

PAUTAS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN ENTIDADES

La Luisiana (Sevilla) y Paterna del Campo (Huelva)



ÍNDICE

1. **¿Qué tengo en mis manos?**
2. **Introducción.**
3. **Una Buena Práctica es...**
4. **BBPP en mi entidad... ¿Por dónde empiezo?**
5. **¿Qué tipo de medidas puedo adoptar?**
6. **Tips para una comunicación inclusiva.**
7. **Aproximación a las nuevas masculinidades.**
8. **Impacto en la Brecha Salarial.**
9. **Recordemos que podemos empezar por...**
10. **Cuestionario inicial de corresponsabilidad.**
11. **Glosario.**
12. **Empresas colaboradoras.**



¿QUÉ TENGO EN MIS MANOS?

¡Te damos la bienvenida!

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

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

Esta guía, financiada por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía, 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. Este documento también se nutre de las inquietudes reflejadas por estudiantes del MOOC **en el marco del proyecto " Andalucía Hogar Corresponsable"**.

¿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

Corresponsabilidad: Ideas Clave

¿Qué es?

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

¿A quién afecta?

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

¿Cómo se generan BBPP en el espacio de trabajo?

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

¿Qué entidades pueden impulsar el cambio?

Administraciones públicas.
Sindicatos.
Tercer Sector.
Empresas.



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.»



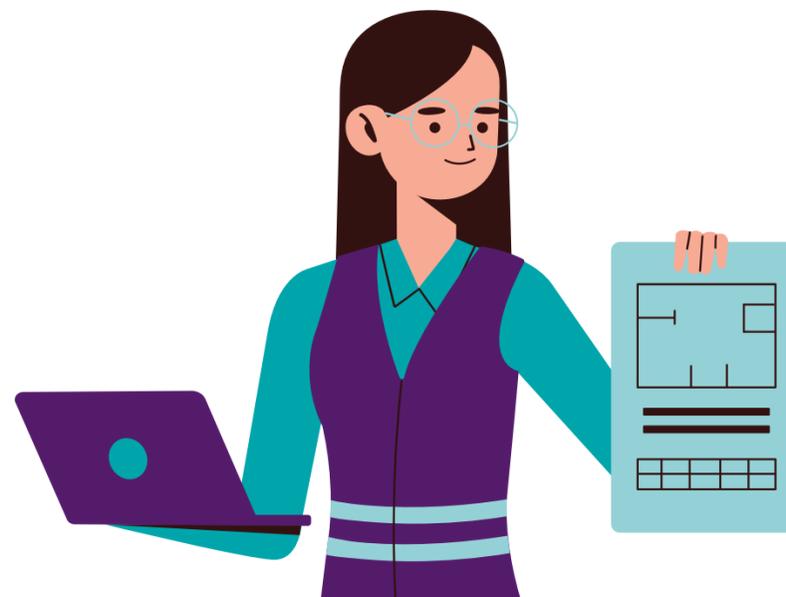
BUENAS PRÁCTICAS EN MI ENTIDAD, ¿POR DÓNDE EMPIEZO?



¿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

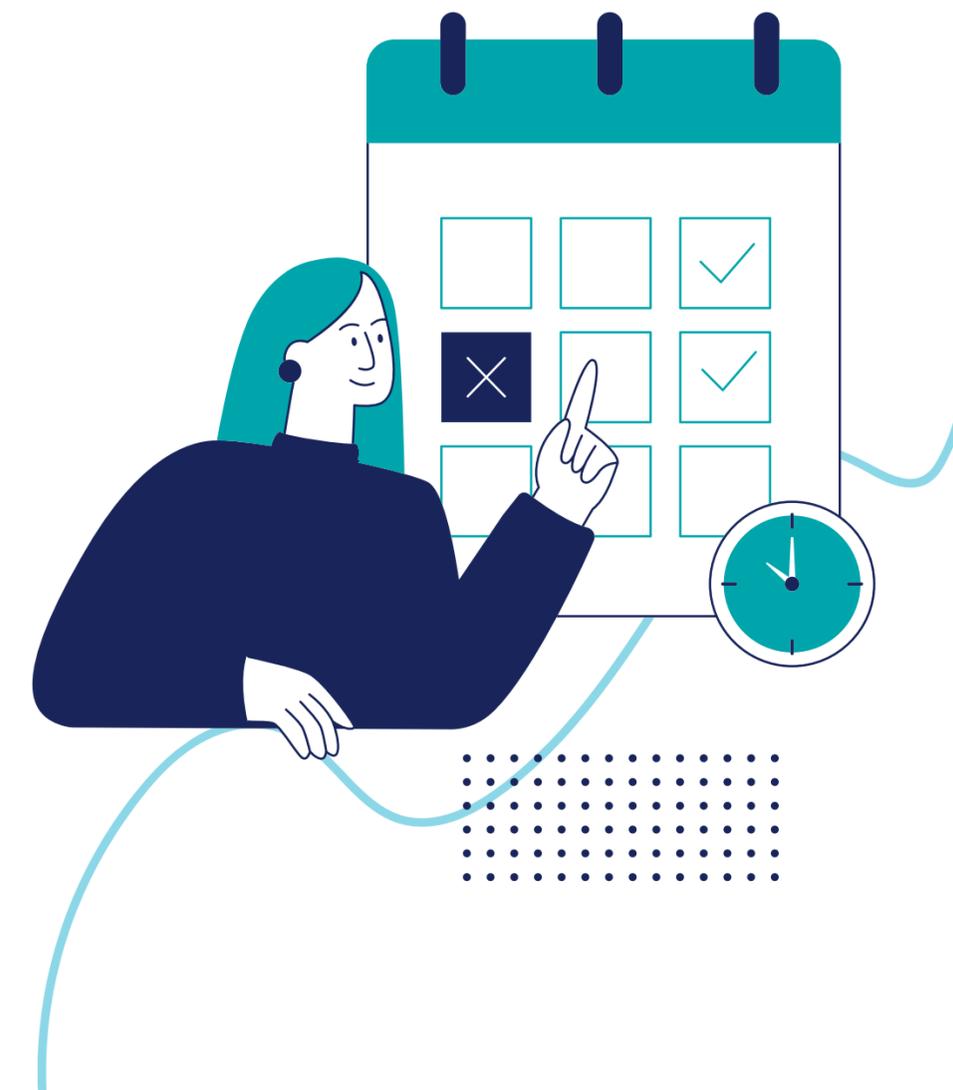
4. MEDIDAS DE DESARROLLO DEL PLAN DE CARRERA

A continuación se exponen buenas prácticas extraídas del diagnóstico realizado con la colaboración de las empresas entrevistadas durante el mismo.



ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

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



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.



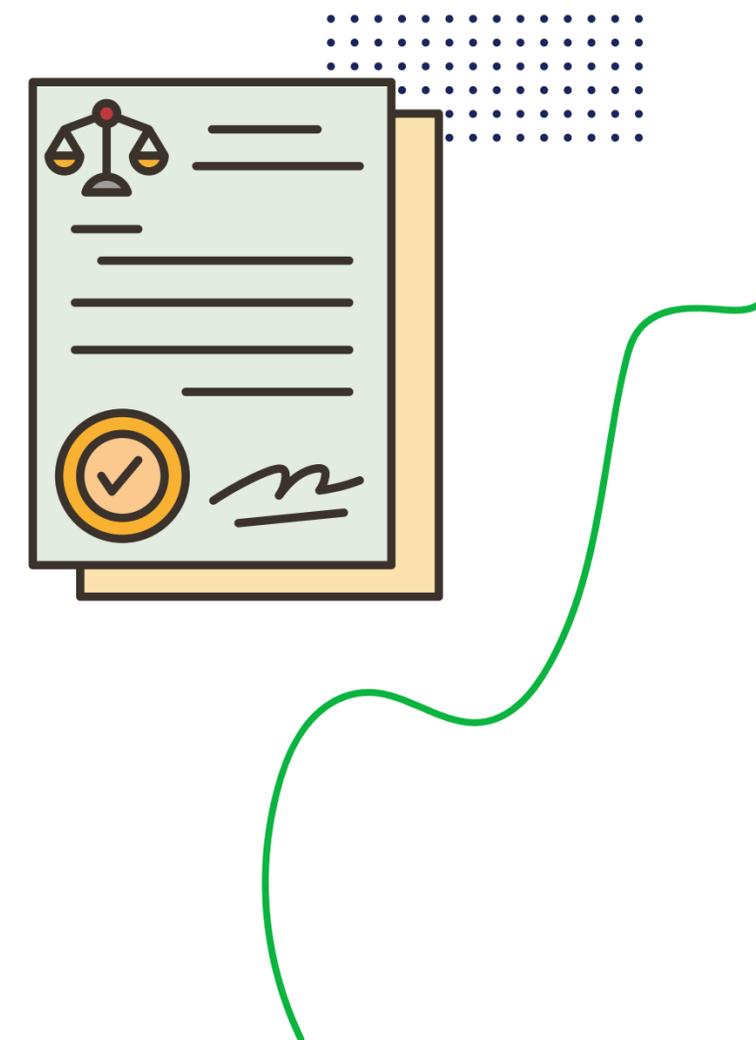
MEJORA DE BENEFICIOS SOCIALES Y LEGALES

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:

- Fomento del interés académico en STEM desde la infancia.
- Creación de paquetes de condiciones que faciliten el acceso a puestos de responsabilidad sin renunciar a la conciliación.
- Concienciación colectiva de hombres y mujeres de la entidad a través de talleres, formaciones y acciones dirigidas.
- Mitigar las situaciones de acoso y otros tipos de violencia promoviendo la protección social y laboral por encima de las medidas establecidas en planes de igualdad.
- Introducir la perspectiva de género de manera transversal en la organización.



OTRAS MEDIDAS EFECTIVAS

- **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 del uso del **lenguaje inclusivo** para el que en la próxima página te dejamos algunos sencillos "tips".



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

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

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

Actualmente las mujeres ocupan un gran porcentaje de trabajo a tiempo parcial, que se caracterizan por peor remuneración económica.

Además, son las mujeres quienes generalmente solicitan reducción de jornada por el cuidado de familiares a cargo.

Precariedad laboral

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

Trabajos menos valorados

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

Autoconcepto de la mujer

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

RECORDEMOS QUE PODEMOS EMPEZAR POR...

1. Deconstruirnos

A día de hoy seguimos identificando y derribando barreras en el entorno laboral con aquellas profesiones que están aún masculinizadas (bombero, policía, informático, etc). Tenemos la responsabilidad de social de enseñar y educar a las próximas generaciones en diversidad de roles para garantizar el acceso igualitario a todo tipo de profesiones tanto a hombres como a mujeres.



2. Velar por la igualdad de oportunidades laborales

Existe un sexismo que dificulta el acceso de la mujer a determinados puestos de trabajo, especialmente aquellos puestos de relevancia porque todavía existe una conducta estereotipada que está condicionada por la idea de que son las principales cuidadoras de las y los hijos, de los mayores o del hogar. La igualdad debe estar presente tanto en salarios, como todas aquellas cuestiones relacionadas con el desempeño de la mujer de cualquier puesto, función o rol en el entorno laboral al que decida acceder.

3. Ejercer una paternidad responsable y positiva.

Los hombres no han tenido tantos referentes de este tipo en entornos laborales, por lo que les faltan recursos para practicar una crianza corresponsable y positiva. Actualmente, existe un cambio generacional por el que los hombres se implican significativamente en la paternidad y crianza, lo que desemboca en padres responsables e involucrados en el desarrollo de los y las menores.

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.

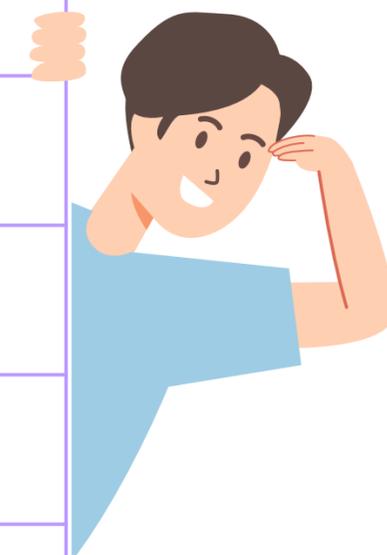
A través de ejercicios de intercambio de roles y de adoptar medidas que permitan la flexibilidad y la adaptación al puesto de trabajo es una buena iniciativa que permite educar y concienciar en la corresponsabilidad. En función de determinadas características específicas de algunas personas que conforman 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.

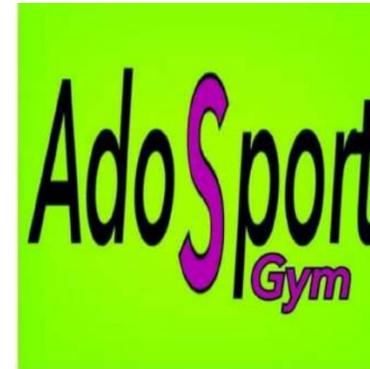
EMPRESAS COLABORADORAS



Picos artesanos "Castilla",
La Luisiana



El Olivito,
Paterna del Campo



Gimnasio "Adosport",
Paterna del Campo



Estación de Servicio "Repsol",
Paterna del Campo y La Luisiana



Café Bar "El Parque",
Paterna del Campo



Tienda "En-Ma",
Paterna del Campo



Copasur, Sdad. Coop. Andaluza
La Luisiana



Bar "Casa Eloy",
La Luisiana



¡Gracias por seguir construyendo camino!

Te animamos a compartir prácticas inspiradoras y a que nos cuentes qué te ha parecido esta guía en moocorresponsabilidad@santamarialareal.org



empleo e
inclusión social

