



Correspons-
Habilidad

Guía de Recomendaciones y Buenas Prácticas



Programa para promover la corresponsabilidad en el reparto de las tareas en el hogar y los cuidados.

Contenido

1. Introducción.....	3
2. Contextualización	4
3. Objetivos	4
Objetivos específicos:	4
4. Diagnóstico Inicial	5
4.1. Metodología	5
4.2. Resultados	6
5. Intervención.....	9
5.1. Itinerario formativo digital.....	9
5.2. Encuentros presenciales	12
5.3. Campañas de sensibilización	13
5.4. Hombres diversos	14
6. Problemáticas, necesidades y facilitadores.....	16
7. Buenas prácticas en la implementación de un programa con hombres.....	17
8. Aspectos a mejorar detectados en la implementación de los programas	18
9. Resultados y conclusiones generales	19
10. Glosario.....	23

1. Introducción

Esta **Guía de Buenas Prácticas y Recomendaciones** está diseñada por la Fundación Santa María La Real para instruir a las administraciones públicas, profesionales del tercer sector y empresas que trabajen en el tratamiento de proyectos y programas relacionados a la promoción de la igualdad de género de forma interna o externa a su organización.

Estas acciones en específico, están dirigidas a formar y sensibilizar especialmente a los hombres, y enfocadas a la promoción del desarrollo de nuevas masculinidades.

El **proyecto “Correspons-Habilidad”** pretende formar y sensibilizar en materia de corresponsabilidad a hombres residentes de la Comunidad de Madrid, haciendo uso de un enfoque integrado de género, para aumentar su implicación en la participación en el ámbito de los cuidados y otras responsabilidades domésticas en el ámbito familiar. El proyecto ha incluido la realización de **itinerarios formativos** con hombres, **acciones de sensibilización** hacia distintos agentes como el tejido empresarial, profesionales de la intervención pública y privada, así como **acciones de transferencia** y publicación de esta **guía de recomendaciones**. Asimismo, en el marco del proyecto se ha realizado una investigación social que exponemos en la primera parte del presente informe.

En primer lugar, abordaremos los principales conceptos teóricos de referencia y mostraremos los resultados de una encuesta dirigida a hombres y mujeres de la Comunidad de Madrid. Seguidamente mostraremos un recorrido de la intervención y sus actividades llevadas a cabo durante el presente año. Y, por último, presentaremos las buenas prácticas detectadas en la implementación de este proyecto impulsadas desde nuestras actividades.

Esta iniciativa está financiada 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.

2. Contextualización

Este proyecto “Correspons-Habilidad” surge de la necesidad de poner en la agenda social la problemática de la crisis de los cuidados y para hacer frente a las desigualdades de género que atañen, especialmente, a las mujeres. Por eso, resulta de importancia poner en relevancia los beneficios de las nuevas masculinidades y el involucramiento de los hombres en los cuidados, y cómo esto puede influir en la equiparación de oportunidades de bienestar y desarrollo para hombres y mujeres.

3. Objetivos

El objetivo general del proyecto consiste en promover la corresponsabilidad de los hombres de la Comunidad de Madrid en el reparto de las tareas en el hogar y los cuidados, a través de su propia formación y sensibilización; haciendo partícipes del proceso a otros agentes implicados como padres, administraciones públicas, entidades sociales y el tejido empresarial.

Objetivos específicos:

OE1. Promover el conocimiento y análisis de la realidad del reparto de las tareas del hogar y los cuidados, así como los niveles de corresponsabilidad de los hombres madrileños.

OE2. Promover el conocimiento y análisis de la realidad de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal impulsadas en el tejido empresarial de la Comunidad de Madrid.

OE3. Dotar a los hombres de conocimientos relacionados con el cuidado de personas dependientes dentro de sus propios entornos familiares, así como en la participación y desarrollo de otras responsabilidades domésticas, aumentando sus niveles de corresponsabilidad.

OE4. Sensibilizar a los padres como agentes trascendentales en la transmisión de valores de corresponsabilidad.

OE5. Sensibilizar al tejido empresarial, administraciones públicas, y entidades sociales de la Comunidad de Madrid, en la importancia del fomento de medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar.

OE6. Promover la identificación y transferencia de buenas prácticas relacionadas con el fomento de la corresponsabilidad.

4. Diagnóstico Inicial

Previamente a la intervención, se realizó una investigación como punto de partida e instrumento de diagnóstico previo al proyecto, el cuál contó con la participación de **201 personas encuestadas** de la Comunidad de Madrid.

A través de este estudio obtuvimos un análisis de la participación de los hombres en las tareas del hogar y los cuidados en la Comunidad de Madrid, que nos ha sido de utilidad para poder ajustar el contenido formativo y otras actividades específicas de intervención con hombres en materia de corresponsabilidad.

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

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

4.1. Metodología

Respecto a la metodología utilizada fue mixta, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas. Revisando fuentes secundarias como consultas bibliográficas públicas y privadas.

A partir de un **cuestionario de 30 preguntas**, se ha encuestado a un total de 201 hombres y mujeres residentes actualmente en la Comunidad de Madrid. Los datos recopilados nos han permitido concretar un diagnóstico sobre el grado de corresponsabilidad en el hogar.

Además, se han realizado 16 entrevistas con entidades sociales y administraciones públicas, con el fin de detectar buenas prácticas en materia de intervención que fomenten la implicación de los hombres en la igualdad de género, especialmente en lo referente al reparto igualitario de tareas domésticas y de cuidados

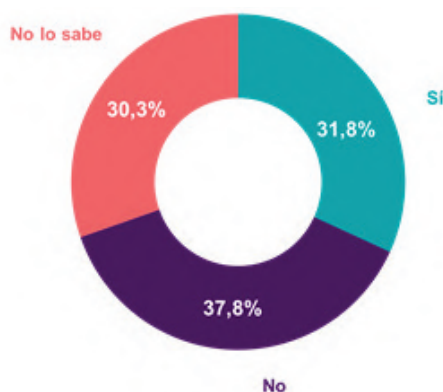
Por último, el estudio incluye **entrevistas con 16 representantes de organizaciones empresariales**. Principalmente, para visibilizar las medidas de conciliación implementadas en las plantillas, así como conocer los beneficios que estas pueden reportar a las propias empresas.

4.2. Resultados

Principales resultados de la investigación:

- En cuanto al **interés** de las personas encuestadas **en realizar formación** sobre conciliación, gestión del tiempo en el hogar o reparto de las tareas, los datos reflejan que **un 37,8% manifiesta desinterés, un 30,3% tiene dudas y un 31,8% estaría dispuesto/a.**

GRÁFICO 1. INTERÉS EN REALIZAR FORMACIÓN SOBRE CONCILIACIÓN



El motivo principal de desinterés en este tipo de formación es considerar que cuentan con los **conocimientos suficientes** (55,3%). Sin embargo, en el diagnóstico sobre corresponsabilidad en el hogar encontramos **diferencias notables en el reparto asignado a hombres y mujeres.**

- Las mujeres perciben que son las principales responsables de las tareas domésticas en el 61,6% de los casos. Las tareas concretas que declaran hacer ellas en mayor medida son: "ordenar y limpiar la casa" (62,8%), "poner la lavadora, tender y planchar" (60,5%) y preparar la lista de la compra (58,1%).

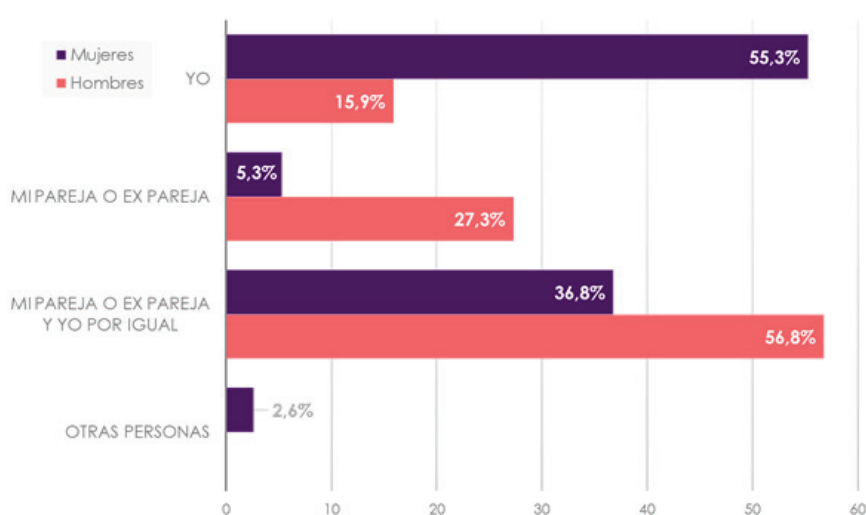
GRÁFICO 2. ¿QUIÉN DEDICA MÁS TIEMPO A LAS TAREAS DOMÉSTICAS? (%)



Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=10,228$; $p=0,017$.

- Los porcentajes de corresponsabilidad aumentan en tareas como “llevar el control de los gastos del hogar” o “hacer la compra”. Aunque en estos casos el **reparto equitativo tampoco es el porcentaje mayoritario, alcanzando tan solo en torno a un 30%**.
- Aparecen, sin embargo, otras tareas que realizan mayoritariamente los hombres, a pesar de que requieren un **corto periodo de tiempo** o solo son necesarias **de manera puntual**, como es el caso de “reparar y gestionar los desperfectos de la casa” o “tirar la basura”.
- En referencia a los **cuidados a menores**, los resultados de la encuesta señalan un porcentaje superior de **hombres que se muestran más optimistas ante la existencia de corresponsabilidad en sus hogares** (56,8%), frente a un 36,8% de mujeres.

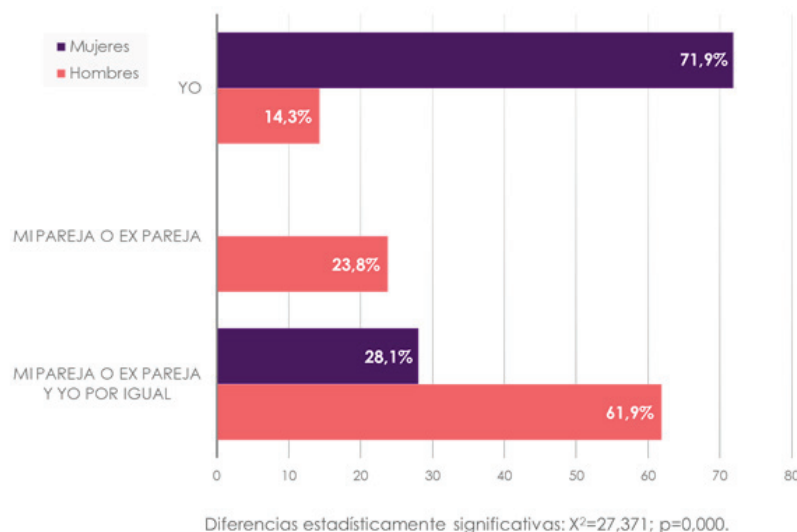
GRÁFICO 3. ¿QUIÉN DEDICA MÁS TIEMPO AL CUIDADO? (%)



Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=17,902$; $p=0,000$.

- Esta **diferente percepción entre hombres y mujeres** genera una brecha con diferencias de unas tareas a otras. Así, por ejemplo, “estar pendiente de las citas médicas” supone la mayor **brecha de género** en cuanto a considerar que existe corresponsabilidad (33,8 puntos), seguido de proporcionar cuidados básicos: alimentación, aseo y descanso (31,7 puntos), cuidar cuando está enfermo/a” (25,1 puntos) y supervisar su bienestar emocional” (21,4 puntos).
- Entre todas las tareas analizadas, “estar pendiente de las citas médicas” es la que concentra el mayor porcentaje de **mujeres** que perciben ser ellas las principales responsables (71,9 %). También veíamos que “hacer la lista de la compra” se encontraba entre las actividades más realizadas por las mujeres. Ambas se tratan de **tareas más mentales** y, por tanto, **más invisibilizadas**.

GRÁFICO 4. ESTAR PENDIENTE DE LAS CITAS MÉDICAS



Abordando las **dificultades de conciliación** de la población encuestada, los datos recogidos ponen de manifiesto que, entre las personas con empleo, **un 44,4% de mujeres y un 25% de hombres** declara tener muchas o bastantes dificultades para compaginar su vida laboral, familiar y personal.

- Desde las entrevistas a **empresas** hemos detectado buenas prácticas que pueden favorecer la conciliación de sus plantillas, suponiendo además **beneficios** para las propias organizaciones como la mejora del clima laboral, la reducción del absentismo y rotación del personal, el incremento de la motivación y el compromiso de la plantilla o el aumento de la productividad.
- También desde el trabajo cualitativo observamos que, a pesar de las reticencias que continúa habiendo, son crecientes las **asociaciones, organizaciones del tercer sector y administraciones públicas** que apuestan por líneas de trabajo que intervienen con los hombres en busca de cambios que favorezcan la igualdad de género.
- En cuanto a la tipología de **buenas prácticas** que actúan en este sentido, hemos encontrado especialmente talleres, cursos, grupos y círculos de hombres, acciones dirigidas a empresas o a la búsqueda de cambios legislativos, así como actividades de difusión a partir de guías de buenas prácticas, documentales, publicaciones de artículos o encuentros con otras asociaciones promoviendo el intercambio de experiencias y el trabajo conjunto.

5. Intervención

La intervención estaba planificada por dos rondas con dos itinerarios formativos digitales que, para adaptarlos mejor a las necesidades, tiempos y demandas del público objetivo, los reconfiguramos de la siguiente forma:

El diseño y creación de dos itinerarios formativos digitales en formato MOOC:

- Dirigido a profesionales público en general mayor de 35 años
- Dirigido a jóvenes entre 18 y 35 años

La elección del formato MOOC viene motivada porque aporta flexibilidad y una mejor adecuación a los tiempos de los participantes además de generar un espacio abierto y libre para la reflexión, tanto individual como en grupo, el debate y compartir experiencias. Por otro lado, facilita compartir recursos, el seguimiento de los avances en los contenidos, la evaluación y la resolución de dudas o consultas.

Complementados con actividades específicas como **píldoras formativas** (con contenidos de ampliación más específicos y dirigidos a intereses concretos), **mentorías individuales** (servicio para solventar dudas e inquietudes sobre los contenidos), **encuentros presenciales** (que fomentan la inclusión y dirigidos a aquellos hombres con dificultades para el uso de la tecnología que dificulta el correcto aprovechamiento de la formación) y **webinars específicos de sensibilización** (con los que lograr un mayor alcance e influencia en la sociedad para alcanzar una responsabilidad efectiva).

A continuación, analizamos cada una de las actividades realizadas:

5.1. Itinerario formativo digital

5.1.1. Mooc formativo adultos y juventud

Mediante la plataforma Moodle se ha desarrollado un itinerario formativo digital compuesto por cuatro bloques, con sus evaluaciones por bloque, píldoras educativas y una evaluación final para asentar los aprendizajes. Además, se han presentado espacios de reflexión mediante foros en la que de forma voluntaria los hombres han podido intercambiar aprendizajes. El **Mooc “Corresponsabilidad desde la masculinidad”** está previsto para completarlo en 35 horas lectivas con apoyo de asesorías individuales y webinars complementarios.

De la misma forma, se desarrolló otro Mooc diferencial para juventud entre 18 y 35 años de edad denominado **“Juventud Igualitaria y corresponsable”** en el que adaptamos algunos de los contenidos, el lenguaje y la estructura de la formación, para hacerla más atractiva y significativa a este colectivo.

5.1.2. Contenidos de los MOOCs

Bloque 1: Introducción al Género, Igualdad y masculinidad

Con este bloque se pretendía que los participantes adquirieran una visión completa y práctica de los conceptos básicos sobre igualdad, género y corresponsabilidad; muy relacionados con la vida diaria y las experiencias cotidianas en familia y comunidad. Los contenidos específicos son los siguientes:

- Primera aproximación a conceptos básicos como género, igualdad, corresponsabilidad, sexismo, machismo, entre otros.
- El proceso de socialización, el ámbito cultural y los valores
- Arquetipos sexistas, micromachismos
- Beneficios de la igualdad

Bloque 2: Redefiniendo la masculinidad

El objetivo de este bloque era abordar, profundizar, redefinir los roles de género que históricamente han venido asumiendo los hombres, así como construir nuevas formas de relacionarse a nivel afectivo. Los contenidos son los siguientes:

- Roles de género como base de la desigualdad
- El amor romántico y las relaciones: mitos del amor romántico
- Violencia en las relaciones
- De-construyendo creencias y estereotipos de género
- Nuevas masculinidades
- Salud positiva masculina: cuidados y autocuidados

Bloque 3: Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo

Este bloque profundiza en el desarrollo de una parentalidad positiva en la implicación y participación del trabajo reproductivo y de cuidados. Se aborda el concepto de corresponsabilidad, analizando los cambios y resistencias para construir una ética igualitaria en el reparto de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares. Los contenidos comprenden:

- División sexual del trabajo
- Corresponsabilidad en el hogar: aprendizajes básicos de realización y distribución de tareas domésticas

- Los hombres y los cuidados de los menores y otras personas dependientes en el hogar
- Paternidad responsable y positiva
- Consecuencias de la desigualdad en los cuidados
- Beneficios de la corresponsabilidad en el trabajo reproductivo a través de contenidos dirigidos a hombres

Bloque 4: La conciliación de la vida familiar y laboral como paso indispensable para conseguir corresponsabilidad

Este bloque final plantea como objetivo promover un cambio de actitud en los participantes respecto a la conciliación, haciéndolos conscientes de los derechos y oportunidades que supone participar activamente de la crianza de los menores, o el disfrute de la pareja haciendo efectivas las medidas de conciliación que el mercado laboral ofrece. Los contenidos son:

- Conciliación familiar, laboral y personal
- Uso del tiempo y reparto del mismo
- Cuidar como responsabilidad y derecho
- Permisos de paternidad, excedencias
- Reducciones de jornadas y permisos por cuidados
- Corresponsabilidad en tiempos de teletrabajo

5.1.3. Píldoras formativas

Se realizaron cuatro píldoras formativas que complementan los contenidos de los itinerarios formativos online (Moocs). Para adaptarlas a las necesidades de la población beneficiaria, se grabaron e incorporaron a los Moocs formativos con sus respectivos cuestionarios de evaluación del aprendizaje.

Los contenidos de las cuatro píldoras formativas son:

- Masculinidad y emociones
- Comunicación Asertiva
- Diversidad familiar: nuevas relaciones familiares
- Permisos parentales

La última píldora de **permisos parentales** no estaba en la planificación, pero se desarrolló con apoyo del voluntariado como acción de mejora que complementa perfectamente el itinerario formativo.

5.2. Encuentros presenciales

El objetivo de esta actividad era de **promover la reflexión**, realizando un ejercicio de autocrítica del carácter dominante del modelo hegemónico tradicional, contando con los hombres.

Para lograr un **cambio constructivo y positivo** con los participantes, propusimos un espacio de encuentro para crear diálogos informales en torno a las inquietudes, necesidades, dificultades, experiencias y curiosidades que surjan de las temáticas abordadas durante el programa: igualdad, corresponsabilidad en el hogar, conciliación, paternidad, nuevas masculinidades, etc.

A lo largo del proyecto hemos propuesto y llevado a práctica diferentes encuentros, talleres e itinerarios formativos, **6 horas en talleres online** y **56 horas** de formación presencial para generar un ambiente seguro, distendido y de aprendizaje para favorecer la corresponsabilidad e igualdad desde la diversidad en multitud de espacios llegando a:

- **54 hombres** con discapacidad intelectual han participado de forma activa en encuentros presenciales
- **24 hombres** en desempleo, 14 en situación de desempleo de larga duración
- **5 Itinerarios formativos** adaptados
- **17** encuentros presenciales + **2** encuentros online
- **54 entregas de MOOC** adaptado con partes en lectura fácil para personas con diversidad intelectual.
- **24 entregas de MOOC** adaptado en versión digital o impresa para participantes de los encuentros que han formado parte de talleres u itinerarios.



5.3. Campañas de sensibilización

Promover y mejorar la corresponsabilidad en los hogares no es una cuestión exclusiva de los hombres, sino que es necesaria la participación de otros agentes como son las administraciones públicas, entidades sociales y el tejido empresarial; pues desde las distintas esferas que ocupan, influyen en el ejercicio de una corresponsabilidad efectiva en los hogares. De esta forma, se sientan las bases de una actuación multiactor que permite asegurar que el fomento de corresponsabilidad quede tratado en distintos momentos y desde distintas esferas.

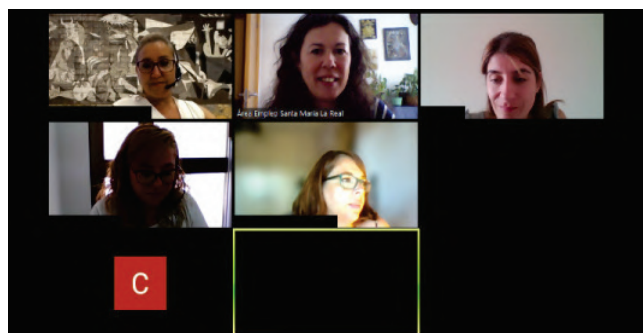
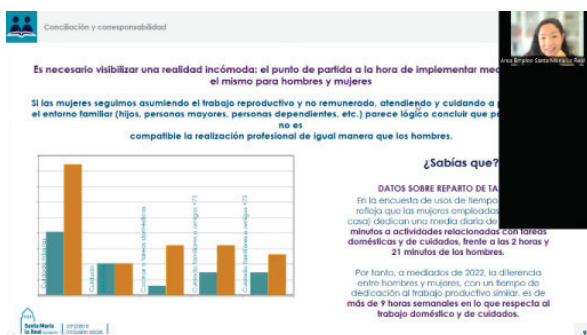
Además, para generar un mayor impacto, es muy relevante llevar el programa más allá de la formación organizada y alcanzar una mayor población, destacando en este sentido, los hombres que se encuentren actualmente ejerciendo la labor de la paternidad. Así podemos incluir a aquellos hombres que, por distintos motivos, no pudieron participar en el programa y que también son modelos e influyen en sus entornos más cercanos (familiares, sociales y profesionales).

Por lo tanto, se llevaron a cabo 3 campañas de sensibilización (con un total de 3 webinars) diferenciadas y enfocadas de manera particular:

5.3.1. Webinar de sensibilización dirigido al tejido empresarial de la CAM: dirigido a profesionales de las áreas de Personal, RR.HH, Talento, o Formación; para la toma de conciencia en la introducción de la corresponsabilidad en las empresas con un contenido enfocado a los beneficios de introducir medidas de conciliación, principales normativas, planes de igualdad, permisos de cuidados a hombres trabajadores, la prevención de la discriminación en el trabajo de padres cuidadores, tendencias y necesidades futuras en la conciliación, etc.

5.3.2. Webinar de sensibilización dirigida a profesionales de las administraciones públicas y entidades sociales: para informar de los beneficios de la creación de programas de intervención con hombres, y la consideración de medidas de conciliación en sus diferentes intervenciones.

5.3.3. Webinar de sensibilización dirigida a padres de la Comunidad de Madrid (CAM): Con el objetivo de fomentar la participación de los padres en la educación y crianza de sus hijos/as, la transmisión de valores de igualdad, el reparto de tareas en el hogar y abordaje sobre paternidad responsable.



5.4. Hombres diversos

Realizamos diferentes actividades y talleres con hombres con discapacidad intelectual para adentrarnos en cómo conseguir una sociedad más igualitaria empezando desde casa, desde la corresponsabilidad en el hogar.

En grupo afrontamos la igualdad de género desde la perspectiva de hombres con discapacidad intelectual creando un entorno cómodo y seguro, pudiendo desarrollar, debates, aprendizajes y actividades prácticas con el objetivo de tener una mayor autonomía y un reparto de tareas más equilibrado en sus hogares.



5.4.1. Adaptación del proyecto

El proyecto lo adaptamos y reconfiguramos de forma constante previo a reunión con el personal profesional del centro, pues la diversidad de los participantes era muy amplia, según perfil y trabajo previo hicimos una selección de dinámicas y temáticas a trabajar para introducir la igualdad, corresponsabilidad y nuevas masculinidades desde un eje protagónico con los participantes.

Adaptamos el contenido del MOOC en una versión reducida incluyendo apartados de lectura fácil.



6. Problemáticas, necesidades y facilitadores

- La problemática con la que solemos encontrarnos en proyectos de sensibilización con hombres, es en primer lugar captar su atención en estos temas, ya que por décadas se ha visto mermado a una educación patriarcal en la que hablar de corresponsabilidad e igualdad de género le ha sido ajeno en su día a día, al mismo tiempo de incentivar el desarrollo de la empatía con las mujeres y su compromiso con la igualdad. [Un ejemplo de esto es el resultado de la campaña de difusión que realizamos con la empresa consultora de comunicación en el que tuvimos 4966 clics en nuestro anuncio, pero sólo 17 que hicieron click en la inscripción en la landing \(Extraído del informe de resultados de campaña\)](#)
- Las organizaciones formadas por personas con esta misma sensibilización le pueden otorgar, en algunos casos, muy poca importancia. Sin embargo, en el ámbito empresarial y público ya se están haciendo eco las políticas internas de conciliación y corresponsabilidad dentro de las acciones de bienestar del cliente interno. [Estos avances por ejemplo los podemos apreciar en el documento “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” \(Red DIE\). Además, también en nuestro diagnóstico en el que hemos contado con organizaciones de sector privado y público en el que nos han expuesto sus mejoras respecto a las medidas de conciliación.](#)
- Los últimos cambios en las normativas [como la aprobación del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio de 2023 de la ley de las familias](#) y las acciones formativas en perspectiva de género desde la Administración Pública, pueden servir para poner sobre la mesa cuestiones de gran valor en la sociedad, pero esto debe ir acompañado con acciones de sensibilización tanto internas y externas.
- Observamos también, la necesidad de integrar el colectivo de personas con discapacidad en estos itinerarios en función a la mejora de su autonomía y reparto de tareas en su convivencia habitual que pueden provocar una mejora en el sentido de autorrealización y de corresponsabilidad.
- Por último, la apertura de cada agente de socialización para el cambio de mentalidades en torno a la corresponsabilidad, junto con una sensibilización conciliadora que muestra las ventajas de la igualdad tanto para hombres y mujeres, abrirá paso para el cambio estructural que queremos para las generaciones actuales y las futuras.

7. Buenas prácticas en la implementación de un programa con hombres

- La difusión de participantes para el programa funciona mejor con personas del tercer sector y las redes personales, que aunque tienen una mayor sensibilización de la materia, pueden servir también de agentes de difusión al recomendar a otros hombres que se sienten más inseguros de realizar la formación.
- El contar con una formación en forma de Mooc digital permite a los participantes realizar la actividad en cualquier momento que puedan y conciliar perfectamente con sus actividades profesionales y personales.
- Proporcionar un espacio seguro y confortable para los hombres durante los talleres: dar las formaciones en un ambiente distendido e informal hace que los participantes de los talleres se involucren en la formación, hablen de sus comportamientos habituales y reflexionen en grupo sobre ciertos aspectos que nunca se hubieran cuestionado antes.
- El brindar cifras y estadísticas sobre el uso del tiempo y reparto de tareas en la actualidad nos hace visibilizar una realidad aún existente que perjudica especialmente a las mujeres.
- La propuesta de dinámicas y preguntas de manera de lluvia de ideas, hace que los hombres empiecen a cuestionarse cosas que antes las entendían como naturales por el proceso de socialización aprendida durante los primeros años de edad.
- Grupos de hombres para trabajar en conjunto las mejoras y aportaciones para conseguir una sociedad más igualitaria.
- Talleres ajustados a las necesidades del grupo previo cuestionario o reunión con centro, grupo, asociación o empresa
- En relación a los webinars con empresas y administraciones públicas, algunas personas no conocen las actualizaciones de las medidas de conciliación y vieron importante que sean comunicadas por las empresas para poder hacer uso de ellas. Además el hecho de reflexionar acerca de sus situaciones de corresponsabilidad a nivel familiar ha funcionado para darse cuenta el nivel de reparto de actividades domésticas en el hogar con las personas con las que conviven.

8. Aspectos a mejorar detectados en la implementación de los programas

- Entornos familiares donde la persona convive con su madre y la educación en la igualdad se ha basado en masculinidades con connotaciones machistas.
- Llegar a público objetivo, sobre todo a jóvenes menores de 35 años.
- Nuevas formas de comunicación para llegar y sensibilizar a hombres mayores de 18 años.
- Aumento del conocimiento de los planes de conciliación en entornos laborales y su uso.
- Mejora de contenido y desarrollo específico según el público objetivo a llegar, provocando una mayor aceptación del proyecto desde un primer momento
- Trabajo más individualizado con los participantes y consolidación de grupos estables en un tiempo definido con el objetivo de fomentar los aprendizajes y apoyo colectivos. Así como asegurar un mayor número de participación.
- Fomento del trabajo práctico y desarrollo de la corresponsabilidad dentro de los hogares.
- Desarrollo del trabajo interasociaciones para favorecer prácticas de conciliación con personal contratado y entidad. Fomentando mejoras que puedan intervenir las y los trabajadores aportando mejoras para la mejora de la conciliación y aplicación de corresponsabilidad en el hogar.
- Fomento de encuentros presenciales para favorecer la creación de grupos de hombres que puedan compartir y reflexionar sobre deconstrucción del género en favor de nuevas masculinidades.
- Generar espacios de trabajo mixto donde se puedan conocer la interpretación y diferentes puntos de vista de la corresponsabilidad, pudiendo hacer inclusive grupos de trabajo.

9. Resultados y conclusiones generales

- **Itinerario Formativo Digital:** queda mucho trabajo por hacer para fomentar la corresponsabilidad en todos los ámbitos, con este programa se ha conseguido sensibilizar a un total de **106 hombres** de la Comunidad de Madrid inscritos en el Mooc formativo de Corresponsabilidad, de los cuáles **33** han culminado la formación online y **24** han recibido la versión resumida del Mooc.

Datos

106 hombres inscritos de la Comunidad de Madrid

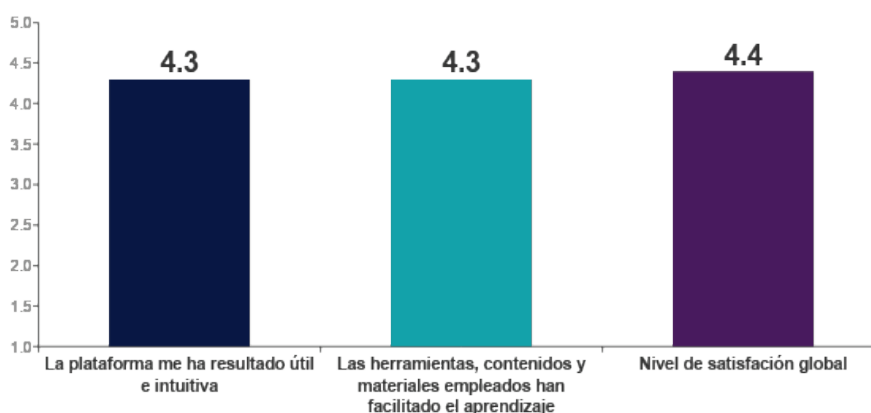
33 hombres finalizan el MOOC con todas sus actividades

23 hombres inscritos reciben adaptación de MOOC

Más de un 50% de inscripciones se forman con éxito en el programa, haciendo un total de 55 hombres

Los hombres que culminaron el Mooc han reconocido el aprendizaje nuevo en materia de corresponsabilidad y conciliación, así mismo han podido reflexionar acerca de las nuevas masculinidades y la deconstrucción de los estereotipos de género exigidos por la sociedad que tanto les afecta. Así también ha destacado el manejo intuitivo del medio por el cuál realizaron los aprendizajes, en nuestro caso mediante la plataforma Moodle.

VALORACIÓN DEL MOOC FORMATIVO ONLINE



*Medias (escala de 1 a 5)

Testimonios

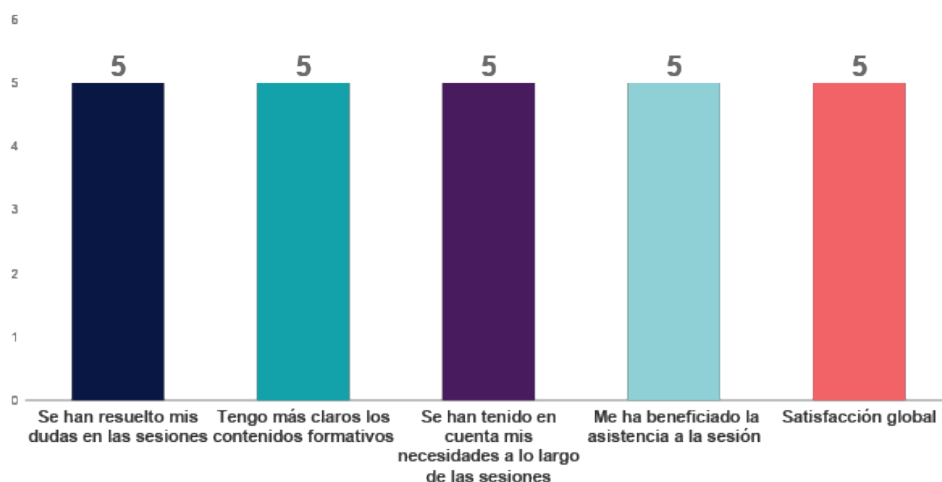
“Rescato la parte en que reconocer las emociones propias sirve para un mayor autoconocimiento y esto lleva a poder construir una masculinidad más sana.”

“Me llevo el “buen trato” como eje de las relaciones en la vida familiar.”

“He aprendido e interiorizado contenidos relacionados con la asertividad, los roles de género y la resolución de conflictos”

Dentro del itinerario formativo se ofrecieron sesiones de **Mentoring** con el objetivo de complementar los aprendizajes y solucionar dudas acerca de la formación. En total hemos tenido **62 sesiones de mentoring**, sobre todo a través de llamadas telefónicas. Hemos utilizado también Google Meet para resolver incidencias de la plataforma y que nos pudieran compartir pantalla, respondiendo infinidad de dudas a correos electrónicos y mensajes en la plataforma MOOC, así como resolución de dudas a través de servicios de mensajería instantánea sin contabilizar.

VALORACIÓN DE SESIONES DE MENTORING



*Medias (escala de 1 a 5)

Testimonios

“Me ha resuelto todas las dudas y otras actividades con las que ampliar el trabajo en corresponsabilidad.”

“Me ha servido para mejorar mis conocimientos.”

- **Webinars de Sensibilización:** se han realizado 3 Webinars: uno dirigido al tejido empresarial, otro para profesionales de las administraciones públicas-entidades sociales y uno último para padres en general de la Comunidad de Madrid. Estos tres webinars se dieron en formato online mediante la plataforma zoom en horarios adaptados para facilitar la participación.

Los webinars tuvieron un alcance de 163 reproducciones en la plataforma de Youtube, consiguiendo tener en directo 15 asistentes durante la grabación de los webinars

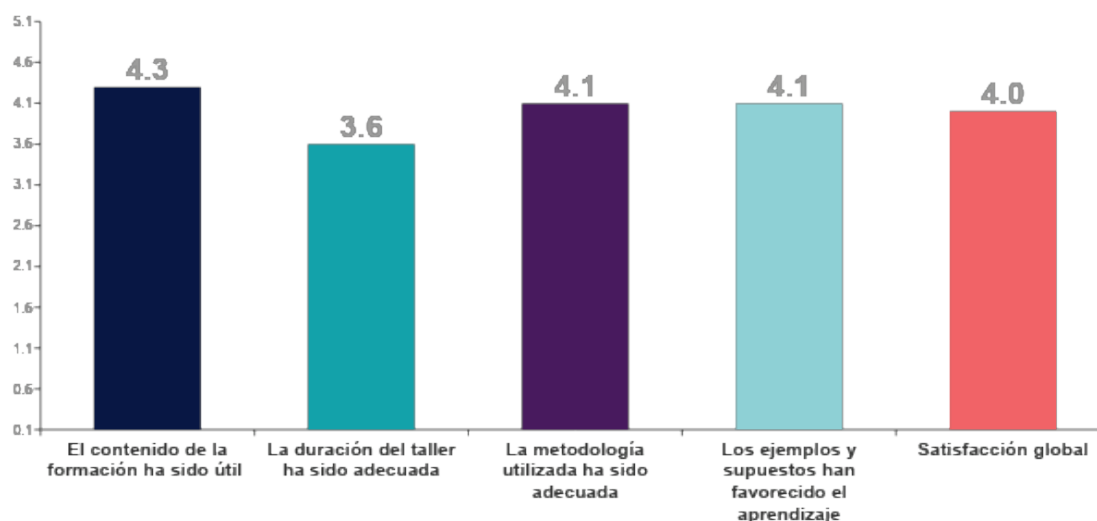
En lo que respecta a la evaluación sobre la percepción de los webinars:

PERCEPCIÓN DE WEBINARS DE SENSIBILIZACIÓN



- **Encuentros:** se han realizado 17 encuentros presenciales y 2 encuentros online, los cuales han sido evaluados por los participantes tanto por medio de cuestionarios de satisfacción en formato digital como en papel adaptados, cómo en el caso de los centros con usuarios con discapacidad intelectual.

SATISFACCIÓN DE TALLER GRUPAL



Testimonios

"Poder aplicar los conocimientos adquiridos en el entorno doméstico"

"Lo dinámico que ha resultado el taller y la accesibilidad de la formadora."

"He aumentado mis conocimientos en corresponsabilidad y nuevas masculinidades"

"Ha aumentado mi motivación por aplicar la corresponsabilidad en el entorno doméstico"

"Ha aumentado mi motivación por hacer uso de las medidas de conciliación"

- Sigue siendo un reto poder llegar a hombres de la comunidad de Madrid para invitarles a una formación desde una perspectiva de género, sobre todo en los pueblos con menos habitantes donde no tienen recursos de tercer sector que trabaje en su municipio.
- Las empresas y administraciones públicas aún no se encuentran sensibilizadas con la conciliación y corresponsabilidad, por lo que se necesita hacer mayores esfuerzos para atraer a estos agentes públicos y privados para acudir a estas formaciones y formarse ya que esta temática les es de utilidad en el ámbito privado y por supuesto público.
- Es necesario poner mucho hincapié en el tercer sector, ya que estas entidades deben estar sensibilizadas y formadas en igualdad, ya sea para el trato con personas en riesgo de vulnerabilidad y para el mejoramiento del clima laboral interno.

10. 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.



Correspon- **Habilidad**