNO  
DE ESPAÑA


MINISTERIO  
DE CALIDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
TERRITORIAL Y POLÍTICA DE OBRAS



CORRESPONSABLES

## Área de Empleo e Inclusión Social *Fundación Santa María la Real*

 [www.areaempleofsmlr.es](http://www.areaempleofsmlr.es)

 [areaempleo@santamarialareal.org](mailto:areaempleo@santamarialareal.org)

