



Correspons- Habilidad

Informe diagnóstico



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

Contenido

1. Introducción.....	3
2. Objetivos del proyecto.....	4
3. Metodología de investigación.....	5
4. Marco teórico.....	6
4.1. El trabajo reproductivo y la necesidad de un reparto corresponsable.....	6
4.2. De la masculinidad hegemónica a la promoción de las nuevas masculinidades	8
4.3. La intervención social con hombres para combatir las desigualdades de género en el ejercicio de la corresponsabilidad	9
4.4. Estrategias implementadas desde las empresas para favorecer el uso de medidas de conciliación	10
5. Resultados de la encuesta.....	12
5.1. Perfil de la muestra encuestada	12
5.2. Conciliar la vida laboral, familiar y personal.....	13
5.3. Formación sobre corresponsabilidad en el hogar.....	16
5.4. Reparto de las tareas domésticas.....	17
5.5. Dedicación a los cuidados de menores	24
6. Buenas prácticas detectadas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad por parte de entidades sociales, administraciones públicas y organizaciones empresariales.....	33
6.1. Entidades sociales y administraciones públicas	33
6.2. Empresas	34
7. Principales conclusiones extraídas de la investigación	37
8. Bibliografía	39
Anexo I. BB.PP de entidades sociales y administraciones públicas	41
Anexo II. BB.PP de empresas.....	64

1. Introducción

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 incluye 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 una **guía de recomendaciones**.

Asimismo, en el marco del proyecto hemos realizado una **investigación social** que exponemos en el presente informe. En primer lugar, abordaremos los principales conceptos teóricos de referencia. Seguidamente, mostraremos los resultados de una encuesta dirigida a hombres y mujeres de la Comunidad de Madrid. Y, por último, presentaremos las buenas prácticas detectadas en materia de conciliación y corresponsabilidad impulsadas desde diferentes agentes sociales.

La 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. Objetivos del proyecto

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.

Los objetivos **específicos** vinculados a la investigación se concretan 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.

A partir de la investigación realizada, pretendemos ofrecer un **diagnóstico de la participación de los hombres en las tareas del hogar y los cuidados en la Comunidad de Madrid**, que nos permita poder ajustar las sesiones formativas y otras actividades específicas de intervención con hombres en materia de corresponsabilidad.

3. Metodología de investigación

El estudio propone una metodología mixta, utilizando técnicas de investigación tanto cuantitativas como cualitativas.

- **Revisión de fuentes secundarias.** Para la construcción de un marco teórico de referencia hemos realizado una consulta bibliográfica de fuentes públicas y privadas.
- **Encuesta a hombres y mujeres de la Comunidad de Madrid¹.** A partir de un cuestionario de 30 preguntas, hemos encuestado a un total de **201 hombres y mujeres** residentes actualmente en la Comunidad de Madrid. Los datos recopilados nos permitirán concretar un diagnóstico sobre el grado de corresponsabilidad en el hogar.
- **Entrevistas con entidades sociales y administraciones públicas.** Además, hemos realizado entrevistas con **16 profesionales** de entidades sociales y 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.
- **Entrevistas con empresas.** 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.

¹ Encuesta en la Comunidad de Madrid: añadir la perspectiva tanto de hombres como de mujeres nos permitirá realizar una comparativa de resultados y detallar las brechas de género.

4. Marco teórico

En este apartado teórico abordaremos con especial hincapié el **papel de los hombres** en la consecución de una reorganización socialmente justa y corresponsable del trabajo doméstico y de cuidados. De manera introductoria, mostraremos los datos disponibles acerca de cómo se distribuye el **reparto del trabajo reproductivo**. Posteriormente, tendremos en cuenta los principales conceptos desarrollados en el campo de estudio de la **masculinidad**. Después, plantearemos la importancia de la **intervención social con hombres**, así como las **estrategias empresariales** para promocionar el uso de **medidas de conciliación** entre los hombres, ambas cuestiones con el fin último de apoyar el ejercicio de una correcta corresponsabilidad en el hogar.

4.1. El trabajo reproductivo y la necesidad de un reparto corresponsable

La incorporación de las mujeres al mercado laboral supuso una primera fractura a un modelo tradicional de organización del trabajo basado en la **división sexual** (ámbito productivo y reproductivo). Sin embargo, esta primera ruptura no ha ido acompañada por una implicación de los hombres equitativa en el trabajo reproductivo. Este desequilibrio en las responsabilidades domésticas y de cuidados supone, para muchas mujeres, **dobles y triples jornadas de trabajo**. (Farré, L y González, L, 2020).

Pero, además, la división sexual del trabajo continúa teniendo sus efectos en las **desigualdades de género** que, a día de hoy, existen en el **mercado laboral**. En este sentido, de acuerdo con la EPA IVT 2022, cerca de tres millones de mujeres (2.985.300) se encuentran en **situación de inactividad por dedicarse a cuidar** su propio hogar sin contraprestación económica alguna, lo que supone el 14,45% de las mujeres en edad de trabajar. En contraste, cerca de cuatrocientos mil hombres (417.700) se dedican a las labores del hogar, lo que supone el 2,14% de los hombres en edad de trabajar.

Asimismo, para más de seiscientas mil mujeres en situación de inactividad (638.400) el **motivo de no buscar empleo es el cuidado** de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, frente a solo 55.000 hombres en situación de inactividad que presentan este mismo motivo. Por último, si atendemos a las causas para dejar su último empleo, en la EPA IVT 2022, nos encontramos con 12.400 mujeres en situación de desempleo que **dejaron su último empleo por cuidado** de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, unos resultados que están lejos de los poco más de mil hombres (1.100) que dejaron su empleo por esta misma razón (INE, 2022).

Con el propósito de combatir estas desigualdades y perseguir una distribución justa del trabajo reproductivo, surge el término "**corresponsabilidad**". Desde el Instituto de las Mujeres (2013)

se define como “el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.”

Los resultados obtenidos en la última “Encuesta de percepción social de la igualdad de género en la Comunidad de Madrid” (2017), señalan que más del 90% de la población madrileña considera que las responsabilidades familiares deberían recaer tanto en hombres como mujeres por igual. Entre los hombres madrileños encuestados, el 89,7% considera que, tanto el hombre como la mujer, deben trabajar y compartir por igual tareas.

A pesar de ello, el diagnóstico “Corresponsabilidad-Conciliación en la Comunidad de Madrid” (2020) analiza la participación en las diferentes tareas del hogar y sus resultados nos indican que las mujeres madrileñas aglutinan la mayor parte de las respuestas en la categoría “siempre” cuando se les pregunta con qué frecuencia realizan determinadas actividades en tareas como limpieza del hogar (45,2%), lavado de ropa (56,4%), planchado (50,4%), cocinar (42,8%), cuidados de los hijos (18,8%). Los hombres madrileños aparecen con cierto peso cuando se trata de gestiones administrativas del hogar, con el 27,7% frente al 31% que suponen las mujeres en esta tarea. Los hombres también se encargarían del bricolaje y las reparaciones del hogar (57%), según informa el estudio de “Percepción social de la igualdad de género” en la Comunidad de Madrid (Sigma Dos, 2017).

Encontramos, por tanto, **diferencias entre el deseo expresado y las prácticas reales** que suceden en la vida cotidiana. Sin embargo, a día de hoy existen pocos estudios oficiales sobre el reparto de tareas domésticas y de cuidados. Así, por ejemplo, la última actualización disponible de la Encuesta de Empleo del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística se realizó en 2010. Resulta imprescindible que se lleven a cabo **más estudios** que diagnostiquen cuál es la situación sobre la corresponsabilidad en los hogares, con el propósito de conocer el punto de partida para encontrar soluciones a las desigualdades de género en el mercado laboral y mejorar la conciliación de las mujeres evitando esas dobles y triples jornadas de trabajo.

En los siguientes apartados nos centraremos tanto en los conceptos más utilizados actualmente, como en las prácticas que se llevan a cabo para intentar involucrar a los hombres en el ejercicio de la corresponsabilidad en el hogar.

4.2. De la masculinidad hegemónica a la promoción de las nuevas masculinidades

El concepto de **masculinidad hegemónica**, cuya conceptualización más empleada desarrolló la socióloga australiana R.W. Connell (1982, 1987; cit. en Connell y Messerschmidt, 2005), parte de un análisis del género como sistema de poder que establece que la masculinidad no es unidimensional, sino que está estructurada en base a una jerarquía de poder. En consecuencia, la masculinidad hegemónica **contiene la dimensión central de la jerarquía, cuya condición, apenas perceptible, se impone como lo normal o de sentido común y se convierte en la identidad que define quién es un hombre** (Aspiazu, 2017). Una forma de masculinidad que se construye, en gran medida, por oposición a lo femenino (Badinter, 1993) y a otras masculinidades no-hegemónicas (Kimmel, 1997), como una instrucción negativa constante sobre lo no ser y sobre lo que apartarse.

Es precisamente esta estructura jerárquica la que nos permite entrever la posición de privilegio de la masculinidad hegemónica frente a la subordinación o marginación (Connell y Messerschmidt, 2005) de aquellas otras masculinidades que no encajan en sus principales mandatos. Un modelo que resulta fundamental para entender dónde se sitúan los hombres en el entramado de las relaciones de género (Alonso-Fernández de Avilés et al., 2021), y lo pernicioso que resulta tanto para la identidad femenina como para toda identidad masculina que no cumpla los requisitos establecidos (Alonso-Fernández de Avilés y López-Ramos, 2019).

Desde este marco, la masculinidad hegemónica es un constructo abierto históricamente, es decir, es sensible a los avances logrados por el movimiento feminista y otros movimientos sociales; por lo que, sus mandatos, que buscan mantener el privilegio patriarcal de los hombres, varían en función de las tensiones presentes, en cada momento histórico, en el terreno de las relaciones de género (Connell y Messerschmidt, 2005). Así, algunos de los principales mandatos establecen que: ser un hombre es ser proveedor (*breadwinner*), protector y procreador (Gilmore, 1994); ser un hombre es no ser mujer, niño u homosexual (Badinter, 1993); ser un hombre es no expresar emociones y buscar el riesgo (Martín-Vidaña, 2021).

Es a partir de esta conceptualización jerárquica sobre la masculinidad que, en los últimos años, se ha constituido un marco social para el estudio y promoción de **nuevas masculinidades**² (Martín-Vidaña, 2019). Un término que reúne diferentes ideales y valores masculinos que pueden ser útiles para identificar actitudes y acciones positivas con la igualdad de género (Boscán-Leal, 2008). Así, se trata de una propuesta ampliamente trabajada entre grupos de hombres, a menudo provenientes de grupos hegemónicos, que **buscan desarrollarse hacia modelos de masculinidad más igualitarios y menos nocivos** (Aspiazu, 2017), y que desean

² La literatura recoge referencias a nuevas masculinidades positivas, masculinidades alternativas o disidentes, masculinidades igualitarias, y masculinidades comprometidas con la igualdad.

ir tomando consciencia sobre el sufrimiento individual y colectivo de obedecer los mandatos de la masculinidad (Bonino, 2022).

No obstante, cabe matizar que no siempre la promoción de estas nuevas masculinidades se ha abordado desde propuestas comprometidas con reflexionar de forma crítica sobre los privilegios masculinos y sus efectos perjudiciales sobre las mujeres, así como con la transformación de las estructuras sociales que sostienen las desigualdades de género. Por ello, autores como Riviere (2021) plantean que el enfoque debe apelar a la responsabilidad de los hombres en el cambio, promoviendo la toma de conciencia sobre las actitudes que generan sexismo y desigualdad.

Por otro lado, en el marco de los estudios críticos sobre masculinidades, surge el concepto de **masculinidades cuidadoras** o *caring masculinities*, en referencia a aquellas **formas de masculinidad que comparten el rechazo a las lógicas de dominación y la integración de los valores del cuidado**, como son las emociones y afectos, la interdependencia o las relaciones (Elliot, 2016). Las formas de masculinidad cuidadora se oponen al mandato que se basa en el sacrificio de las mujeres y la subordinación de su desarrollo profesional frente al de su pareja (Humer et al., 2022).

4.3. La intervención social con hombres para combatir las desigualdades de género en el ejercicio de la corresponsabilidad

Las desigualdades de género que hemos expuesto anteriormente son la base para considerar la necesidad de enfatizar una **intervención social con los hombres, que promueva profundizar y cuestionar sus actitudes hacia la corresponsabilidad en el hogar**, y sus efectos en la feminización y precarización de los cuidados. Así, como plantea Alonso-Fernández de Avilés (2016), la intervención social con hombres, desde una perspectiva de género, es una tarea “compleja y necesaria”, ya que “los hombres como grupo no están acostumbrados a cuestionarse cómo son y cómo se comportan; y (...) es un trabajo personal que remueve y tiene consecuencias en la vida cotidiana mediante el cambio de actitudes”. La autora plantea, además, varios ámbitos a trabajar desde la intervención social con hombres: el empleo y los roles dentro de la familia; la paternidad y la implicación en los cuidados y educación de los/as hijos/as; la expresión de las emociones y sentimientos; la sexualidad, el placer, el erotismo o la reproducción; el cuidado de su propia salud; y el ejercicio de la violencia, contra las mujeres, contra otros hombres y contra sí mismos.

En esta dirección, para abordar estos ámbitos de intervención social, según MenEngage y ONU Mujeres, se necesita **más investigación, que busque comprender las formas en que los hombres y los niños ya están cambiando, y más seguimiento de políticas para involucrar a los hombres en la igualdad** (Ricardo, 2014). Contar con diagnósticos precisos que describan lo que piensan, dicen y hacen los hombres en relación con estos diferentes ámbitos de trabajo

es prioritario en el diseño e implementación de política pública (Alonso-Fernández de Avilés et al., 2021). Un ejemplo interesante es el estudio realizado por Covas (2009) sobre los hombres con valores igualitarios en España, en el que detecta dos factores decisivos sobre los que implementar iniciativas de intervención social. Para los hombres igualitarios, el modelo masculino tradicional no es un referente satisfactorio, representan subjetividades que no se han visto identificadas con aspectos como la competitividad, el exitismo, la rudeza o el aislamiento emocional. Segundo, la influencia de las mujeres del entorno (compañeras, amigas, familiares) es el factor facilitador decisivo para acceder al discurso y a la práctica igualitaria. Así, la presencia de discursos feministas en el entorno inmediato exige a los hombres cotidianidades más comprometidas y representa oportunidades de poner en marcha sus propios cambios.

4.4. Estrategias implementadas desde las empresas para favorecer el uso de medidas de conciliación

En este marco de la promoción de la corresponsabilidad, otra línea de acción fundamental aborda **las estrategias y acciones que adoptan las empresas para promover el uso de las medidas de conciliación entre sus trabajadores y directivos**. A este respecto, según diferentes datos disponibles, se observa una gran brecha de género en el uso de medidas como la reducción de jornada o las excedencias por cuidado de menores. Así, de acuerdo con el módulo de conciliación entre vida familiar y laboral de 2018, último año realizado, el 20,63% de las mujeres con empleo reduce su jornada por motivos de cuidado de menores, frente al 3,05% de los hombres con empleo (INE, 2018). Por otro lado, en 2022 se dieron de alta 47.455 excedencias por cuidado de hijo/a, de las que 33.290 correspondieron a mujeres, el 70,2%, y 14.165 a hombres, el 29,8% (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022).

Un estudio publicado por Men in Care en 2022 refiere que son cinco las principales dificultades que se encuentran los hombres para hacer uso de las medidas de conciliación implementadas por sus empresas: la cultura de las empresas marcada por los estereotipos de género; la inseguridad y penalización que perciben los hombres que se acogen a las medidas de conciliación; los horarios de las reuniones; los horarios laborales rígidos y las largas horas de trabajo; y, por último, el desconocimiento de sus derechos de conciliación y de las medidas implementadas en la empresa (Humer et al., 2022).

En este sentido, de acuerdo con un informe publicado por El Observatorio Social de la Fundación La Caixa en 2019, una política de recursos humanos sensible incorporaría acciones como: facilitar y animar a los padres a utilizar los permisos de paternidad; llevar a cabo una estrategia de ejemplaridad (role model) fomentando que los directivos varones también usen las medidas de conciliación; procurar que la cultura de la conciliación llegue a los mandos intermedios de la empresa; y cuestionar la cultura corporativa tradicional que estigmatiza a quienes utilizan las medidas de conciliación (Fernández-Cornejo et al., 2019). Asimismo, el estudio de Men in Care (Humer et al., 2022), propone otras estrategias como: favorecer

mecanismos de participación directa para conocer la perspectiva de los empleados respecto a las medidas de conciliación; planificar el permiso de nacimiento; crear rutinas de control de las horas (exceso) de trabajo; desarrollar formación en cuidados a directivos/as que pueda redundar en el ejemplo y apoyo a los trabajadores; diseñar herramientas (página web, guías, campañas, reuniones) que faciliten conocer las políticas de conciliación implementadas en la empresa; y unificar en un mismo punto de información los recursos de la empresa destinados a informar a los trabajadores y directivos sobre las políticas de la empresa y del país en materia de cuidados y conciliación.

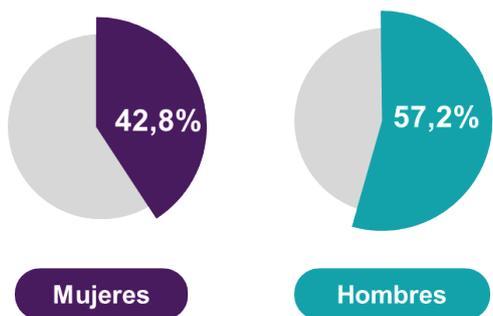
Hablamos de estrategias que, además de su **valor ético y social para impulsar una reorganización socialmente justa de los cuidados**, presentan beneficios individuales a los trabajadores en la calidad de participación familiar (Ricardo, 2014), en la mejora de la salud y cuidados o en la capacidad de disfrutar de la crianza (Bonino, 2022). Similarmente, de acuerdo con el estudio de Men in Care (Humer et al., 2022), se observan tres dimensiones de beneficios para las empresas que adoptan estas medidas: mejora de la productividad (mayor motivación y creatividad de las personas trabajadoras, aumento del compromiso y aumento de la productividad), reducción de costes (menor rotación de personas, menores costes de formación y de bajas por enfermedad) y responsabilidad social (mayor diversidad y mejor equilibrio de género, mayores garantías de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, empresa socialmente responsable).

5. Resultados de la encuesta

A continuación, presentamos los resultados de la encuesta dirigida a hombres y mujeres de la Comunidad de Madrid. Los datos obtenidos muestran información sobre las dificultades de conciliación de la **vida personal, laboral y familiar**, la percepción de las **medidas de conciliación** implementadas por parte de las **empresas**, el interés en realizar **formación** en materia de corresponsabilidad en el hogar y la situación actual sobre el **reparto de tareas domésticas y de cuidados**.

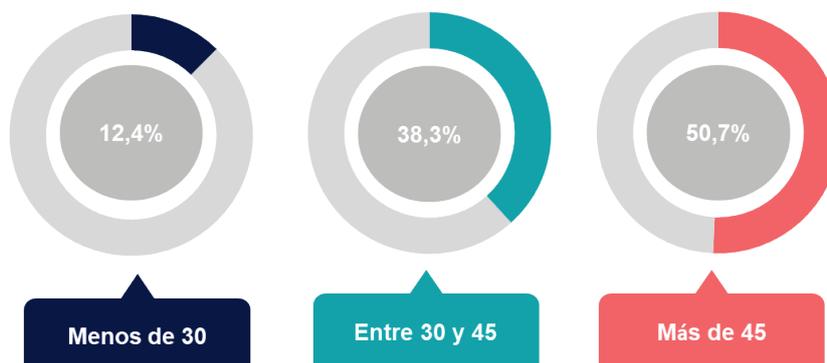
5.1. Perfil de la muestra encuestada

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR SEXO (%)



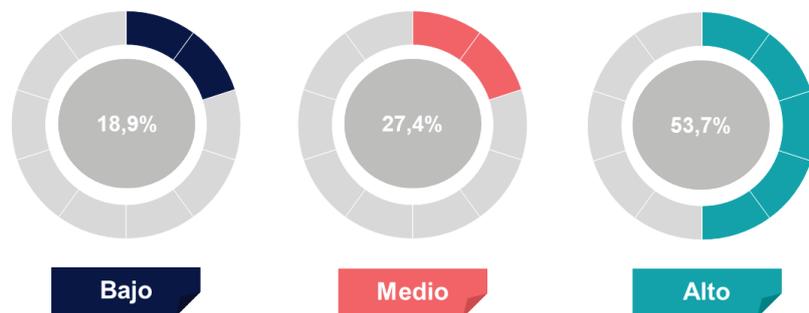
La muestra para este estudio está conformada por un total de **201 participantes** (115 hombres y 86 mujeres). A lo largo del informe presentaremos las variables analizadas teniendo en cuenta las **diferencias existentes entre hombres y mujeres**.

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR EDAD (%)



En lo que respecta a la edad, la mitad de las personas que componen la muestra (50,7%) tiene **más de 45 años**. Por el contrario, los/as menores de 30 años aglutinan la menor proporción con un 12,4% del total.

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR NIVEL DE ESTUDIOS (%)

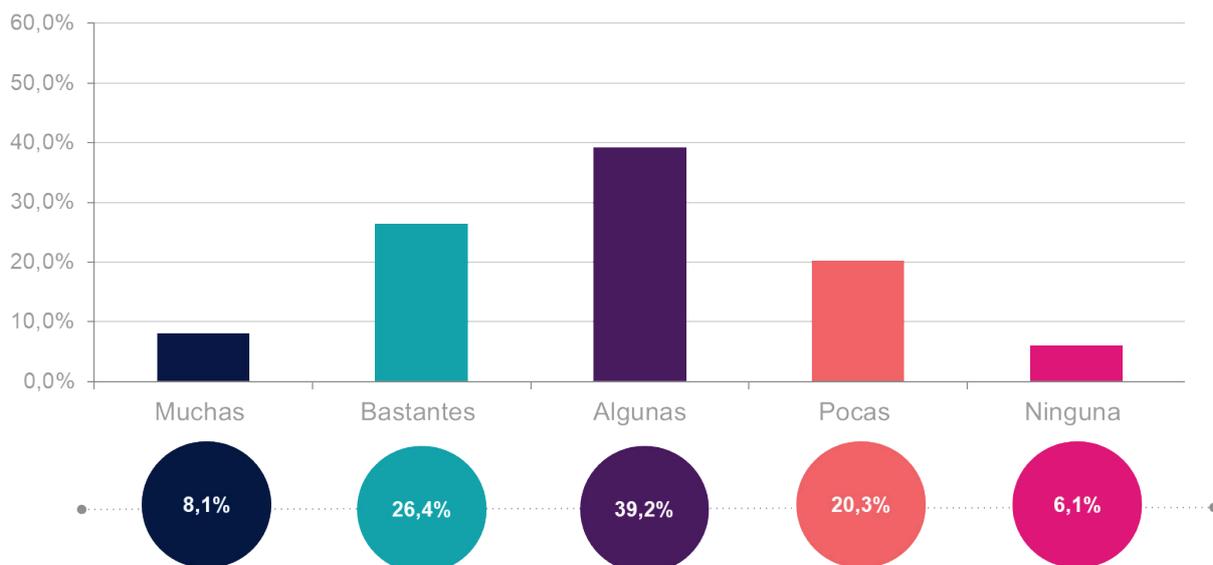


En cuanto a los estudios realizados, la mayoría de participantes de la encuesta tiene un **nivel alto de estudios** (53,7%), seguido de aquellas personas con nivel medio (27,4%) y bajo (18,9%).

5.2. Conciliar la vida laboral, familiar y personal

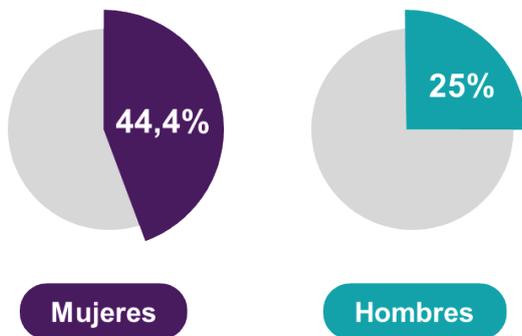
Una vez mostrada la distribución de la muestra en cuanto a variables básicas, abordaremos los temas nucleares de la encuesta. Para el análisis referente a la **conciliación laboral, familiar y personal** hemos tenido en cuenta a aquellas personas que declaran tener un empleo remunerado, lo que supone un 73,6% del total.

GRÁFICO 4. DIFICULTADES PARA COMPATIBILIZAR EL EMPLEO CON LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL (%)



En primer lugar, les preguntamos **en qué medida consideraban experimentar dificultades** para compatibilizar el empleo con su vida familiar y personal. Los datos señalan que 4 de cada 10 percibe tener algunas dificultades y solo un 26,4% cree tener pocas o ninguna dificultad.

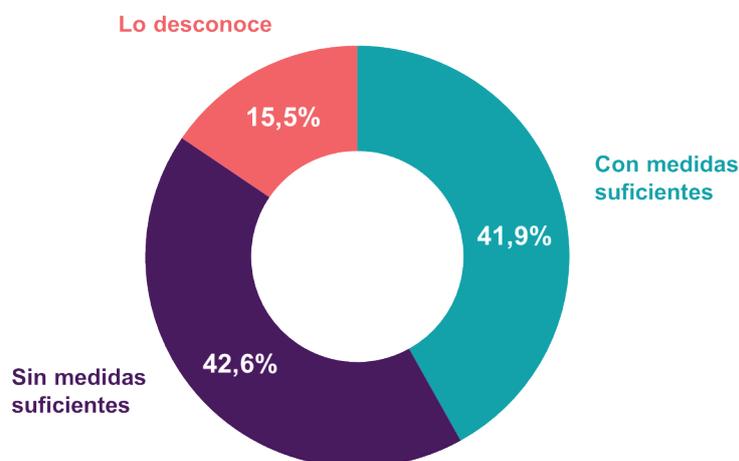
GRÁFICO 5. MUCHAS O BASTANTES DIFICULTADES PARA CONCILIAR POR SEXO (%)



Si tenemos en cuenta a las personas que consideran tener muchas o bastantes dificultades de conciliación, a nivel general obtenemos un porcentaje del 34,5%. Sin embargo, cuando se desagregan los datos por sexo, en **el caso de las mujeres la proporción aumenta hasta en un 44,4%**, mientras que para los hombres disminuye a un 25%.

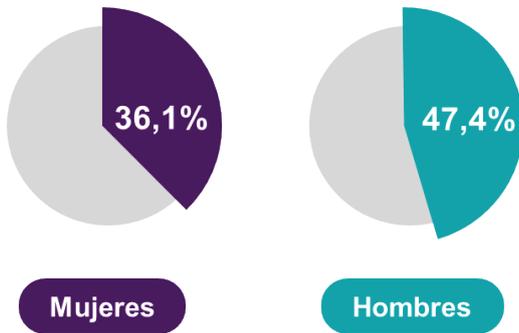
Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=6,190$; $p=0,010$.

GRÁFICO 6. PERCEPCIÓN SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS (%)



En segundo lugar, quisimos averiguar cuál es la percepción de las personas que actualmente cuentan con un empleo acerca de las medidas de conciliación que **ofrecen sus empresas**. Los resultados señalan una muestra dividida entre quienes creen que sus empresas tienen las medidas suficientes (41,9%) y aquellas que no (42,6%). Por su parte, encontramos también un 15,5% de encuestados/as que desconoce si la organización donde trabaja cuenta con medidas de este tipo.

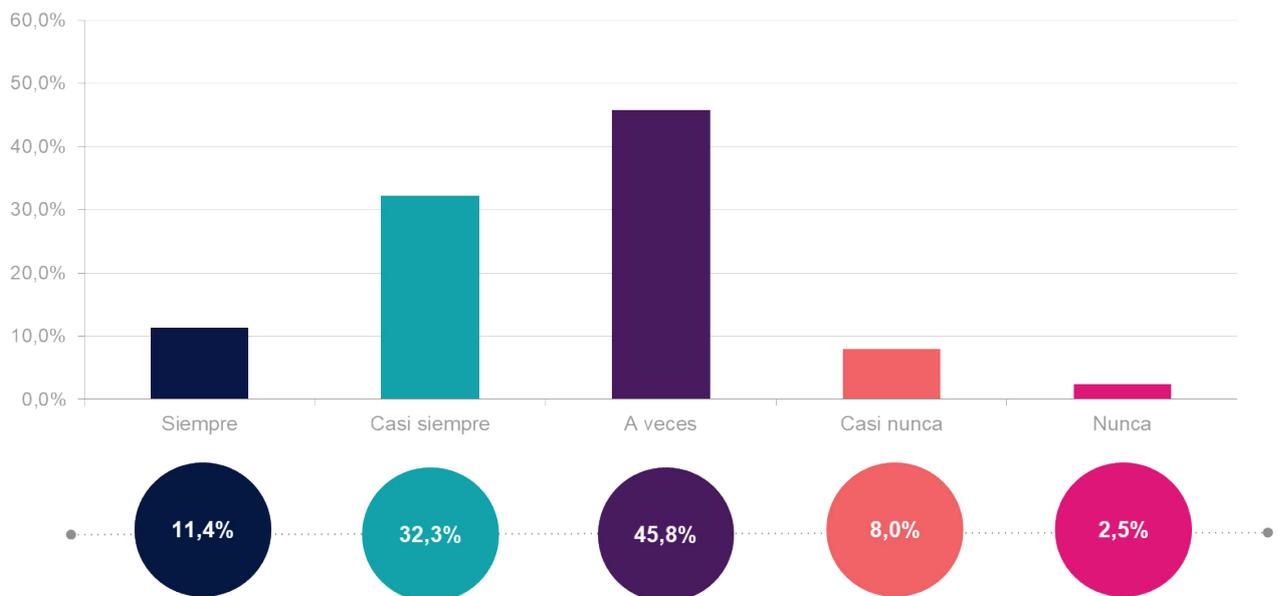
GRÁFICO 7. CON MEDIDAS SUFICIENTES DE CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS POR SEXO (%)



De nuevo, hallamos diferencias significativas entre hombres y mujeres. Son **menos las mujeres** las que creen que sus **empresas tienen las medidas de conciliación suficientes** (36,1%) frente al 47,4% de los hombres.

Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=8,604$; $p=0,014$.

GRÁFICO 8. TENER QUE RENUNCIAR A TIEMPO PERSONAL O DE OCIO PARA REALIZAR TAREAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS (%)

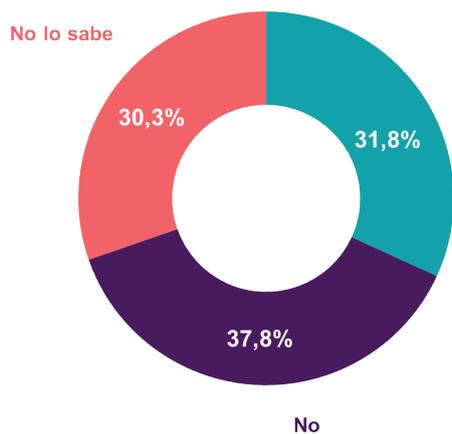


Para este primer apartado, también preguntamos a las personas encuestadas en qué medida **renuncian a tiempo personal o de ocio** para realizar las tareas del hogar y de cuidados. La opción intermedia: "a veces" es la que más se considera en el 45,8% de los casos, seguida de los/as encuestados/as que señalan renunciar "casi siempre" (32,3%). En esta ocasión no encontramos diferencias estadísticamente entre la percepción de los hombres frente a las mujeres.

5.3. Formación sobre corresponsabilidad en el hogar

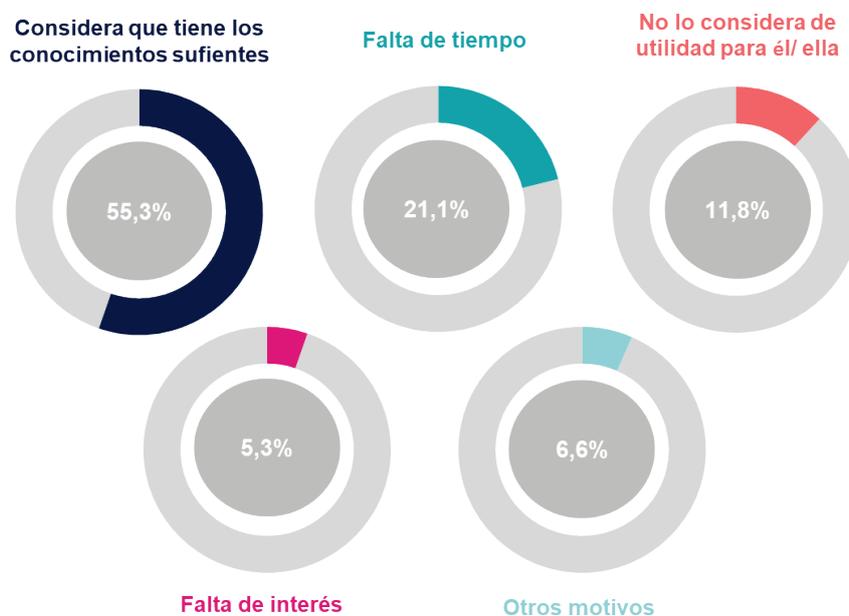
Seguidamente, presentamos el grado de interés que genera para la población encuestada realizar **formación** en materia de corresponsabilidad en el hogar.

GRÁFICO 9. INTERÉS EN REALIZAR FORMACIÓN SOBRE CONCILIACIÓN, GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL HOGAR Y REPARTO DE TAREAS (%)



Nuevamente, las opiniones se encuentran divididas. Un 31,8% declara que sí tendría interés en formarse, pero otro 37,8% no lo considera. Asimismo, destaca un porcentaje considerable de personas (**30,3%**) que **están dudosas** ante la propuesta de realizar este tipo de formación. Tampoco aparecen diferencias por sexo en la muestra analizada.

GRÁFICO 10. MOTIVOS DE DESINTERÉS EN FORMACIÓN SOBRE CONCILIACIÓN, GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL HOGAR Y REPARTO DE TAREAS (%)



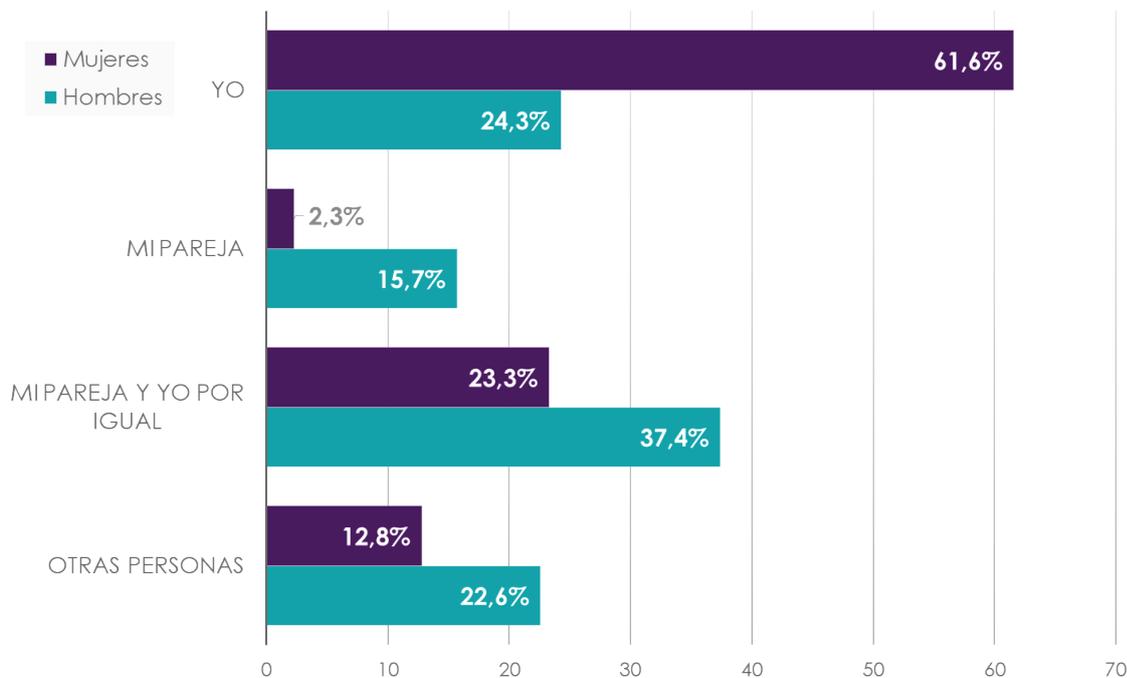
Vemos que el principal motivo por el que las personas no están interesadas en la formación es percibir que **ya cuentan con los conocimientos suficientes** (55,3%), seguido de la falta de tiempo (21,1%) o la falta de utilidad (11,8%).

Los dos siguientes apartados: “Reparto de las tareas domésticas” y “Dedicación a los cuidados de menores” nos permitirán realizar un **diagnóstico sobre el grado de corresponsabilidad en el ámbito doméstico**. Primeramente, abordaremos los resultados de manera general, para posteriormente profundizar en las tareas más concretas, poniendo el foco en quién le dedica más tiempo a cada una de ellas.

5.4. Reparto de las tareas domésticas

En este apartado mostraremos las diferentes percepciones de las mujeres y los hombres con respecto a qué personas invierten mayor tiempo en las tareas domésticas.

GRÁFICO 11. ¿QUIÉN DEDICA MÁS TIEMPO A LAS TAREAS DOMÉSTICAS? (%)



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

Los resultados de la encuesta señalan que **las mujeres consideran que son ellas las principales responsables de las tareas domésticas en el 61,6%** de las ocasiones. Sin embargo, los hombres perciben ser ellos quienes dedican mayor tiempo en el 24,3% de los casos. En cuanto a las personas que declaran invertir el mismo tiempo que sus parejas en las tareas domésticas, también encontramos diferencias. **Son los hombres quienes en mayor medida perciben que existe corresponsabilidad en su hogar (37,4%),** frente al 23,3% de mujeres.

A continuación, mostramos más detalladamente la visión de la población encuestada con respecto a cada una de las **tareas domésticas por separado**. En este caso, dividiremos la información entre aquellas tareas que realizan en mayor medida las mujeres y aquellas otras que realizan más los hombres.

5.4.1. Tareas que realizan en mayor medida las mujeres

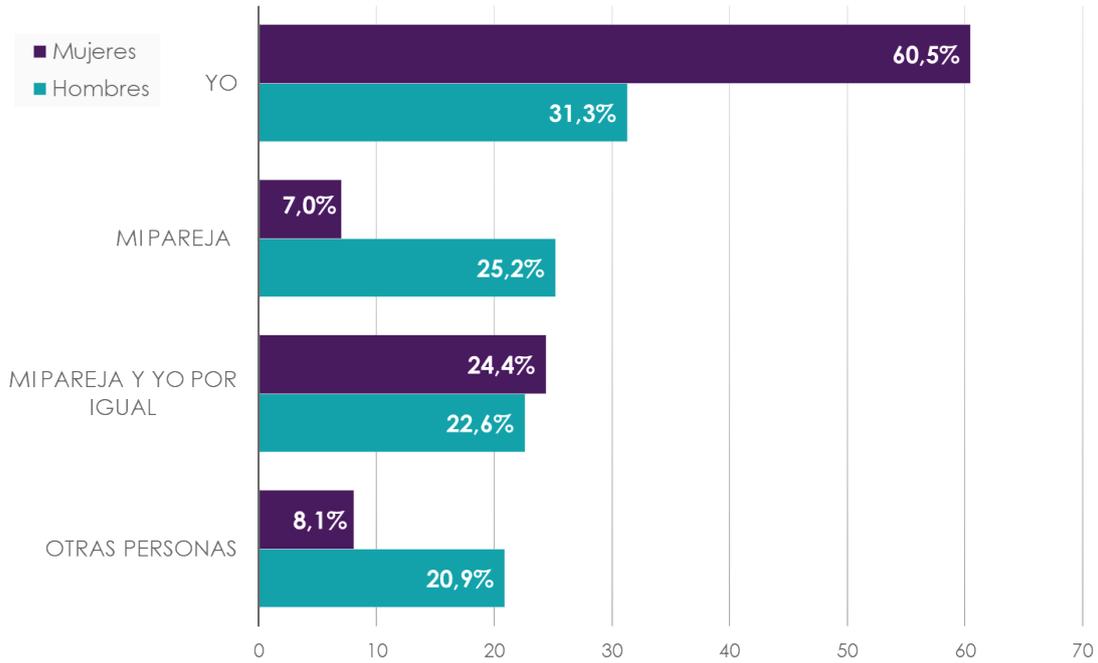
Vemos que **casi todas las tareas domésticas** por las que hemos preguntado en la encuesta recaen en su mayor parte en las mujeres, a excepción de tareas como reparar y gestionar los desperfectos de la casa o tirar la basura. Por otro lado, si tenemos en cuenta las tareas domésticas en las que invierten más tiempo las mujeres obtenemos el siguiente orden de **mayor a menor brecha de género**:

- Poner la lavadora, tender y planchar.
- Ordenar y limpiar la casa.
- Preparar la lista de la compra.
- Llevar el control de los gastos del hogar.
- Cocinar.
- Hacer la compra.

Seguidamente, expondremos los datos tanto desde la perspectiva de los hombres como de las mujeres acerca de quién dedica más tiempo a cada una de las tareas. Tras exponer los resultados se explicarán los aspectos más relevantes comparando los diferentes gráficos.

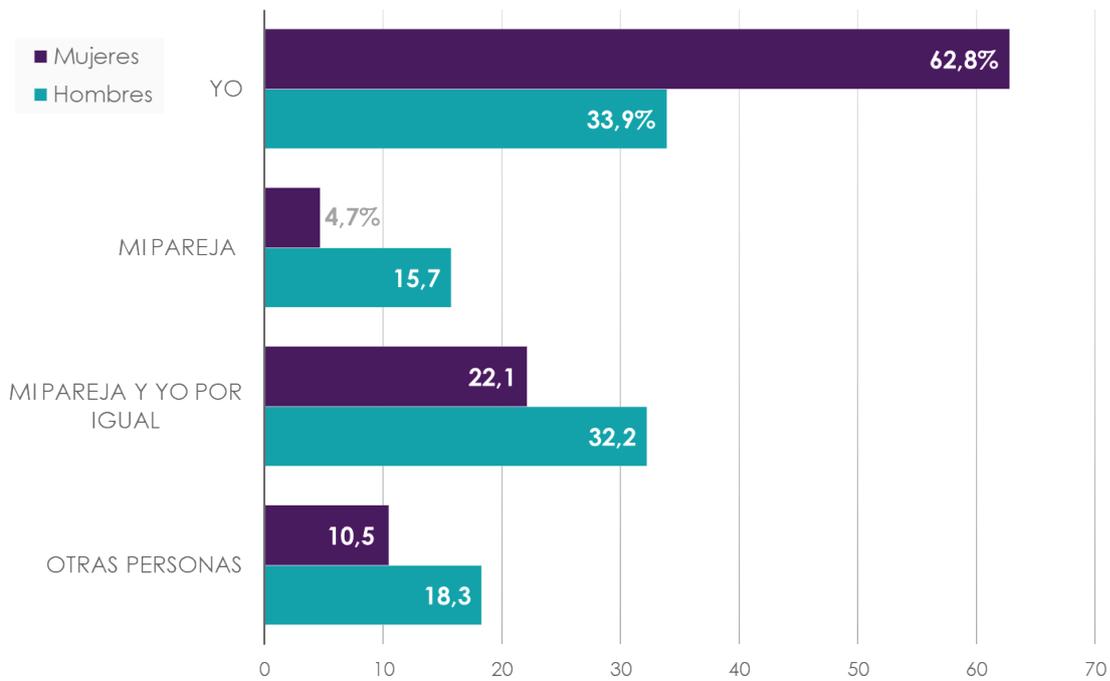
(La brecha de género se ha calculado extrayendo la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que señalaron "Yo" a la pregunta: ¿Quién dedica más tiempo a...?)

GRÁFICO 12. PONER LA LAVADORA, TENDER Y PLANCHAR (%)



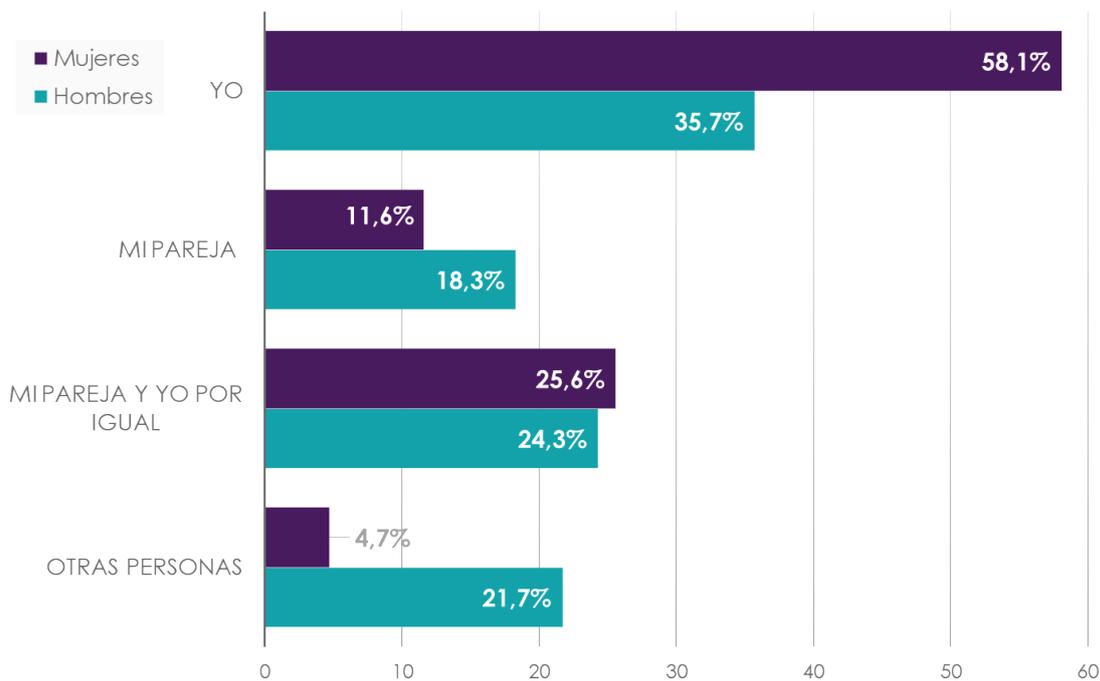
Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=24,197$; $p=0,000$.

GRÁFICO 13. ORDENAR Y LIMPIAR LA CASA (%)



Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=18,107$; $p=0,000$.

GRÁFICO 14. PREPARAR LA LISTA DE LA COMPRA (%)



Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=16,888$; $p=0,001$.

GRÁFICO 15. LLEVAR EL CONTROL DE LOS GASTOS DEL HOGAR (%)



Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=13,241$; $p=0,004$.

GRÁFICO 16. COCINAR (%)

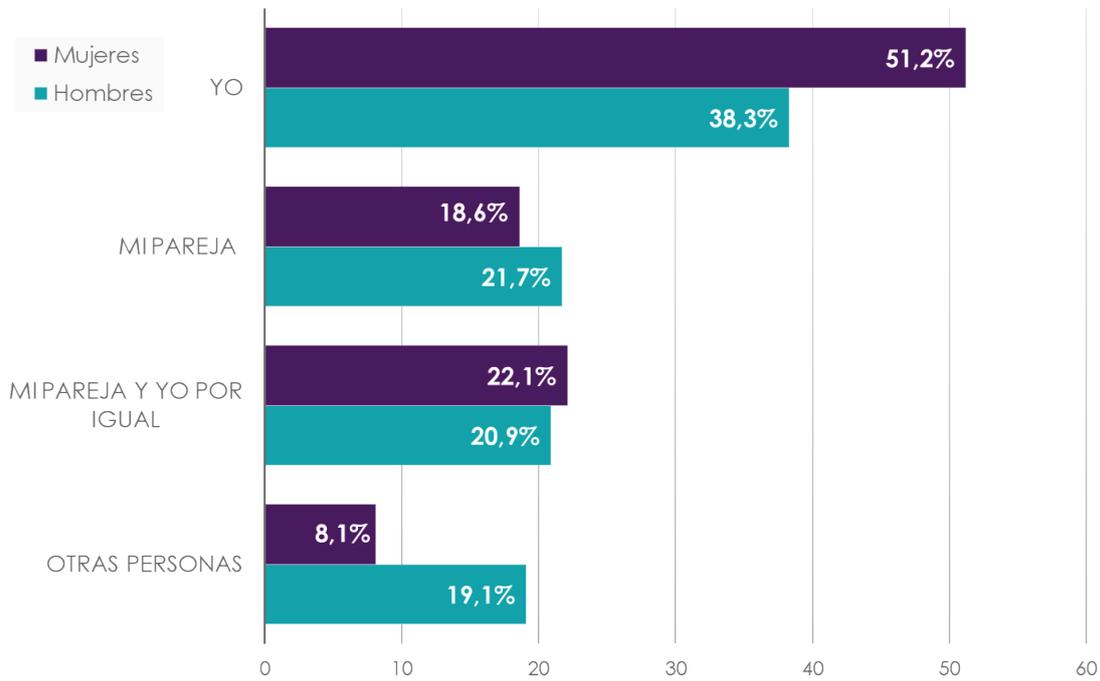
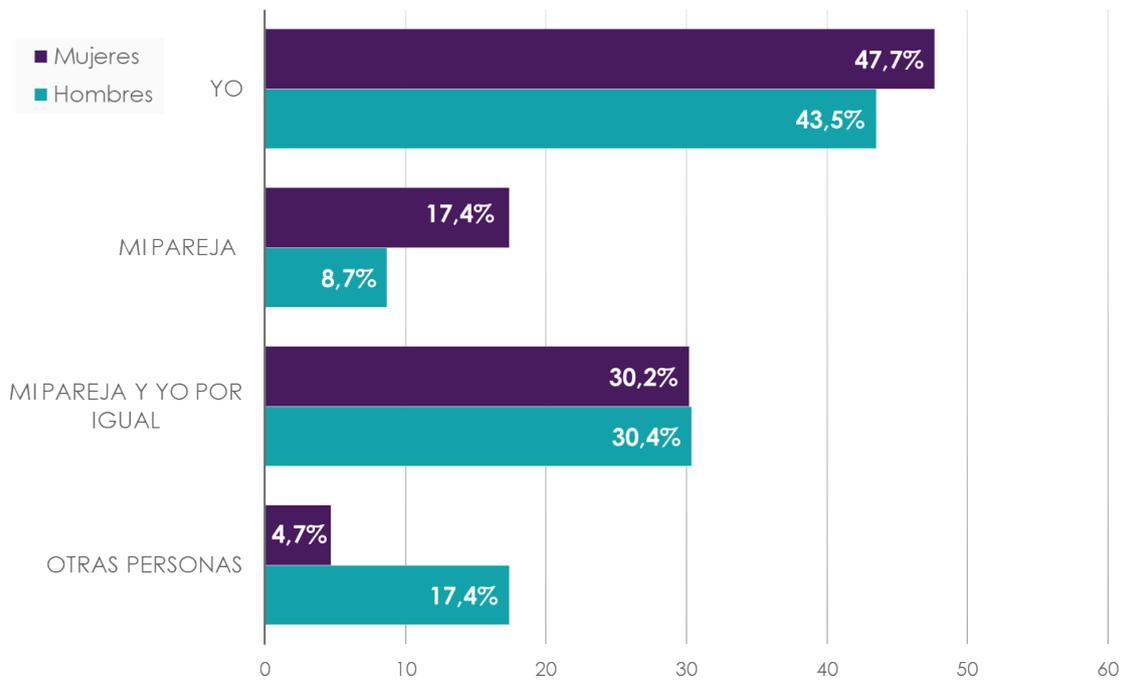


GRÁFICO 17. HACER LA COMPRA (%)



Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=9,907$; $p=0,009$.

- Las **mayores brechas de género** las encontramos entre las tareas: “Poner la lavadora, tender y planchar” (29,4 puntos), “Ordenar y limpiar la casa” (28,9 puntos) o la tarea mental “Preparar la lista de la compra” (22,4 puntos).
- Los porcentajes de corresponsabilidad (*Mi pareja y yo por igual*), aumentan para las tareas: “Llevar el control de los gastos del hogar” o “Hacer la compra”. Aunque en estos casos el **reparto equitativo tampoco es el porcentaje mayoritario**. (Solo alcanzan en torno al 30% de los casos).
- En cuanto a la **percepción de los hombres**, cabe mencionar que, a diferencia de lo que ocurre en el gráfico general sobre las tareas domésticas (gráfico 11), donde el mayor porcentaje dentro de los hombres alude a la corresponsabilidad, cuando les preguntamos por las tareas concretas, las mayores proporciones de los hombres se sitúan en considerar que son ellos quienes les dedican mayor tiempo a las tareas.
- Con respecto a las **respuestas de las mujeres**, los porcentajes más elevados también hacen alusión a que son ellas las principales encargadas, aunque en mucha mayor proporción con respecto a los hombres, los cuales distribuyen en mayor medida sus respuestas con el resto de categorías.
- En proporciones pequeñas, tanto hombres como mujeres, consideran que son **sus parejas** quienes se encargan mayoritariamente de las tareas. El porcentaje más elevado alude a un 25% por parte de los hombres en: “poner la lavadora, tender y planchar”.
- También es destacable que en referencia a la categoría: **“otras personas”** en todas las ocasiones son más los hombres que las mujeres quienes señalan esta opción.

5.4.2. Tareas que realizan en mayor medida los hombres

Entre las tareas domésticas por las que hemos preguntado, tan solo **en dos casos** los hombres aglutinan un mayor porcentaje que las mujeres en la respuesta de que son ellos los principales encargados.

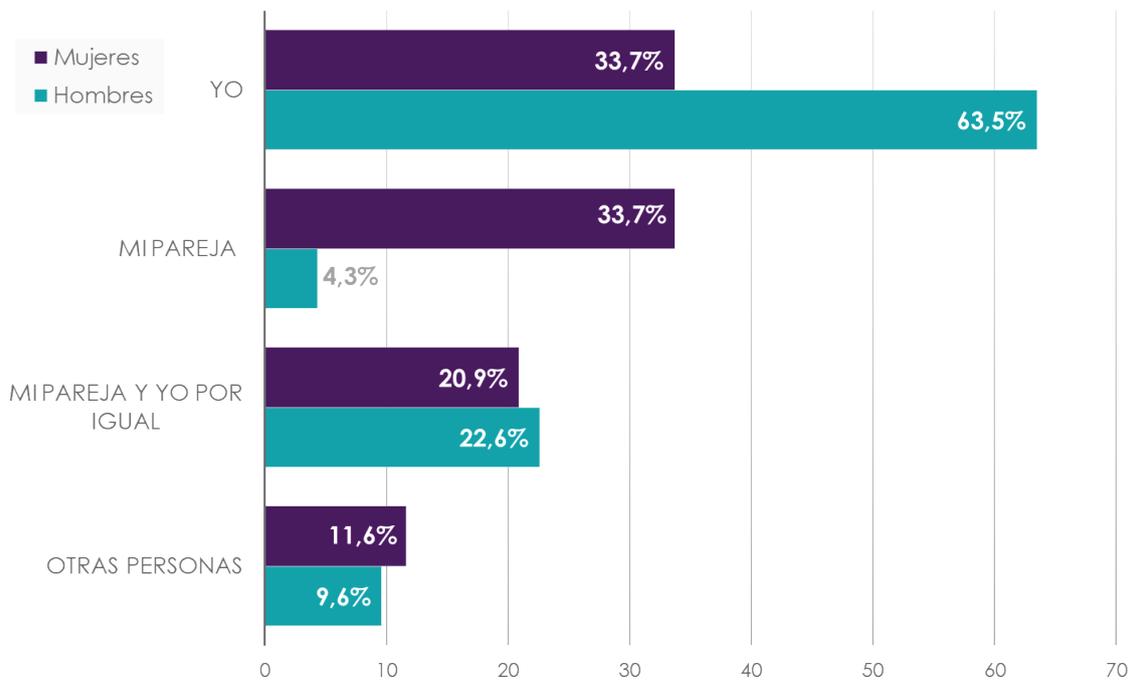
La tarea: “reparar o gestionar los desperfectos de la casa” presenta las mayores diferencias entre hombres y mujeres, con 36,2 puntos de distancia, seguida de “tirar la basura” (29,8 puntos).

GRÁFICO 19. REPARAR O GESTIONAR LOS DESPERFECTOS DE LA CASA (%)



Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=57,809$; $p=0,000$.

GRÁFICO 18. TIRAR LA BASURA (%)



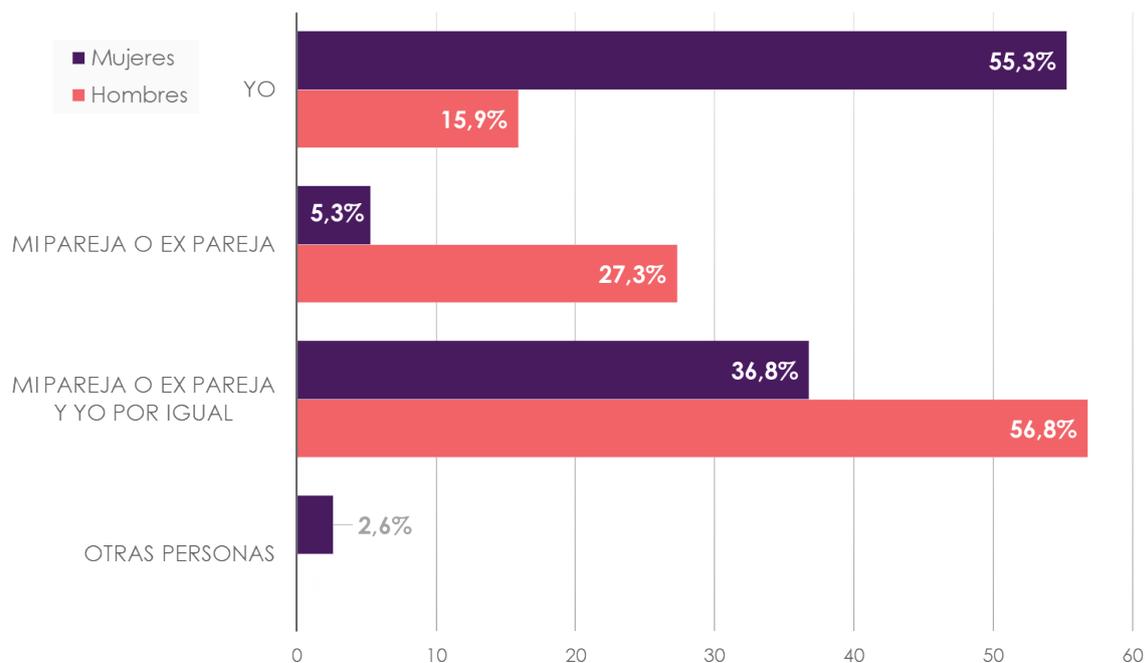
Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=33,946$; $p=0,000$.

- Desde la muestra encuestada observamos que las tareas domésticas que llevan a cabo mayoritariamente los hombres requieren un **corto periodo de tiempo** para su realización o son necesarias **de manera puntual**.
- A diferencia de lo que ocurría con la percepción de los hombres en las anteriores tareas, en esta ocasión las mujeres sí consideran con proporciones más elevadas que sus parejas, son las principales responsables, especialmente con respecto a la actividad: “reparar o gestionar los desperfectos de la casa”.
- Vemos, por tanto, que los **roles de género** tradicionales continúan perpetuándose y que la corresponsabilidad es todavía una tarea pendiente en la esfera del hogar.

5.5. Dedicación a los cuidados de menores

En este apartado queremos profundizar en el reparto de las tareas relativas a los **cuidados en el hogar**. Encontramos que un 57,7% de la muestra encuestada tiene a cargo menores de hasta 16 años y que un 22,4% tiene en su familia otras personas dependientes como mayores, personas con discapacidad o enfermedad. Debido al reducido número de estas últimas personas (27 hombres y 18 mujeres) nos centraremos en este informe en los cuidados a menores.

GRÁFICO 19. ¿QUIÉN DEDICA MÁS TIEMPO AL CUIDADO? (%)



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

- Cuando preguntamos acerca de quién invierte más tiempo en el cuidado de los/as menores de 16 años, observamos algunas diferencias con respecto a las tareas domésticas. Lo más destacable es que los datos apuntan a un porcentaje considerablemente superior de **hombres que perciben la existencia de corresponsabilidad** (56,8%). Lo que supone de nuevo un porcentaje superior al de las mujeres (36,8%).
- Además, la información señala una proporción mayor de **mujeres** que consideran ser ellas las **principales cuidadoras** (55,3%), frente a solo un 15,9% de los hombres.
- En cuanto a percibir que su pareja o ex-pareja es la persona que se encarga en mayor medida, también encontramos diferencias. Las mujeres tan solo lo mencionan en el 5,3% de las ocasiones en comparación con el 27,3% de los hombres.
- Los resultados nos permiten inferir que existe una importante diferencia en la percepción de hombres y mujeres respecto a la realidad de los cuidados, mostrando los **hombres una visión más optimista respecto a la presencia de corresponsabilidad**.

Seguidamente, mostraremos el reparto de las tareas concretas que requiere el trabajo de cuidados. Para ello, dividiremos el contenido en los siguientes apartados: tareas relacionadas con la educación, tareas relacionadas con la salud y el bienestar y otras tareas y actividades: proporcionar cuidados básicos, jugar y pasar tiempo libre y efectuar traslados.

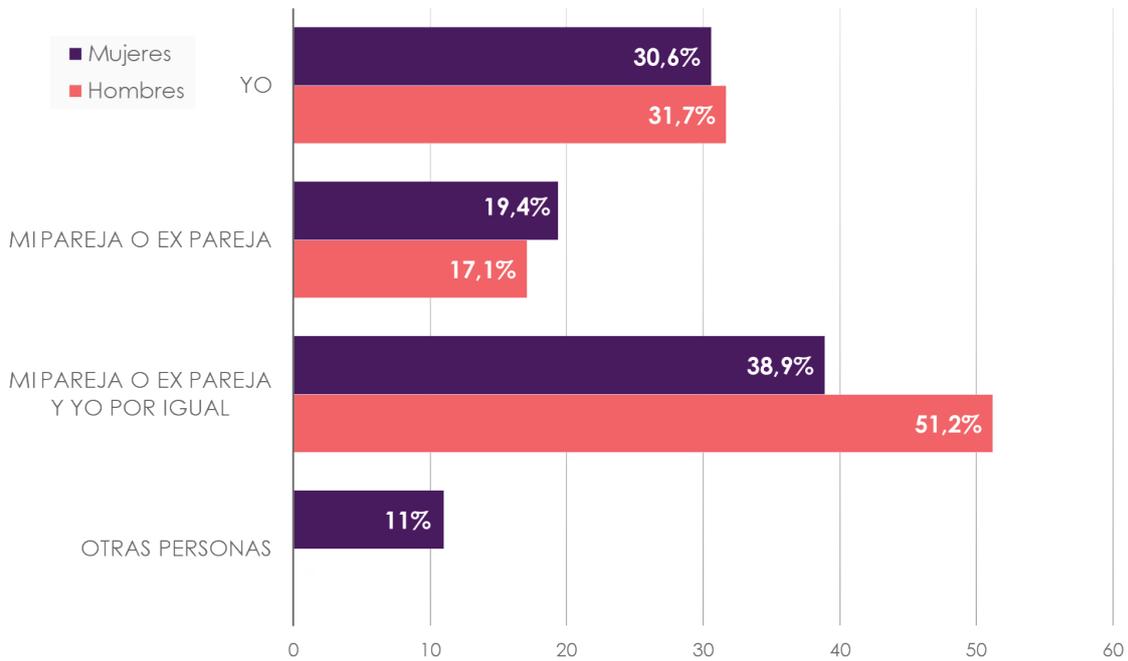
5.5.1. Tareas relacionadas con la educación

En este primer apartado sobre el cuidado a menores hemos analizado las siguientes tareas:

- Llevar y recoger del centro educativo y actividades extraescolares.
- Acudir a reuniones con el profesorado.
- Ayudar con las tareas escolares.

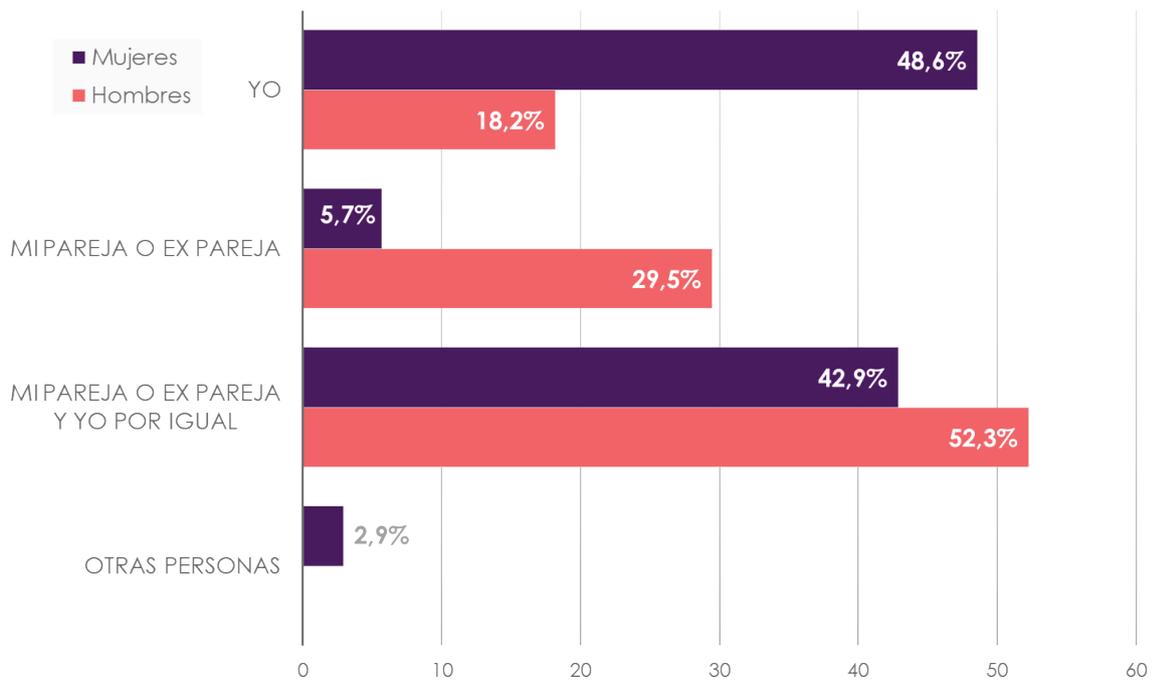
A continuación, mostramos los datos relativos a cada una de ellas.

GRÁFICO 20. LLEVAR Y RECOGER DEL CENTRO EDUCATIVO Y ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES (%)



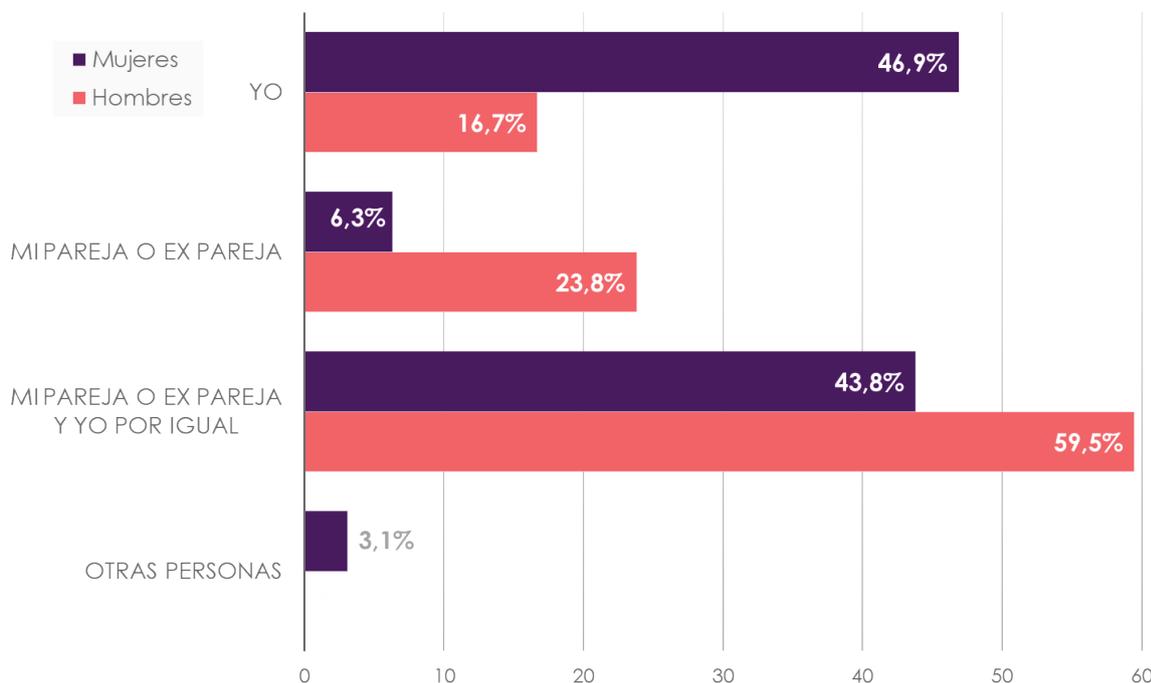
Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=17,902$; $p=0,000$.

GRÁFICO 21. ACUDIR A REUNIONES CON EL PROFESORADO (%)



Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=13,136$; $p=0,004$.

GRÁFICO 22. AYUDAR CON LAS TAREAS ESCOLARES (%)



Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=11,198$; $p=0,011$.

- Entre las tareas descritas encontramos una mayor equidad en “llevar y recoger del centro educativo y actividades extraescolares”. En este caso, la percepción de la corresponsabilidad es más elevada tanto en hombres (51,2%), como en mujeres (38,9%).
- Sin embargo, en los casos de “acudir a reuniones con el profesorado” y “ayudar con las tareas escolares” la proporción de mujeres que perciben ser ellas las principales encargadas aumenta. A pesar de ello, los **hombres consideran** en las tres tareas analizadas una **mayor existencia de corresponsabilidad**.

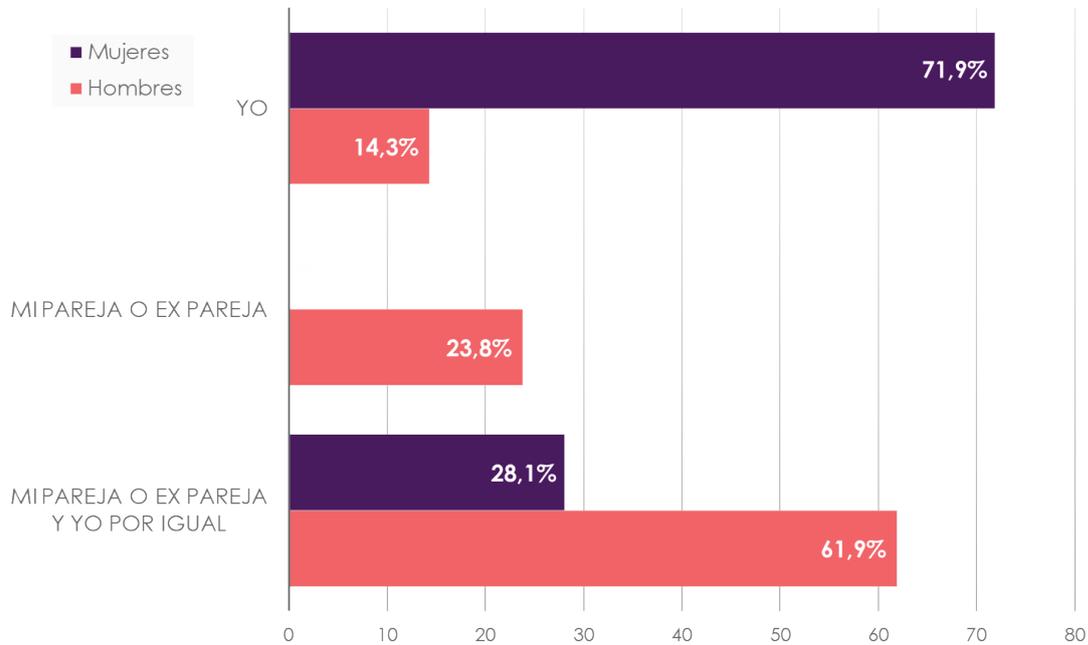
5.5.2. Tareas relacionadas con la salud y el bienestar

Continuamos con más tareas que requiere el trabajo de cuidados a menores. En este apartado abordaremos **aspectos sobre su salud y bienestar**:

- Estar pendiente de las citas médicas.
- Acompañar al médico.
- Cuidar cuando está enfermo/a.
- Supervisar su bienestar emocional.

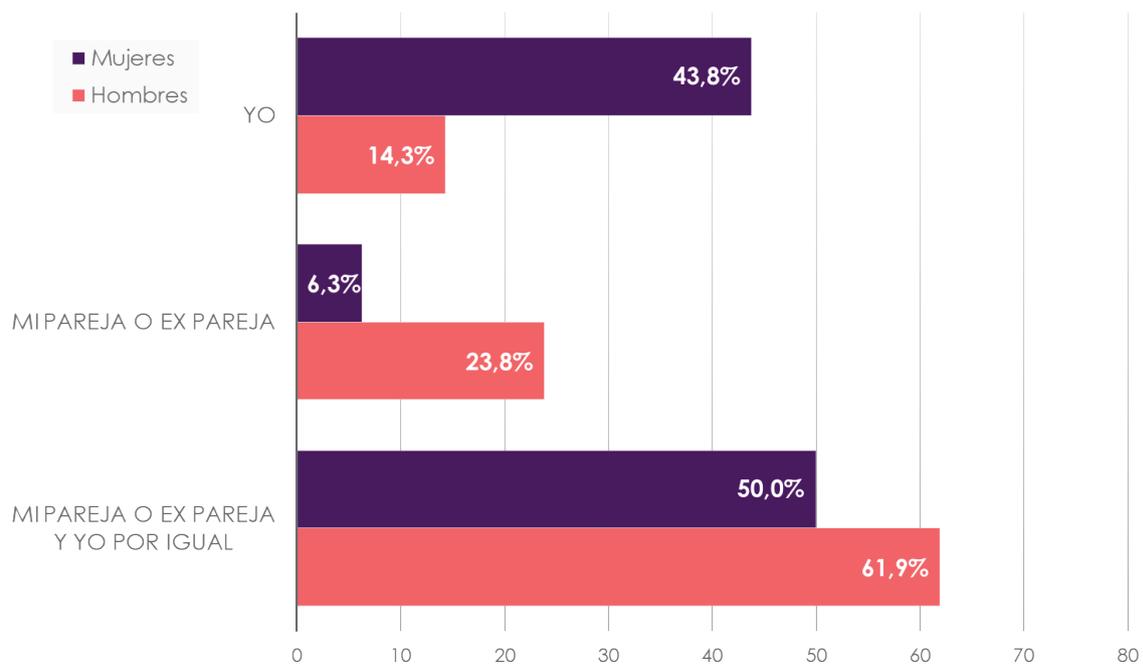
Los resultados de la muestra encuestada son los siguientes:

GRÁFICO 23. ESTAR PENDIENTE DE LAS CITAS MÉDICAS



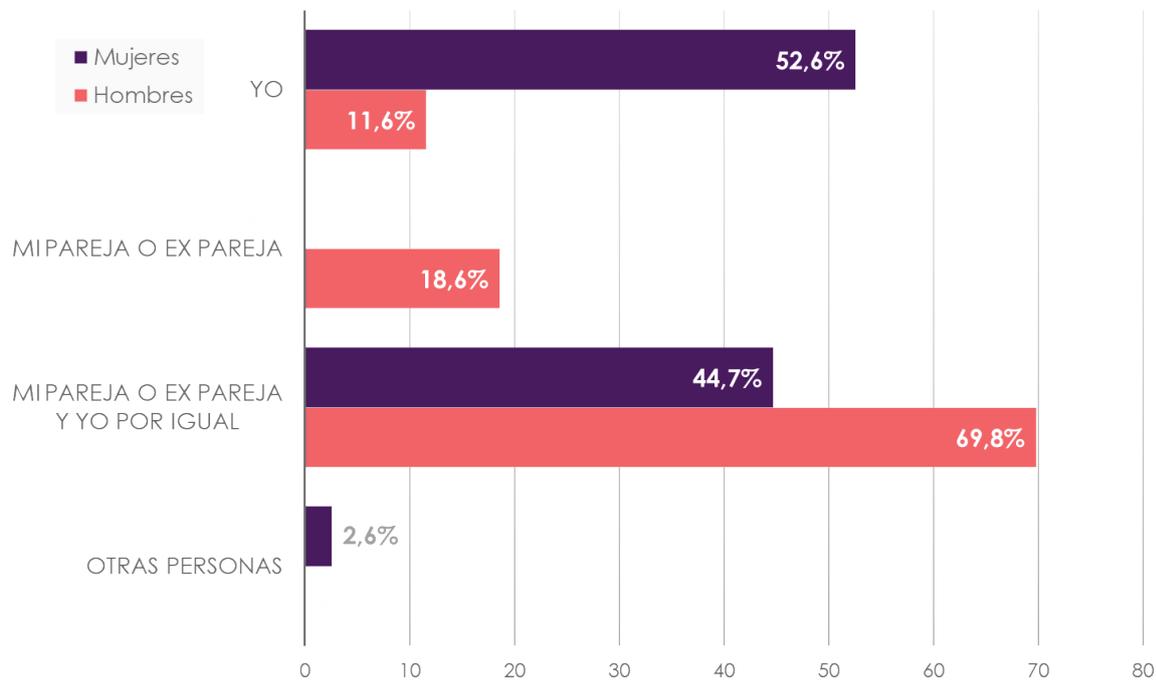
Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=27,371$; $p=0,000$.

GRÁFICO 24. ACOMPAÑAR AL MÉDICO



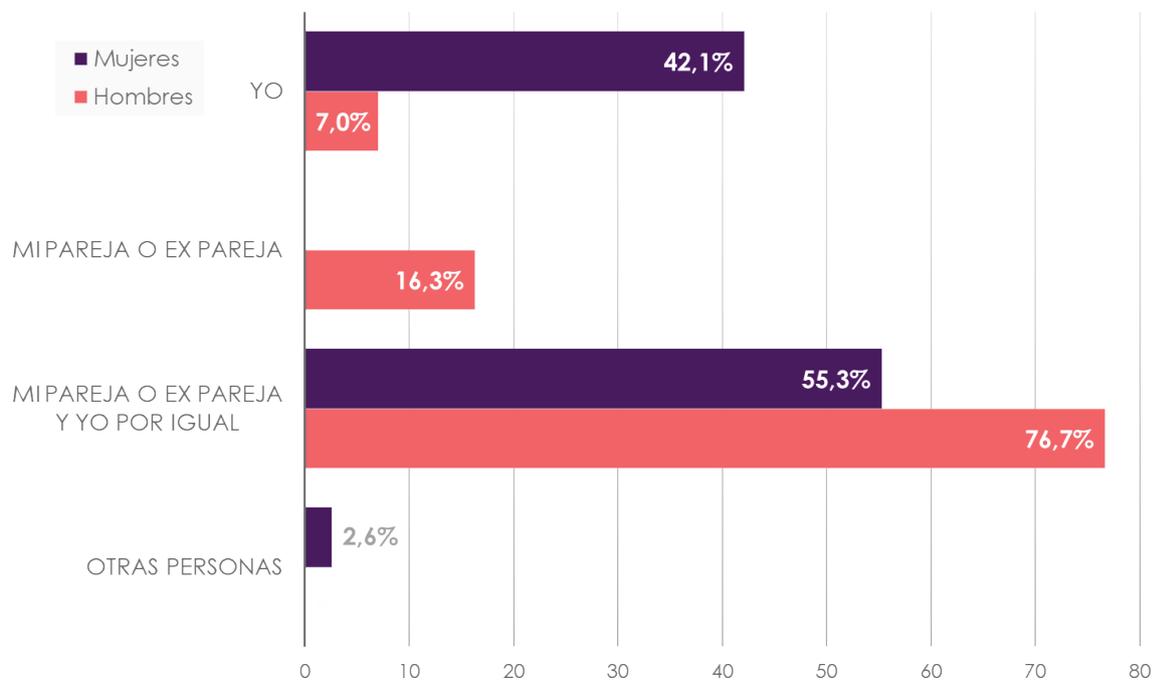
Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=9,741$; $p=0,008$.

GRÁFICO 24. CUIDAR CUANDO ESTÁ ENFERMO/A



Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=21,369$; $p=0,000$.

GRÁFICO 25. SUPERVISAR SU BIENESTAR EMOCIONAL



Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=19,326$; $p=0,000$.

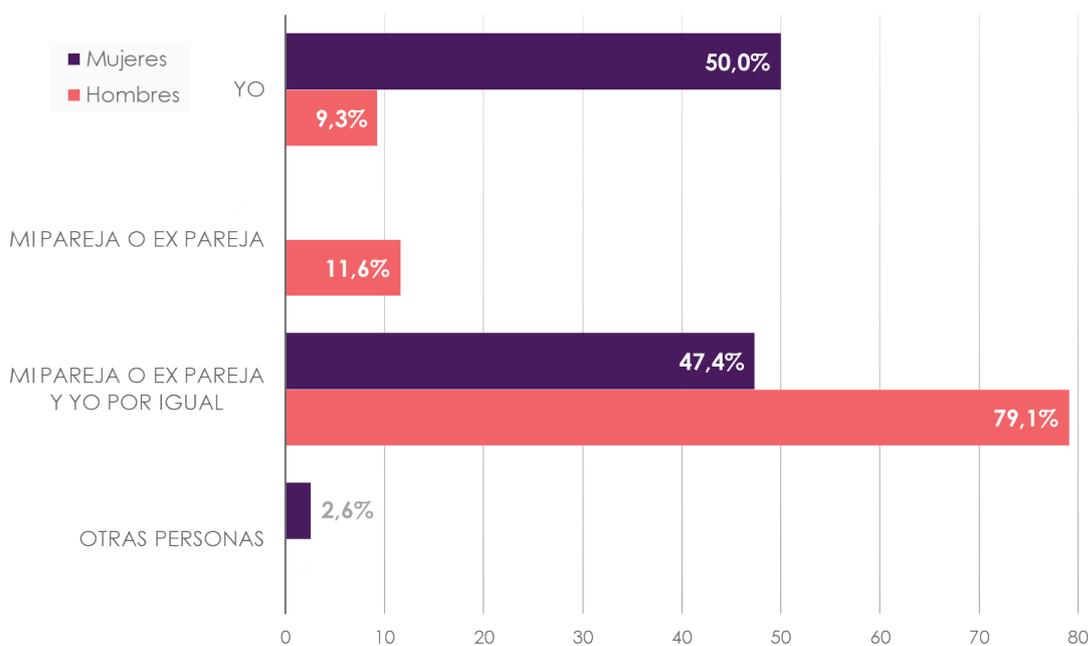
- “Estar pendiente de las citas médicas” es la tarea que más mujeres consideran que son ellas solas las principales responsables, alcanzando hasta un 71,9% de los casos. Vemos, por tanto, del mismo modo que ocurriría con otras tareas domésticas como “preparar la lista de la compra” que las **tareas mentales** y más invisibilizadas **recaen en mayor medida en las mujeres**.
- Como en los anteriores casos, observamos que las **percepciones de corresponsabilidad difieren entre hombres y mujeres**, generando una brecha. En esta ocasión encontramos diferencias entre unas tareas y otras. “Estar pendiente de las citas médicas” supone la mayor brecha de género en cuanto a considerar la existencia de corresponsabilidad (33,8 puntos), seguida de cuidar cuando está enfermo/a (25,1 puntos), supervisar su bienestar emocional (21,4 puntos) y acompañar al médico (11,9 puntos).

5.5.3. Otras tareas y actividades

Por último, mostramos cómo se percibe el reparto de:

- Proporcionar cuidados básicos: aseo, alimentación y descanso.
- Jugar y pasar tiempo libre.
- Efectuar traslados.

GRÁFICO 25. PROPORCIONAR CUIDADOS BÁSICOS: ASEO, ALIMENTACIÓN Y DESCANSO



Diferencias estadísticamente significativas: $X^2=20,475$; $p=0,000$.

GRÁFICO 26. JUGAR Y PASAR TIEMPO LIBRE

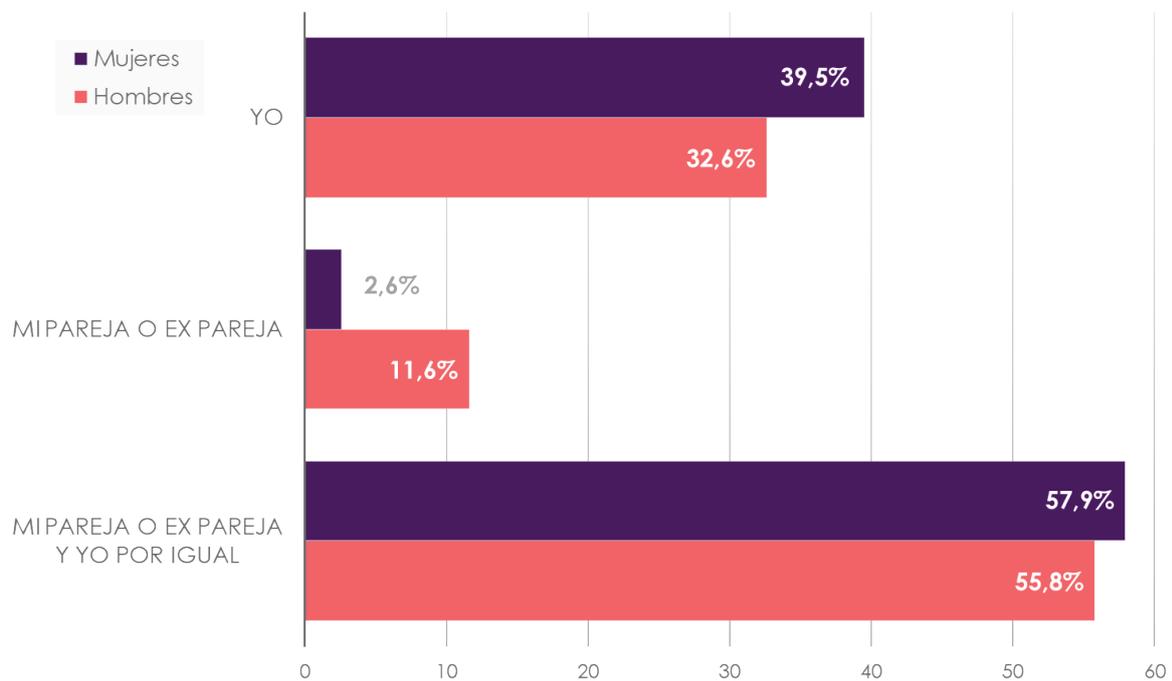
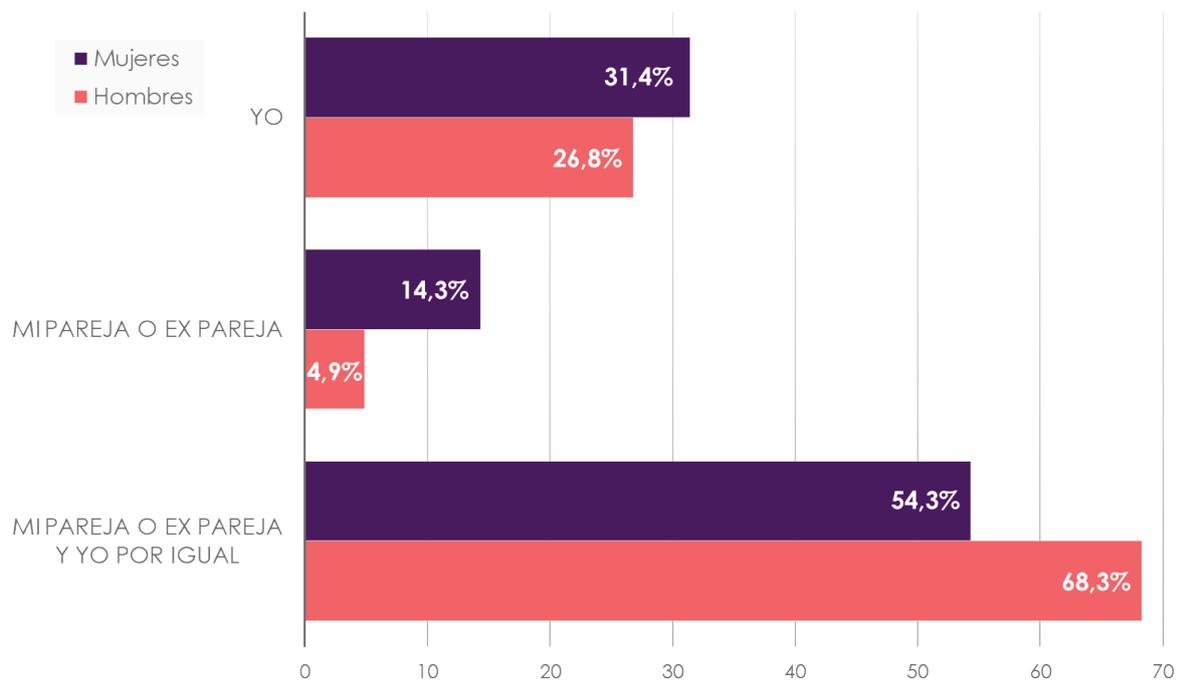


GRÁFICO 27. EFECTUAR TRASLADOS



- Entre las tres actividades mostradas, “proporcionar los cuidados básicos de aseo, alimentación y descanso” es la que presenta una **mayor diferencia** entre hombres y mujeres a la hora de estimar un reparto igualitario (31,7 puntos).
- En el caso de “efectuar traslados”, la **percepción de corresponsabilidad es mayoritaria** tanto en hombres (68,3%) como en mujeres (54,3%). En este caso, además, el porcentaje de mujeres que consideran que sus parejas o ex-parejas son las principales responsables (14,3%) es superior al de hombres (4,9%).
- En cuanto a la visión sobre jugar y pasar tiempo libre, también experimentan con las proporciones más elevadas la **existencia de corresponsabilidad** el 57,7% de las mujeres y el 55,8% de los hombres.
- Comparando las tres actividades, vemos que la tarea que requiere una **mayor regularidad**: “proporcionar cuidados básicos: aseo, alimentación y descanso”, presenta la frecuencia más elevada (50,0%) de **mujeres que perciben ser ellas quienes se ocupan en mayor medida**.

6. Buenas prácticas detectadas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad por parte de entidades sociales, administraciones públicas y organizaciones empresariales.

Una vez mostrados los datos obtenidos de la encuesta, analizaremos los resultados de las **entrevistas realizadas** con entidades sociales, administraciones públicas y empresas, con fin de detectar buenas prácticas que favorezcan la conciliación laboral y familiar, así como la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico. (*Se pueden consultar cada una de las BB.PP por separado en los anexos I y II del informe).

6.1. Entidades sociales y administraciones públicas

Con el propósito de detectar buenas prácticas que impliquen a los hombres en la igualdad de género, hemos entrevistado a **15 profesionales** de entidades públicas, fundaciones y asociaciones con actuación en la Comunidad de Madrid. **Entre las buenas prácticas (13 en total) destacan especialmente actividades formativas, grupos y círculos de hombres.** A continuación, concretamos las principales temáticas que abordan:

- La detección y el cuestionamiento de los mandatos de la socialización (**estereotipos y roles de género**).
- Las implicaciones que los **roles masculinos** tienen con uno mismo y con las demás personas.
- Los **privilegios y costes** de la identidad masculina tradicional.
- El abordaje de las nuevas masculinidades.
- El fomento de la **corresponsabilidad** en los cuidados.
- Las **desigualdades en el mercado laboral** entre hombres y mujeres (brecha salarial, techo de cristal, segregación horizontal y vertical, etc.).
- Los retos y la responsabilidad de los hombres dentro de las **organizaciones**.
- La lucha contra las **violencias machistas** y la promoción del buen trato.

- Las relaciones afectivas **sanas e igualitarias**.
- La gestión emocional y el **autocuidado**.

Desde la perspectiva de los/as profesionales que hemos entrevistado, los **talleres o formaciones** de corta duración son de utilidad para comenzar a sembrar un interés en la materia. Sin embargo, a la hora de conseguir cambios reales en aspectos fuertemente arraigados en las identidades y actitudes resulta necesario abordar los contenidos de manera más profunda y sostenida en el tiempo. En este sentido, aparecen los **círculos y grupos** de hombres como una buena práctica que favorece su implicación hacia el propio cambio, cooperando por la igualdad entre hombres y mujeres.

Desde un enfoque más individualizado, también hemos detectado un servicio de atención telefónica dirigido a hombres con problemas con su identidad de género. A partir de este dispositivo de orientación se abordan las cuestiones que interesan a los hombres desde una perspectiva crítica con la masculinidad tradicional, buscando en ellos una transformación basada en la igualdad.

Asimismo, encontramos otras **acciones formativas**, en este caso a **profesionales** de la intervención social o del ámbito sanitario, como por ejemplo la capacitación de matronas en centros de salud para que puedan impartir talleres a futuros padres, promoviendo su participación corresponsable y cuidadora en el acompañamiento a los procesos de embarazo, parto, lactancia o crianza.

En la suma de buenas prácticas promovidas desde el tercer sector, hallamos una **campaña destinada a empresas** con el propósito de que se comprometan con la igualdad de género y se interesen en formar a sus profesionales (especialmente hombres). O una plataforma que busca un **cambio de legislación** para que los permisos por nacimiento y cuidado del menor se utilicen de forma corresponsable.

Además de todo ello, las asociaciones y entidades entrevistadas realizan otras **acciones de difusión** (publicación de artículos y documentales, entrevistas con la prensa, etc.), **guías de buenas prácticas** sobre corresponsabilidad dirigidas a hombres o **encuentros mixtos** con otras asociaciones de mujeres donde se tratan temas relacionados con la aportación de los hombres al feminismo.

6.2. Empresas

En el caso de las organizaciones empresariales, hemos entrevistado a un total de **16 profesionales** tanto de Pymes como de grandes empresas con actuación en la Comunidad de Madrid. En este apartado reflejamos los principales resultados que han sido recogidos con relación a las medidas de conciliación que tienen implementadas, los beneficios que estas suponen para las empresas, las estrategias para fomentar el uso de las medidas por parte de

hombres y otras acciones que llevan a cabo para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

En primera instancia, destacamos las principales medidas y actuaciones que han instaurado las empresas encuestadas para favorecer la conciliación laboral y familiar:

- Establecimiento de una **jornada continua**.
- **Flexibilidad horaria** de entrada y salida del puesto de trabajo.
- **Teletrabajo** al 100% o modelo de trabajo híbrido (presencial y virtual).
- Fomento del uso de las **nuevas tecnologías** para intentar evitar viajes o desplazamientos.
- **Permisos remunerados** para atender compromisos familiares, como puede ser el acompañamiento de un familiar a una cita médica u otros asuntos personales que requieran la ausencia puntual del centro de trabajo.
- Ampliación del permiso por **nacimiento y cuidado del menor** establecido por ley.
- Posibilidad de realizar cursos retribuidos por la empresa para reciclar y **actualizar conocimientos** tras un periodo de baja por nacimiento o cuidado del menor.
- **Actividades de ocio y excursiones** para menores en días laborables no lectivos con precios más económicos para las personas trabajadoras de la empresa.
- **Ayuda económica** a los padres y las madres para sufragar los costes del inicio escolar.
- **Formaciones** facilitadas por las empresas dentro del horario laboral estipulado o posibilitando diferentes horarios para poder acogerse **a conveniencia**, así como poner a la disposición de la plantilla un **servicio de personal para el cuidado de menores** cuando se efectúan formaciones.
- **Formación** dirigida a la plantilla en materia de **corresponsabilidad**, parentalidad y fomento de un equilibrio saludable entre la vida personal, familiar y laboral.
- **Comunicación al nuevo personal** de la plantilla sobre las medidas de conciliación que están a su disposición.
- Formar parte de una **red de empresas corresponsables** para conocer buenas prácticas implementadas por otras empresas.

Desde la información proporcionada, pudimos comprobar que todas estas medidas suponen también numerosos **beneficios para las empresas**. A nivel interno: mejora el clima laboral, se reduce el absentismo y la rotación del personal, se incrementa la motivación, el compromiso y el bienestar de la plantilla, mejora la productividad, se fideliza el talento y para las personas empleadas implica un valor añadido a la remuneración por el empleo.

Además, a nivel externo, mejora la calidad de los servicios ofrecidos con clientes y proveedores, aumenta la atracción del talento, contribuye a proyectar una buena imagen y reputación, posiciona a la entidad como ejemplo para otras organizaciones similares y favorece la visibilidad de la empresa.

Sin embargo, a pesar de la implementación de medidas de conciliación por parte de las empresas, en ocasiones sucede que son solicitadas en mayor medida por mujeres que por hombres, dificultando de este modo la corresponsabilidad en el hogar. Aunque las estrategias para paliarlo no son tan habituales entre las empresas entrevistadas, sí encontramos algunas **acciones que se llevan a cabo** tales como: realizar campañas de sensibilización en conciliación y corresponsabilidad dirigidas a la plantilla, registrar el número de hombres que utilizan las medidas de conciliación y tenerlo en cuenta como KPI (indicadores clave de desempeño), reforzar los mensajes acerca de la conciliación corresponsable, tratar de normalizar y comunicar de manera adecuada para que no suponga un impacto negativo para los hombres o que los responsables de la entidad actúen como referentes acogiendo a las medidas.

Por último, las empresas también nos han proporcionado **otras estrategias** que realizan para **promover la igualdad entre hombres y mujeres**. Entre ellas podemos destacar las siguientes:

- **Desayunos con directivas**, con el fin de visibilizar los logros conseguidos por las mujeres superando el techo de cristal.
- **Formación** en materia de igualdad de género y prevención del acoso sexual.
- Medidas para favorecer la **detección de los sesgos de género** tanto en los procesos de selección, como en las promociones internas.
- Garantizar la **igualdad de trato y no discriminación** en todas las fases del proceso de selección (redacción de la oferta con lenguaje inclusivo, preselección curricular ciega, etc.).
- Formación obligatoria en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a **personas con responsabilidades** en la gestión de equipos, selección, formación, comunicación y marketing.
- Decidir ascensos y promociones basados exclusivamente en el **rendimiento** y cumplimiento de objetivos.
- Revisiones periódicas de las **altas y bajas de la empresa** para comprobar que no existe desigualdad en los puestos de trabajo.
- Formaciones en **liderazgo femenino** y programas de impulso orientados a mujeres ejecutivas.
- Distribución igualitaria en **cargos directivos**.

7. Principales conclusiones extraídas de la investigación

1. 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.**
2. 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.**
3. 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%).
4. 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%.**
5. 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”.
6. 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.
7. 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).
8. 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 (71,1%). 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.**

9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.

8. Bibliografía

- Alonso-Fernández de Avilés, B. (2016). Trabajo social y perspectiva de género: los hombres como colectivo de intervención. En Carbonero, D.; Raya, E.; Caparrós, N.; y Gimeno, C. (Eds.) *Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Universidad de La Rioja.
- Alonso-Fernández de Avilés, B. y López-Ramos, Á. (2019). Vístete despacio ¡Que tenemos prisa! Claves para el trabajo con hombres y masculinidades como estrategia para el logro de la igualdad. Fundación Cepaim. Disponible en: <https://www.cepaim.org/publicacion/vistete-despacio-que-tenemos-prisa/>
- Alonso-Fernández de Avilés, B., Saéz-Méndez, H., Lázaro, M., y Moreno-Pizarro, J. (2021). Comparativa internacional en políticas de masculinidades. Ministerio de Igualdad. Fundación Cepaim. Disponible en: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/comparativa_politicas_masculinidades_.htm
- Azpiazu-Carballo, J. (2017). *Masculinidades y feminismos*. Virus.
- Badinter, E. (1993). XY. *La identidad masculina*. Alianza Editorial.
- Bardón Álvarez, F., Palmer, À. C., de Poo Peña, D., Mengual, I. G., Rodríguez, M. L. G., García, F. L., ... & Lizcano, R. Z. (2013). Guía de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña. Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Bonino, L. (2022). ¿Desde qué enfoque abordamos las intervenciones con hombres? A la meta de la igualdad no nos lleva cualquier camino. En Ayuntamiento de Getafe (Ed.) *Intervenciones con hombres ¿Por qué, para qué y cómo? Análisis crítico*. Disponible en: <https://mujer-igualdad.getafe.es/portalgetafe/ficheros/Publicacion/KdNNYBW-ArchivoPublicacion.pdf>
- Boscán-Leal, A. (2008). Las nuevas masculinidades positivas. Utopía y Praxis Latinoamericana. *Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*, 41, 93-106
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender and Society*, 19(6), 829-859.
- Covas, S. (2009). Hombres con valores igualitarios: Historias de vida, logros alcanzados y cambios pendientes. Ministerio de Igualdad. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0077.pdf>
- Elliott, K. (2016). Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. *Men and Masculinities*, 19(3), 240-259. <https://doi.org/10.1177/1097184X15576203>
- Farré, L y González, L. (2020). Trabajo remunerado y no remunerado: la pandemia acentúa el fenómeno de la doble jornada entre las mujeres. Fundación "La Caixa". Disponible en: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/trabajo-remunerado-y-no-remunerado-la-pandemia-acentua-el-fenomeno-de-la-doble-jornada-entre-las-mujeres>

- Fernández-Cornejo, J.A., Belope-Nguema, S., Escot, L., y del Pozo- García, E. (2019). ¿Por qué los hombres no utilizan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar? Fundación La Caixa. Disponible en: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/por-que-los-hombres-no-utilizan-las-medidas-de-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar>
- Gilmore, D. D. (1994). Hacerse hombre. Concepciones culturales de la masculinidad. Paidós.
- Humer, Ž., Freljh, M., Hammer, D., Nordfjell, O. B., Abril, P., Arnalds, Á. A., Castellanos-Serrano, C., Ciaputa, E., Eydal, G. B., y Gärtner, M. (2022). How to support men and their work-life balance guide for employers. Men in care project. Disponible en: www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/220314_MiC_Guidelines_Final_ENG.pdf
- INE (2018). Encuesta de Población Activa: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Disponible en: https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2018/&file=pcaxis&L=0
- INE (2022). Encuesta de Población Activa IV Trimestre 2022. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Kimmel, Michael (1997). Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina. En Valdés, Teresa y José Olavarría (Ed.). *Masculinidad/es: poder y crisis* (pp 49-62). Isis Internacional.
- Martín-Vidaña, D. (2019). Nuevas masculinidades: una mirada retrospectiva en el estudio de la igualdad de género. En Sanfélix-Albelda, J., y Carmona-Paredes, R. (Eds.). I Congreso Internacional sobre masculinidades e igualdad. Universitas Miguel Hernández. <https://innovacionumh.es/editorial/Congreso%20Masculinidades.pdf>
- Martín-Vidaña, D. (2021). Masculinidades cuidadoras: La implicación de los hombres cuidadores en la provisión de los cuidados: un estado de la cuestión. *Revista Prisma Social*, 33(2), 228-260.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022). La Seguridad Social tramitó 473.720 permisos por nacimiento y cuidado de menor en 2022. Disponible en: <https://www.inclusion.gob.es/web/guest/w/la-seguridad-social-tramito-473.720-permisos-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-en-2022>
- Ricardo, C. (2014). Hombres, masculinidad y cambios en el poder. Un documento de debate sobre la participación de los hombres en la igualdad de género desde Beijing 1995 hasta el año 2015. MenEngage. ONU Mujeres. Disponible en: <http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/2014%20Masculinidades%20Beijing.pdf>
- Riviere, J. (2021). Los hombres en el feminismo. En Serra, C., Garaizabal, C. y Macaya, L. (Eds.), *Alianzas rebeldes: un feminismo más allá de la identidad* (167-176). Bellaterra Edicions.
- Sigma Dos Análisis e Investigación S.L. (2017). Percepción social de la igualdad de género. Comunidad de Madrid.

Anexo I. BB.PP de entidades sociales y administraciones públicas

<p>NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA (ENTIDAD): Asociación de Hombres por la Igualdad de Género Estatal (AHIGE)</p>	<p>LUGAR DONDE SE IMPARTE: Nacional</p>
<p>COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE: Hombres de manera general</p>	
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA: AHIGE se trata de una asociación de hombres que se creó en el año 2000 para emprender acciones de tipo político, activista en favor de las reivindicaciones del movimiento feminista.</p>	
<p>OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción del buen trato. • Lucha contra la violencia de género. • Cuestionamiento de la masculinidad tradicional. • Promoción de la paternidad y los cuidados. 	
<p>ACCIONES QUE SE LLEVAN A CABO:</p> <p>Actividades de sensibilización en entidades: centros educativos, asociaciones, prisiones sobre qué pueden aportar los hombres con respecto a la prevención de la violencia de género, la promoción del buen trato y el fomento de los cuidados.</p> <p>Participación en proyectos europeos junto con otras entidades para realizar acciones de prevención y sensibilización. Actualmente, cuentan con un proyecto activo dirigido a jóvenes adolescentes.</p> <p>Promoción de grupos de hombres para reflexionar sobre su masculinidad, los condicionamientos sociales aprendidos para ser hombre, como deconstruir y aprender a cuidar, etc. Se trata de grupos de hombres más horizontales (sin profesional técnico que los dinamice) que generalmente se reúnen de manera mensual. En la Comunidad de Madrid cuentan con dos grupos de hombres.</p> <p>Encuentros mixtos con otras asociaciones de mujeres donde se abordan temas relacionados con la aportación de los hombres al feminismo.</p> <p>Reuniones metodológicas e intercambio de experiencias entre los socios de AHIGE de diferentes territorios.</p> <p>Con respecto al fomento de la corresponsabilidad en el hogar, desde AHIGE se realizan las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se difunden artículos relacionados con la paternidad desde la revista semestral de AHIGE. 	

- El día del padre se denomina por parte de la asociación: “El día del padre igualitario”. Este día se realiza un manifiesto sobre la paternidad corresponsable en colaboración con la PINNA (Plataforma por Permisos Igualitarios de Nacimiento y Adopción). También se difunden videos con testimonios de padres acerca de los beneficios que ha supuesto para ellos la crianza.
- Espacio de crianzas: grupo de padres que se reúnen quincenalmente. Se trata de un espacio de reflexión, donde se aborda todo lo relacionado con la paternidad, los cuidados, las dificultades con las que se encuentran. Todo ello mientras cuidan a sus hijos/as en el mismo espacio.
- Proyecto Empapados. Es una iniciativa con varias líneas de acción: curso de formación de profesionales, actividades en centros de salud, además de un curso online para padres.

BENEFICIOS QUE REPORTA:

Para los hombres que participan en AHIGE supone un cuestionamiento y reflexión continua a través del intercambio con otros hombres sobre sus inquietudes y sus experiencias vitales. También les supone una red de contactos amplia tanto a nivel profesional como personal.

El hecho de que sean hombres los que se dirigen a otros hombres tiene un efecto poderoso a la hora de concienciar, sensibilizar y generar inquietud con respecto a la igualdad de género.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

Actualmente, AHIGE cuenta 200 socios con implantación en casi todo el ámbito nacional, especialmente en los territorios de Madrid, Cataluña y Andalucía.

CONOCIMIENTO DE OTRAS PRÁCTICAS SIMILARES:

Espacio de Igualdad Elena Arnedo Soriano. Retiro: Formación dirigida a hombres en materia de igualdad de género. Concejalía de Igualdad de Torrejón: Talleres de paternidad.

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: Talleres de paternidad corresponsable.

ENTIDAD: Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Alcalá de Henares, en coordinación con las Matronas y la Gerencia de Atención Primaria del Servicio Madrileño de Salud.

LUGAR DONDE SE IMPARTE: Dos centros de salud de Alcalá de Henares.

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE: futuros padres interesados en reflexionar sobre el proceso de acompañamiento en el embarazo, el parto y la lactancia.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA: Talleres presenciales sobre paternidad corresponsable de tres sesiones (dos horas por sesión), e impartidos cada dos meses desde centros de salud de Alcalá Henares.

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

- Fomentar en los padres la participación corresponsable y cuidadora en el acompañamiento al embarazo, al parto, la lactancia y el primer año de crianza.
- Promover que las matronas de los centros de salud reciban formación para que en un futuro estos talleres puedan formar parte de su trabajo habitual.

CONTENIDOS:

En cada sesión se aborda una temática general diferente. De esta manera, en la primera sesión se comparte información relativa al acompañamiento en el embarazo, la segunda sesión es referente al parto y en la tercera se aborda la lactancia y el primer año de crianza. La formación parte desde el punto de vista de lo que ellos pueden hacer para facilitar todas las fases y que transcurran con la mayor seguridad, salud y bienestar posibles, atendiendo y sabiendo de antemano las necesidades que puede ir teniendo su pareja.

Como eje transversal a estos contenidos se trata el género y la masculinidad: análisis personal, autocrítica, cuestionamiento de la masculinidad, mandatos de género, aprendizaje de los cuidados, gestión emocional, renuncia de los privilegios, etc.

BENEFICIOS QUE REPORTA:

Los talleres aportan beneficios tanto a los hombres participantes, como a sus parejas como al futuro bebé.

En primer lugar, reporta unos conocimientos al padre que le permite ofrecer a su hijo/a un modelo de crianza equitativo, proporcionándole los cuidados necesarios y permitiendo así que no solo dependa de los cuidados proporcionados por su madre. Los hombres participantes aprenden a cuidar, adquieren autonomía personal, capacidad para gestionar y ser activos en la vida doméstica, además de generar un vínculo con su hijo/a intenso, afectivo, emotivo, protector y cuidador desde el primer momento de su nacimiento.

Los beneficios también repercuten en las madres, facilitando su salud, su bienestar y el proceso psicocorporal que supone. Resulta también imprescindible para que la madre no tenga que renunciar a su empleo, como tradicionalmente ha ocurrido, ya que esta corresponsabilidad facilita

que las mujeres puedan conciliar adecuadamente el trabajo con la crianza y con su vida personal. Esto solo es posible si el padre también se responsabiliza de los cuidados.

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Desde octubre de 2013 han pasado por estos talleres 50 grupos, lo que supone un total de 760 participantes.

Al finalizar el taller se difunde entre los participantes un cuestionario de evaluación acerca de las expectativas cumplidas, el grado de satisfacción con el ponente, la valoración de los recursos proporcionados o los aprendizajes adquiridos. Este cuestionario tiene una valoración en una escala del 0 al 5 que supera una media 4, por lo que suele estar muy bien valorado por los participantes.

CONOCIMIENTO DE OTRAS PRÁCTICAS SIMILARES:

También desde la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Alcalá de Henares se llevan a cabo: “grupos de padres cuidadores”. Esta iniciativa comenzó en enero de 2019 y permite una continuidad de los talleres para padres aquí descritos, pero desde un abordaje más profundo y de mayor continuidad. En este sentido, se trata de grupos de reflexión donde cada mes se aborda una temática diferente en relación a la crianza. En los grupos de padres cuidadores han participado un total de 34 hombres.

Otra iniciativa realizada igualmente desde la Concejalía son las jornadas formativas que se realizan anualmente y que están dirigidas a profesionales, en ellas se han compartido experiencias de buenas prácticas. Recientemente, estas jornadas han dado lugar a un curso donde se imparte una metodología completa a profesionales (especialmente matronas) para dinamizar grupos de padres y madres en torno a la preparación y al proceso de crianza.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

La fórmula de los talleres de paternidad corresponsable ha permitido llegar a muchos hombres en comparación con otras formaciones también dirigidas a hombres, pero donde la participación no es tan extensa. En primer lugar, porque se realizan desde los propios centros de salud (entornos cercanos para las personas a las que va dirigida la formación). Y, en segundo lugar, porque se aborda el género y la masculinidad de manera transversal, siendo el foco la preparación a la crianza (momento en el que se encuentran actualmente) siendo, por tanto, temáticas cercanas a su realidad.

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA:

Anteriormente se denominó: Talleres de Masculinidad y ahora se denomina: Conciencia de género.

ENTIDAD: Luz Casanova.

LUGAR DONDE SE IMPARTE: Centro de Día, espacio grupal, en el Distrito de Chamberí (Madrid).

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE:

Personas en exclusión social: hombres sinhogarismo. La mala gestión emocional, el aislamiento y la falta de redes de apoyo sólidas hacen que en una gran parte acaben en una situación de exclusión social.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

Se enmarca en un Centro de día al que acuden 1200 personas anualmente, de las cuales 1000 son hombres. Se trata de un Taller sobre conciencia de género, que se realiza únicamente con hombres, un día a la semana, durante 1 hora y media.

En él se exponen temas de género que sirven para empezar a construir una imagen mediante una participación activa, el diálogo, el debate y la escucha. Las sesiones toman forma, a partir de los argumentos que van surgiendo y el modelo de masculinidad que van exponiendo.

Los temas que se comparten van dirigidos al trabajo de género: ámbito laboral, techo de cristal, relaciones que establecemos con las mujeres, clichés en los cuidados, ¿qué significa para ti ser hombre?, ¿qué significa ser mujer?

Se crea una imagen y a partir de ahí detectamos si nos sentimos identificados o no.

La persona debe permitirse "repensarse", detectar modelos que puede y quiere cambiar.

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

- A nivel social, que las personas puedan transitar y movilizarse. Que permitan cuestionarse.
- Tomar conciencia del modelo heredado.
- Que las personas puedan generar alianzas.

CONTENIDOS:

- Conciencia y posición que ocupamos.
- Cuidados, de qué manera nos hemos responsabilizado y ocupado
- Gestión del poder: cómo lo hemos puesto en marcha con el resto de las personas.

BENEFICIOS QUE REPORTA:

A nivel de identidad: la reconciliación consigo mismos.

Personal: permitirse, escuchar, identificarse, crear una identidad,

El poder establecer relaciones de compañerismo, afectivo-sexuales más saludables.

Fomentar la conciencia crítica. Posicionamiento.

Generar referentes.

EVALUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

Evaluaciones finales de participación y satisfacción de la propia persona que ha pasado por el taller.

CONOCIMIENTO DE OTRAS PRÁCTICAS SIMILARES:

Espacio de Igualdad María Zambrano.

Proyectos de Violencia sexual, dentro de la misma entidad (Luz Casanova).

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

Los beneficios, no solo van hacia el propio participante, sino también desde mi posición de hombre, a las personas que cuida, qué legado quiere dejar.

Se trata de un espacio abierto, el acceso es para las personas que acuden al comedor social: Luz Casanova.

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: MenEngage

LUGAR DONDE SE IMPARTE: España y Portugal

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

Red Internacional se fundó en 2007 e integra a más de 1.000 organizaciones a nivel mundial. Posteriormente, se fundó la Red Europea, en la que comenzaron a participar diversas entidades españolas y especialistas a título individual.

A partir de un encuentro de la Red Europea en Viena, se decidió formar una red de entidades españolas y portuguesas con el fin de compartir experiencias y recursos. Actualmente, la Red Men Engage consta de 16 organizaciones (2 de Portugal y 14 de España) y 3 especialistas a título personal. Entre las organizaciones que participan, algunas de ellas son de hombres, otras mixtas y hay también organizaciones que no trabajan de manera exclusiva sobre las masculinidades, pero sí contemplan en sus intervenciones una línea de trabajo relacionada con la temática.

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

- Intercambiar experiencias y buenas prácticas.
- Generar espacios de trabajo comunes.
- Servir como interlocutor con respecto a los poderes públicos y otras organizaciones.
- Trabajar por un cambio en los hombres y en los niños hacia la igualdad de género y hacia la prevención de las violencias machistas.

ACCIONES:

- Reuniones mensuales entre las entidades y personas integrantes de la red.
- Colaboraciones entre organizaciones de la red para facilitar espacios de cooperación.
- Participación en el proyecto: “La agenda feminista sobre hombres y masculinidades”. Para pensar y dialogar con el movimiento feminista que responsabilidad pueden tener los hombres en el cambio social y como animar a que los hombres y los niños se responsabilicen. Se han realizado 10 encuentros territoriales en 9 comunidades autónomas en España y 1 en Portugal. También se realizó un encuentro en Sevilla, un foro internacional sobre masculinidades y se participó en una manifestación multitudinaria de hombres contra las violencias machistas.
- Actualmente, la Red Men Engage se encarga del diseño de un proyecto de corresponsabilidad para hombres con diferentes líneas de acción. Formación a profesionales, formación a hombres y sensibilización (promover que los hombres asuman la responsabilidad de los cuidados y disminuir el coste social que tiene para muchos hombres en espacios masculinizados. Además, de una línea de investigación que se desarrollará de forma independiente.

BENEFICIOS QUE REPORTA:

La Red permite que las diferentes entidades que la componen puedan ponerse en contacto, intercambiar ideas, experiencias, dudas, recursos, compartir contactos y proyectos.

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

En un inicio la Red Men Engage constaba de 7 organizaciones. Actualmente, cuenta con 3 especialistas a título individual y las siguientes 16 entidades:

- Acción Contra la Trata (ACT).
- Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE).
- Asociación de Trabajadores y Trabajadoras en Salud por la Comunidad "Marie Langer".
- Colectivo Manuel J Pelaez.
- Conexus.
- Fundación CEPAIM.
- Fundación Iniciativa Social (FIS).
- Hombres Igualitarios - AHIGE Andalucía.
- Homes Igualitaris.
- Homes Transitant.
- Masculinidades Beta.
- Red de Hombres por la Igualdad.
- Colectivo Cala.
- Red Mas Estado.
- Associação para o Planeamento da Família (APF).
- Centro de Estudios Sociales - CES / Promundo Portugal.

CONOCIMIENTO DE OTRAS PRÁCTICAS SIMILARES:

- "El puzzle de las masculinidades" de la Asociación Mujeres Opañel.
- Los grupos de hombres que llevan a cabo desde la Asociación Otro tiempo.
- AHIGE (Asociación de Hombres por la Igualdad de Género).
- PPIINA (Plataforma por los Permisos Igualitarios de Nacimiento y Adopción).

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: Círculo de hombres.	
ENTIDAD: Círculo de Hombres.	LUGAR DONDE SE IMPARTE: Matalpino, Sierra Norte de Madrid. Centro Penitenciario, Soto del Real.
COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE: Hombres que quieren acudir libremente, para tratar diferentes temáticas.	
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA: Se trata de un espacio íntimo y seguro, en el que participa un grupo de hombres, para compartir qué es lo que sienten, con aquello que les pasa. Cada persona viene de un lugar o perfil diferente y aporta su vivencia y experiencia. La persona se interesa y acude de manera libre. Son dinamizadas por un terapeuta y un co-terapeuta. Los facilitadores son personas con formación y bajo un prisma de ofrecer un buen colchón emocional. Estos círculos se realizan el mismo día de la semana, cada 15 días.	
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN: <ul style="list-style-type: none"> • Aprender un lenguaje emocional que no nos han dejado sentir nunca. • Hablar, compartir y gestionar emociones. • Compartir sentimientos. • Crear un espacio diferente en el que pueda sentirme seguro. • Sensibilizar y ejercer derechos adquiridos. • Conocerse personalmente. • Crear un trabajo posterior, enfrentarse a la sociedad en general. 	
CONTENIDOS: <ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos ¿Cómo se nos permite ser? • Violencia. Cómo se ejerce el poder. • Duelos y crecimiento personal. • Constructo masculino de la sociedad. • ¿Cómo me influye el hecho de cómo me han dicho que tengo que ser? 	
BENEFICIOS QUE REPORTA: Soltar presión dentro del círculo. Controlar la ansiedad, miedos, ira... Elegir maneras de actuar. Creación de lazos y redes. Desaprender maneras de actuar. Lucha por el feminismo de manera conjunta.	

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

No se han realizado medidas de evaluación o impacto ejercido sobre las personas. Está en proceso generar herramientas de evaluación.

En cuanto al número de personas atendidas, ha habido 8 espacios, formado por un número de entre 13 a 15 hombres. Hablan de 200 personas aproximadamente de manera continua.

CONOCIMIENTO DE OTRAS PRÁCTICAS SIMILARES:

Si los hombres hablasen. Se trata de un grupo en búsqueda de nuevas paternidades. Se lleva a cabo en varias localidades de la Comunidad de Madrid: Moratalaz, Majadahonda, Chamberí, Valdemoro, eje de Aravaca-Pozuelo y Sierra Norte.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

Les gustaría poder profesionalizar el servicio. Hasta el momento lo hacen de manera voluntaria y altruista.

<p>NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PPiiNA (Plataforma por los Permisos Igualitarios de Nacimiento y Adopción).</p>	<p>LUGAR DONDE SE IMPARTE: Nacional</p>
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:</p> <p>La Pinna es una plataforma reivindicativa que busca un cambio legislativo para que los hombres y las mujeres cuiden de manera igualitaria. Nació en 2005 en un primer momento para conseguir que se implementaran los permisos de paternidad, buscando que los permisos tuvieran la misma duración para hombres y para mujeres, que estuvieran pagados al 100% y que fueran intransferibles.</p> <p>A partir del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se consiguió que los permisos fueran iguales en duración, intransferibles y pagados al 100%. Sin embargo, desde la PPiiNA también se considera necesario que la legislación permita un uso consecutivo y no simultáneo de los permisos. De esta manera, tendría lugar un mayor cambio de rol de los hombres como figura cuidadora, al encargarse del cuidado de forma exclusiva e independiente de la madre.</p> <p>Asimismo, desde la plataforma se señala que actualmente para solicitar al agente empleador las 10 semanas voluntarias del permiso de manera no consecutiva a las 6 primeras semanas obligatorias, es necesario un segundo certificado que supone negociar con la empresa si el permiso se va a tomar a tiempo parcial o completo. Sin embargo, para tomar las 16 semanas de manera ininterrumpida solo es necesario un único certificado de empresa.</p> <p>Con la legislación actual, en las últimas 10 semanas voluntarias, un 75% de los padres utilizan el permiso de manera simultánea a las madres. Es por ello, que desde la PPiiNA se propone un cambio en la ley que reduzca a dos semanas el tiempo obligatorio de disfrute simultáneo y que el resto del tiempo (14 semanas) pueda ser fraccionado según lo decida cada familia (manteniendo el periodo de obligatoriedad para cada progenitor en 6 semanas). También se plantea que la solicitud del permiso a la empresa suponga una notificación simple, permitiendo así disfrutar de los permisos a tiempo completo a conveniencia.</p>	
<p>OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:</p> <p>Cambiar la legislación para que los permisos por nacimiento y cuidado del menor se utilicen de forma corresponsable, diseñando permisos parentales igualitarios, pagados al 100%, intransferibles y sin un sesgo de género en su planteamiento.</p>	
<p>ACCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incidencia política con los diferentes grupos parlamentarios. • Pedagogía social a través de formaciones, eventos, publicación de artículos, entrevistas con la prensa, etc. 	

BENEFICIOS QUE REPORTA:

En el caso de las familias con dos figuras parentales, para el bebé la corresponsabilidad en los cuidados supone contar con dos figuras fuertes de apego. Además, aprenden un tipo de relaciones entre hombres y mujeres más igualitaria, donde pueden trabajar de forma remunerada y cuidar, compatibilizando diferentes esferas de su vida.

Por su parte, los padres aprenden a cuidar, generando un vínculo mucho más fuerte con sus hijos/as y adquieren una mayor confianza en su rol de cuidadores. Y para las madres son numerosos los beneficios que reporta. En primer lugar, hay una menor penalización en el mercado laboral por la maternidad, las brechas de género en el empleo disminuyen, se reducen las dobles jornadas, los suelos pegajosos y los techos de cristal. Además, la maternidad es más satisfactoria, disminuyendo la carga mental al ser compartida.

EVALUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

A pesar de la dificultad para llegar a muestras representativas, desde la PPIINA se han realizado encuestas y entrevistas a padres, que reflejan el impacto positivo del uso consecutivo y no simultáneo en la mayor implicación de los hombres para el cuidado. También se señala la falta de evaluaciones por parte de la administración pública acerca de las repercusiones que está teniendo la actual reforma de la ley sobre la ciudadanía.

CONOCIMIENTO DE OTRAS PRÁCTICAS SIMILARES:

Men in Care es un proyecto europeo que ha trabajado durante tres años (marzo 2019- febrero 2022) en la construcción de masculinidades cuidadoras, en 12 organizaciones nacionales (universidades, agentes sociales y ONG 's).

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA:

Talleres de Igualdad de género en relaciones laborales.

ENTIDAD:

Fundación Raíles.

LUGAR DONDE SE IMPARTE:

Servicio de PROMECO, Madrid, Distrito de Vallecas, Calle Fernández Hijicos.

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE:

Hombres jóvenes, con diversidad funcional (discapacidad límite e intelectual) que participan en el Servicio de PROMECO.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

Estos Talleres se enmarcan dentro de la promoción de un Taller de competencias de empleo y habilidades para la integración comunitaria, financiados por la Comunidad de Madrid y el Fondo Social Europeo.

Se trata de un grupo de confianza, que se programa después de estar establecido el grupo de formación y han creado de manera conjunta un método de trabajo.

Estos talleres siempre comienzan con la misma pregunta: ¿Por qué es tan necesario aplicar este taller?, y se realiza un cuestionario/ ejercicio previo en el que plantean su papel en su casa.

Este cuestionario ya da pie a trabajar todo el taller.

En el grupo se genera una reflexión sobre materia de género y especialmente desde una visión en el ámbito de la empleabilidad, aunque no se olvidan temas como la Violencia de género y el machismo cotidiano, que permiten entender el histórico y el entorno.

Los talleres se plantean pensando en el nivel del grupo. Poder expresar a nivel oral sus emociones. Preguntas sencillas, contenidos adaptados y actividades que permitan activar el debate y el aprendizaje de los hombres con discapacidad.

OBJETIVOS:

- Reflejar su realidad cotidiana.
- Identificar desigualdades en su entorno. Micromachismos.
- Reflexionar sobre la desigualdad laboral.
- Gestionar las emociones dentro del entorno del hombre con discapacidad intelectual.
- Posibilitar el derribo de los roles fijados.
- Dar opciones de identificación propia.

CONTENIDOS:

- Diferencia entre género y sexo.
- Cómo se crean los roles de género y estereotipos. Educación y Social.
- Condicionamiento y crítica histórica.
- Techo de cristal, salario, economía productiva y doméstica, empleos tipificados.
- Violencia de género, desde una relación tóxica. Cómo pararlo.
- Nuevas masculinidades. Estereotipos no solo a los hombres, también a las mujeres.
- Triple discriminación de la mujer con discapacidad intelectual.

BENEFICIOS QUE REPORTA:

Herramientas con las que poder identificar conductas carentes de igualdad.

Generar identidad en las personas. Diversidad.

Reflexión, detección y opciones de convertirse en motores de cambio.

Creación de identidad.

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

Evaluaciones de satisfacción, que cada participante cumplimenta tras su paso por el taller. Opina que se queda corta, para valorar el impacto que ha producido.

Se comenzaron en 2016 hasta la actualidad, como mínimo pasan 25 personas cada año. 7 años, 25 personas: 175 personas aproximadamente.

CONOCIMIENTO DE OTRAS PRÁCTICAS SIMILARES:

- Plena Inclusión, que ya está programada la entrevista
- Dentro de la misma entidad:
- Charlas en IES, a las que acuden alumnos, profesores y familiares. Estas son impartidas por personas con discapacidad, concretamente una mujer y un hombre.
- Grupo en Raíles, Talleres de Nuevas Masculinidades, solo con hombres, en el servicio de COFOIL.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

Destacar la importancia de acoger e impulsar la labor que tienen los hombres en este cambio. Hacer posible que sean incluidos en las medidas de prevención, información y proceso del cambio. Hacerlo de una manera conjunta.

Separar la lucha de género y reportar al hombre una transformación libre y conjunta, verlo como un trabajo social.

<p>NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: Masculinidades Beta.</p>	<p>LUGAR DONDE SE IMPARTE: Nacional.</p>
<p>COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE: A hombres y mujeres de manera general.</p>	
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA: Masculinidades Beta se fundó en el 2018 como una asociación mixta con el propósito de involucrar a los hombres en la igualdad y en la lucha contra las violencias machistas.</p>	
<p>OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar relaciones basadas en el buen trato y en los cuidados. • Implicar a los hombres para que inicien un proceso de autocuestionamiento sobre su identidad de género, a partir de la detección de los mandatos de la socialización y generando otra subjetividad desde la que se puedan vincular de una forma más sana consigo mismos, con sus relaciones y con la sociedad en general. • Favorecer la corresponsabilidad de los cuidados, no solo en el ámbito de los cuidados domésticos y de la familia, sino también involucrar a los hombres en el autocuidado. • Formar a profesionales en el ámbito de la intervención social para abordar los proyectos desde un enfoque de género. • Trabajar por la prevención de las violencias machistas a partir de formaciones específicas sobre la temática o de manera transversal en las actividades que se realizan. 	
<p>ACCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso de nueva sexualidad masculinidad (4 ediciones). • Talleres de formación y sensibilización en el ámbito de la corresponsabilidad y los cuidados. • Otras formaciones generales (a hombres y a mujeres) y a profesionales en intervención social. • Guía sobre corresponsabilidad dirigida a hombres para el Gobierno de La Rioja. • Documental: "Clonar a un hombre". Hombres de diversos perfiles reflexionan sobre la construcción masculina, cómo les afecta a ellos ajustarse a los estereotipos masculinos y que hacen para intentar cambiar su lugar en el mundo e intentar deconstruir el machismo. 	
<p>BENEFICIOS QUE REPORTA: Las formaciones permiten visibilizar y reconocer el valor real de los cuidados, buscando el origen que les ha generado desprecio hacia los mismos. Estos cambios tienen repercusiones en cómo se relacionan los hombres consigo mismos y también con otras personas. Hay pocos espacios mixtos que aborden la masculinidad. Sin embargo, permiten a los hombres escuchar las necesidades de las mujeres y a ellas entender aspectos de la construcción masculina, generando empatía.</p>	

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

En las formaciones realizadas por Masculinidades Beta han participado aproximadamente unas 300 personas.

Se realizan cuestionarios antes y después de las formaciones para poder medir su impacto. Generalmente, se percibe que en los hombres hay un mayor cambio. Aunque a veces aparecen resistencias, en numerosas ocasiones los hombres consideran que las formaciones les han servido para entender qué tipo de cambios tenía que hacer tanto en su vida personal, como profesional.

CONOCIMIENTO DE OTRAS PRÁCTICAS SIMILARES:

- Men Engage (red de entidades sobre masculinidades).
- Ayuntamiento Lorca. Formación teórica y práctica en corresponsabilidad para hombres.

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA:

Programa de intervención grupal con orientación comunitaria dirigida a hombres.

ENTIDAD:

Centro Marie Langer. Proyecto PROCC.

LUGAR DONDE SE IMPARTE:

Proyectos que se realizan en diferentes asociaciones, según financiación, en la Comunidad de Madrid, resto de España y Latino América.

Ayuntamientos, Servicios Sociales, Ministerios.

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE:

Hombres que pueden contar con alguna de estas características: desempleados, hombre en paternidad reciente, hombres con malestares inespecíficos y salud mental, hombres con condena por maltrato.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

Se trata de una iniciativa que genera espacios de reflexión, no es una charla, no es una formación, sino que se paran a pensar conjuntamente. Todo ello lo hacen bajo la metodología PROCC (Metodología de los Procesos Correctores Comunitarios).

Se hace desde un encuadre comunitario, no es clínico, no es terapéutico. Espacio para hablar de las cosas que nos pasan y nos atraviesan. Aunque sí creen que tiene efectos terapéuticos,

Están estructurados, aunque son flexibles.

Tiene una duración de 10 reuniones, 2 horas, una vez a la semana.

Fase de captación, a través de difusión de los Talleres. Fase de sensibilización previa y motivación.

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

- Reflexionar sobre la construcción social de los géneros y cómo influye en la vida cotidiana.
- Construir un nuevo género masculino.
- Entender mejor qué es lo que nos pasa
- Analizar las implicaciones que los roles masculinos tienen con uno mismo y los demás.
- Recuperar aspectos humanos expropiados por la asignación de género masculino.
- Fomentar el autoconocimiento. Desculpabilizar.

CONTENIDOS:

Se determinan desde un análisis previo de necesidades de identificación de indicadores relacionados con la construcción del género masculino:

- Construcción social y contexto
- Concepción de género. Cómo se construyen los géneros.
- Actividades prácticas de vida cotidiana.
- Presentación de la Problemática
- Análisis del lugar del hombre en el trabajo como proveedor. Atenta contra su identidad.
- El hombre en la familia. Paternidad, cuidados y autocuidados. Cómo se viven los lugares de cada uno dentro del núcleo familiar.
- Autocuidado y salud. Vulnerabilidad ante el cuerpo.
- Expropiaciones y autonomía.
- Tener voz y aporte.

BENEFICIOS QUE REPORTA:

- Incidir en la sociabilidad de los hombres. Hablar por primeras veces de ciertos temas limitados al hombre.
- Generar espacios de confianza.
- Mejora el autocuidado y la autopercepción.
- Bienestar social.
- Contribuye a la transformación social.

EVALUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

Evaluación cualitativa, se hacen registro de frases que salen y aportan,

Instrumentos de evaluación: Análisis de la asistencia: regular, inicio y fin. Nos permite medir la pertenencia.

Evaluación permanente: técnicas participativas para chequear el proyecto.

Evaluación final y encuesta de satisfacción: Qué ha supuesto la experiencia para cada uno de los participantes.

Análisis de pre y pro, para la detección de necesidades.

CONOCIMIENTO DE OTRAS PRÁCTICAS SIMILARES:

Asociación Hombre Siglo XXI.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

Reivindicar mucho el trabajo con hombres.

Los resultados nos animan a seguir trabajando por el trabajo colaborativo y de la mano entre hombres y mujeres.

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA:

Grupo de hombres por la igualdad. María de Maeztu.

ENTIDAD:

El impulsor es la Asociación Carmelita.

LUGAR DONDE SE IMPARTE:

Distrito Latina, Aluche y Madrid.

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE:

Hombres de más 19 años Ayuntamiento de Madrid.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

Las programaciones de las acciones se llevan a cabo a través de un Taller teórico-práctico, en el que se genera un espacio de trabajo vivencial y en primera persona. Este se realiza desde una perspectiva de género, pero introduciendo contenidos teóricos.

Dentro de este taller se persigue el hecho de deconstruir la masculinidad hegemónica, de manera comunitaria. Las conduce y dinamiza un facilitador, que permite Trabajar los costes y renuncias por el hecho de ser hombre, pero también los privilegios en subordinación a la mujer.

Es un programa abierto. Se publica y difunde y acuden hombres de manera libre y autónoma.

Tras un ejercicio de diagnóstico se empezó a intervenir en mayo de manera individual y grupal a partir de junio. Este grupo empezó en septiembre de 2022, lunes de 6 a 19,30, de manera quincenal.

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

- Deconstruir y construir la manera de ser hombre.
- Transformar de manera individual y colectiva la manera de relacionarse.
- Gestionar procesos de grupo.
- Trabajar los costes.
- Trabajar los privilegios y transformarlos.

CONTENIDOS:

- Corresponsabilidad.
- Políticas de igualdad dirigidas a hombres.
- Violencia de género.
- Violencia sexual.
- Relaciones afectivas.
- Bienestar emocional.
- Desigualdades de género y cómo poder trabajarlas.
- Enfoque de participación, el facilitador es flexible a las necesidades del grupo.
- Estereotipos que se están reproduciendo.
- Socialización.
- Cuidados y corresponsabilidad.
- Prevención de las violencias.

BENEFICIOS QUE REPORTA:

Impacto a nivel personal.
Impacto grupal.
Impacto familiar.
Impacto social.
Impacto laboral.

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

Han participado 9 hombres.
Plan evaluativo: dinámica cualitativa, cuestionario de satisfacción y de cómo mejorar el proyecto.
Cuestionario de Género, percepciones de cada uno de los participantes.

CONOCIMIENTO DE OTRAS PRÁCTICAS SIMILARES:

La participación se nutre de otras entidades, red de espacios de igualdad.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

Mirada de transformación bajo el feminismo, empieza a haber más implicación por parte del hombre y animaría a
Incorporar la interseccionalidad que también tienen que trabajarse.

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA:

Práctica la Igualdad, marca la diferencia del programa + Adelante:

ENTIDAD: Cepaim..

LUGAR DONDE SE IMPARTE: Nacional.

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE: A hombres trabajadores en empresas españolas.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

“Práctica la Igualdad, marca la diferencia del programa” forma parte del programa +Adelante. Se trata de una campaña para que las empresas se comprometan con la igualdad de género y se interesen en formar a sus profesionales (especialmente a hombres).

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

- Sensibilizar a las empresas y que se comprometan con el proyecto.
- Dotar a las empresas de las herramientas necesarias para que puedan formar en igualdad de género a sus plantillas.
- Implicar a los hombres dentro de las organizaciones en la consecución de la igualdad efectiva.

ACCIONES:

A través de la página web de Cepaim las empresas se pueden adherir a la campaña, a través de la firma de un compromiso con la igualdad. La Fundación difunde el compromiso publicando el logo con la empresa.

A las empresas que se han adherido se les ofrecen formaciones específicas en torno a 5 temáticas:

- Masculinidades
- Violencias cotidianas en el ámbito laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Conciliación y corresponsabilidad
- Retos y responsabilidad de los hombres dentro de las organizaciones

También se ofrece una exposición física en las propias empresas y se ha habilitado una exposición virtual, ambas con el propósito de hacer pensar en el papel de los hombres dentro de las organizaciones, mostrando la incidencia directa que tienen en conseguir la igualdad en la cultura empresarial de las organizaciones.

Actualmente, se está elaborando una guía recopilatorio de los tres años que lleva vigente el proyecto para que pueda servir como herramienta a la hora de implementar acciones de igualdad en las empresas.

BENEFICIOS QUE REPORTA:

Mejora el compromiso de la empresa con la igualdad, beneficia al clima laboral, a la productividad e incluso la rentabilidad aumenta, los costes de personal disminuyen y favorece a la imagen de la empresa.

También es muy importante el trabajo con los hombres en materia de corresponsabilidad por los beneficios que supone: se plantean el desarrollo de su masculinidad, sus creencias y valores, cómo los aplican al trabajo diario en su empresa y los efectos que tiene para otras compañeras. No solamente es importante que exista corresponsabilidad en las familias, sino también en las empresas.

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

Aproximadamente unas 50 empresas que se han adherido a la campaña.

En cuanto a la evaluación, por un lado, se mide la calidad del servicio con la empresa y, por otra parte, a las personas participantes se les envía un cuestionario sobre que les han parecido los módulos, posibles áreas de mejora o intereses acerca de trabajar más a fondo en aspectos concretos.

CONOCIMIENTO DE OTRAS PRÁCTICAS SIMILARES:

Desde el área de igualdad, la Fundación Cepaim también desarrollan el proyecto Kinder a partir del cual se realizan formaciones con profesionales sobre masculinidades.

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: Impuso a las nuevas masculinidades.

ENTIDAD: Plena Inclusión.

LUGAR DONDE SE IMPARTE: Madrid.

COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE: Hombres con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus profesionales de apoyo.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

Desde la confederación Plena Inclusión se ha abierto una línea de trabajo con los hombres que forman parte de las diferentes entidades para adquirir nuevos conocimientos e integrar prácticas saludables a partir de la reflexión acerca de su masculinidad.

OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN:

- Deconstruir estereotipos de género y expectativas de la masculinidad relacionadas con el poder.
- Mostrar que la masculinidad hegemónica no es el único modelo y aportar alternativas.
- Apostar por las relaciones afectivas sanas e igualitarias.

ACCIONES:

- Formaciones en nuevas masculinidades dirigidas a hombres con diversidad funcional entre 7 y 10 horas de duración.
- Grupos de hombres. Son espacios de encuentro para reflexionar en grupo, dividir el trabajo y tomar acciones. Actualmente, se han puesto en marcha en algunas de las entidades que pertenecen a Plena Inclusión y está previsto que a lo largo de 2023 también se realicen grupos desde la propia federación.
- Curso de formador de formadores. Dirigido a parejas formadas por un hombre con diversidad funcional y su persona de apoyo para enseñarles a impartir talleres sobre nuevas masculinidades a otros hombres de sus entidades.

BENEFICIOS QUE REPORTA:

Los hombres participantes aprenden a identificar conductas machistas, detectar cuál es la procedencia de estas, empiezan a considerar que su forma de comportarse podría vulnerar los derechos de otras personas y adquieren herramientas para revertirlo.

NÚMERO DE PARTICIPANTES Y EVALUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

A las formaciones directas a personas han asistido en torno a 75 participantes y en el curso formador de formadores un total de 16 personas (8 hombres con diversidad funcional y 8 personas de apoyo). Al finalizar los cursos de formación se envía a los participantes un cuestionario de evaluación con el fin de conocer su nivel de satisfacción con los contenidos impartidos y los aprendizajes adquiridos.

CONOCIMIENTO DE OTRAS PRÁCTICAS SIMILARES:

Desde Plena Inclusión España, se llevan a cabo programas de sexualidad que también abordan el cuestionamiento de la masculinidad hegemónica.

Anexo II. BB.PP de empresas.

NOMBRE DE LA EMPRESA: COMPASS GROUP SPAIN	
SECTOR DE ACTIVIDAD: Restauración colectiva	LOCALIDAD: Territorio nacional
MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:	
Medida nº 1	
<ul style="list-style-type: none"> • Campaña Bienestar emocional y salud en el trabajo: sesiones formativas que incluyen tips y consejos prácticos para mejorar el bienestar emocional y la salud en el trabajo. 	
Medida nº2	
<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios para empleados y empleadas (viajes, ocio, tecnología, electrodomésticos, alimentación, moda, gasolina, perfumería, salud, hogar, etc.) 	
Medida nº3	
<ul style="list-style-type: none"> • Woman Academy: formación para auxiliares de colectividades como ayudantes de cocina (título homologado), con servicio de personal monitor para los/as hijos/as de las participantes. Por el momento, se han desarrollado dos ediciones, la primera en Tenerife y la segunda, con víctimas de violencia de género en colaboración con la Fundación Integra, siendo personal externo a la compañía. 	
PERSONAS QUE SE BENEFICIAN:	
Las medidas de conciliación nº1 y nº2 están dirigidas a la totalidad de la plantilla (11.500) y en la medida nº3 participan 33 personas.	
BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:	
<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del clima laboral. • Mejora del bienestar de la plantilla. • Retención del talento interno. • Incremento del compromiso de la plantilla. • Reducción del absentismo. 	
DIFICULTADES ENCONTRADAS:	
<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de los recursos. • Financiación. 	

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS HOMBRES:

- Plan de comunicación.
- Formación en EFR (Empresa Familiarmente Responsable).
- Campañas de sensibilización en conciliación y corresponsabilidad.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- **III Plan de Igualdad**
- **Catálogo de medidas efr**
- **Desayunos con directivas.** Cada tres meses se realiza un desayuno al que acuden un supervisor hombre y una trabajadora mujer de centro. El objetivo es dar visibilidad a los logros conseguidos por las mujeres, la importancia de estas en el terreno profesional y cómo superar el famoso techo de cristal.
- **Reconocimientos “Mujer del año”, “Employee of the year”.**
- **Formación en materia de igualdad de género.**
- **Formación obligatoria** en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para todas aquellas personas con responsabilidades en la gestión de equipos, las personas de los departamentos de Selección, Formación, Comunicación y Marketing, así como aquellas que integren la Comisión de Igualdad y las que participen en la Universidad de Managers. Esta formación será voluntaria para el resto de la plantilla y las nuevas incorporaciones.

NOMBRE DE LA EMPRESA: NTT DATA Spain, S.L.U.

SECTOR DE ACTIVIDAD: Consultoría tecnológica

LOCALIDAD: Territorio nacional (Oficina central en Madrid)

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida n.º 1

Políticas de Flexibilidad horaria:

- **Adecuación horaria:** Al objeto de mejorar y adoptar nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de nuestros profesionales, desde hace varios años se acordó adecuar, adaptar y ajustar los horarios laborales a fin de permitir la finalización de la jornada de trabajo a las 18 h en lugar de a las 19 h cómo aplicaba hasta el momento. Además, se permitió la flexibilidad horaria conforme se indica en apartado siguiente, a fin de adecuar dichos horarios a la vida familiar y personal (escuelas, transportes, etc.).
- **Flexibilidad horaria:** Se establecen dos tipos de flexibilidad horaria; en ambos casos, podrán aplicarse cuando las necesidades del proyecto o departamento así lo permitan y siempre con autorización del gerente o responsable:
 - **Diaria.** El gerente o responsable podrá conceder una hora de margen en la hora de entrada y de salida oficial, bien adelantándose o bien atrasándose.
 - **Semanal:** en base a las necesidades familiares y las profesionales de la Compañía (teniendo en cuenta que el servicio no se vea afectado ni genere ningún conflicto entre los profesionales), el profesional podrá distribuir la jornada semanal pactada con los siguientes límites: La hora como máximo de inicio de jornada laboral serán las 07:00 h. Disponibilidad en horario de invierno entre las 10:00 h y las 17:00 h de lunes a jueves, con parada de una hora para comer, y entre las 10:00 h y las 13:00 h los viernes. Disponibilidad en horario de verano: entre las 10:00 h y las 14:00 h de lunes a viernes.
- **Jornada intensiva.** Se establece los viernes durante todo el año, así como en la totalidad del periodo estival comprendido entre el 1 de julio al 15 de septiembre (horario de 8 h-15 h). Lo indicado se aplicará siempre y cuando las necesidades del proyecto al que esté asignado el empleado/a, así lo permitan.
- **Flexibilidad para personas trabajadoras con menores a cargo en Educación Infantil:** dos primeras semanas de adaptación escolar al inicio del curso escolar (septiembre). Salvo que las necesidades del proyecto no lo permitan.
- **Flexibilidad personas progenitoras no gestantes:** (i) acompañamiento a la persona progenitora gestante a las pruebas y controles prenatales, así como (ii) a las clases de preparación al parto (en este caso un máximo de 4 días al año). Salvo que las necesidades del proyecto no lo permitan. Si dichas pruebas (i) y controles se realizan a través de la Seguridad Social: permiso retribuido por las horas necesarias.

Medida n.º 2

- **Teletrabajo y flexibilidad espacial**

- **Teletrabajo:** Con motivo de la situación de pandemia sanitaria generalizada derivada del coronavirus, la mayoría de los profesionales han venido prestando sus servicios durante este periodo en formato de prestación de servicios de teletrabajo. A resultas de dicha situación y los cambios mundiales acaecidos en los entornos de trabajo, se ha actualizado y desarrollado una nueva política híbrida de teletrabajo, que permita compaginar las necesidades de conciliación familiar de las personas empleadas con las necesidades laborales. En este sentido, se ha previsto un modelo general en el que el teletrabajo se situaría en torno al 60% y el trabajo presencial en torno al 40%, no obstante, adaptándose a las circunstancias personales y familiares del trabajador y a las circunstancias profesionales. Dicho % de teletrabajo podrá alcanzar hasta el 100% en circunstancias y casos excepcionales, debidamente justificados por razones familiares y personales. Para todos los supuestos, cuando las necesidades del proyecto o departamento así lo permitan y siempre con autorización del gerente o responsable. Se utilizan las tecnologías pertinentes y necesarias que posibilitan la conexión remota de los profesionales.
- **Teletrabajo en segunda residencia dentro del territorio nacional:** Máximo 60 días laborables si cumple con los requisitos de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Teletrabajo para mujeres embarazadas:** Hasta el máximo del 100% de su jornada. Salvo que las necesidades del proyecto no lo permitan, en cuyo caso deberá elevarse la petición a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Medida n.º 3

- **Formación en horario laboral**

Realización de la formación interna de la organización en horario laboral, o bien, en parte de este: la formación en la empresa suele ser en horario laboral, y en caso contrario se recuperan las horas de formación por tiempo de descanso. Las sesiones suelen ser 4 por las mañanas para que las personas trabajadoras con reducción de jornada no tengan dificultades a la hora de acceder a la formación. En este sentido, además, también se incluye formación por las tardes por si, al objeto de adaptarse a la conciliación familiar de los profesionales, alguna persona lo necesita. En definitiva, se pretende cubrir todas las posibilidades.

Medida n.º 4

- **Política de Desconexión Digital:**

Conforme a dicha política, se debe garantizar la desconexión digital de los/as profesionales durante sus vacaciones y fuera de su horario laboral, por lo que, salvo excepciones, se adquiere el compromiso de que las reuniones se realicen dentro del horario laboral (inicio y fin).

Medida n.º 5

- **Ayudas everislife – ayudas y conciliación a la vida laboral y familiar:**

- **Lactancia:** Se concede la acumulación del periodo de lactancia a petición de la persona trabajadora y por un periodo de 21 días naturales continuados (mejorando lo establecido legalmente).

- Permiso sin sueldo: Ampliación del periodo establecido en convenio colectivo (1 mes), hasta 12 meses por motivo de cuidado de hijos/ familiares (se mantiene la cotización del empleado, así como los seguros médicos y vida que la compañía otorga a las personas trabajadoras como beneficio social). Se requiere aprobación del responsable de proyecto y del responsable de oficina (si > 9 meses de duración).
- Ayuda económica hijos en edad hasta Educación Secundaria Obligatoria: la compañía concede una ayuda a los/as profesionales de importe 100 € brutos anuales, para sufragar los costes de inicio escolar.
- Campamentos de verano: con precios más económicos para las personas trabajadoras; entrega y recogida de hijos en el centro de trabajo, a fin de ofrecer facilidades a las personas trabajadoras.
- Reconocimiento de licencias y permisos establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación, así como en el Plan de Igualdad del Grupo a las parejas de hecho: Deberán estar debidamente inscritas en el Registro Oficial de Parejas de Hecho y aportar acreditación de esta inscripción. Se exceptúa el permiso por matrimonio.
- Permiso por fallecimiento de familiar hasta el 1º grado de consanguinidad/ afinidad: ampliación del periodo establecido en convenio colectivo (4 días) en 1 día adicional si la persona trabajadora necesita realizar un desplazamiento al extranjero (total 5 días); si desplazamiento intercontinental se amplía en 2 días adicionales (total 6 días).
- Movilidad geográfica voluntaria: preferencia si el motivo de solicitud es por cuidado de personas dependientes/ facilitar régimen de visitas/ custodia compartida en personas separadas (según posibilidades organizativas del cambio de centro y la aprobación de la persona responsable).
- Preferencia de turnos y vacaciones en familias con hijos menores, monoparentales/ situación de separación o divorcio, cuya sentencia o convenio regulador establezca turnos de vacaciones con cada progenitor/ familiares dependientes de primer grado de consanguinidad.
- Reconocimiento de licencias y permisos establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación, así como en el Plan de Igualdad del Grupo a las parejas de hecho. Deberán estar debidamente inscritas en el Registro Oficial de Parejas de Hecho y aportar la acreditación de esta inscripción.
- Protección a víctimas de violencia de género. Mejora de derechos legalmente establecidos:
- ✓ Asistencia a Servicios Sociales de Salud, Atención o Administrativos y demás trámites vinculados con esta situación debidamente justificados: ausencias justificadas. ✓ Faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, debidamente acreditadas por el organismo competente: ausencias justificadas. ✓ Posibilidad de cambio en el periodo vacacional, previo acuerdo con el responsable. ✓ Si excedencia por cuidado de hijo menor de 4 años: ampliación en un año adicional la reserva de puesto (total 2 años). ✓ Teletrabajo 100% de su jornada y cambio de ubicación sin notificación previa, en caso de urgente necesidad. Salvo que las necesidades del proyecto no lo permitan, en cuyo caso deberán ofrecerse soluciones alternativas. Si la situación se alarga en el tiempo y ello supone dificultades a la empresa: se plantearán alternativas. ✓ Flexibilidad horaria adicional a la establecida por política de compañía (protección y derecho a la asistencia social integral). Salvo que las necesidades del proyecto no lo permitan, en cuyo caso deberán ofrecerse soluciones alternativas ✓ Ayuda económica de 1.000 € brutos por primer cambio de

domicilio + 2 días de permiso por mudanza + bolsa de 24 horas para gestiones necesarias (escolarización, cambio Centro Salud, etc.). 7 ✓ Ampliación periodo reserva de puesto por traslado (12 meses adicionales a los 6 meses legalmente establecidos. Total 18 meses). Posibilidad, durante este periodo, de retornar al centro origen. Al finalizar los 18 meses posibilidad de continuar en el nuevo centro/ retornar al centro origen.

- Energyclubs: grupo de profesionales de NTT Data que comparten una afición y se reúnen para practicarla. Con esta iniciativa se pretende generar networking entre los/as profesionales, un mayor engagement en la compañía y que conecten más allá del entorno laboral. Se buscan fuertes conexiones que potencien el sentido motivacional, avivando los intereses comunes, con el objetivo de impulsar un engagement, vínculo y sentimiento de pertenencia. Algunos de nuestros energyclubs son: energyrunning, energypadel, energyfutbol, energygaming.
- Ayuda Be Flex: Ayuda Flex supone un beneficio del modelo de compensación flexible, de carácter anual, que ofrece NTT DATA a las personas, en la apuesta de NTT DATA por la nueva modalidad de trabajo Be Flex.
- Plan 360: El Plan 360 de NTT DATA es un beneficio exclusivo para personas con certificado de discapacidad, que pone a disposición un conjunto de ventajas y servicios gratuitos que ayudan a conciliar el día a día. Se incluyen también las personas empleadas con descendientes a cargo con discapacidad reconocida.
- The Parenthood Experience es una iniciativa enmarcada dentro de la estrategia Uniqueness que quiere acompañar, de manera sistemática, en todas las etapas de crianza y educación. Se buscan los siguientes objetivos:
 - Establecer diferentes espacios, mecanismos y servicios para la concienciación, acompañamiento, celebración y ocio.
 - Acompañar en todas las etapas de crianza.
 - Desarrollar habilidades y recursos desde una perspectiva sistémica.
 - Se realiza a través de formaciones y charlas sobre corresponsabilidad y parentalidad. A su vez, se imparten clases gratuitas a niños y niñas, y se comparten revistas de ocio y actividades.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: 22. 000 personas en España.

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

- Mejora del clima laboral medido en encuestas de clima y de experiencia de la diversidad.
- Impulso a la presencia paritaria de género en todos los niveles de la compañía, con eliminación de sesgos en las promociones de las mujeres en la capa ejecutiva.
- Reducción de la Retención no deseada y engagement.
- Aumento de la productividad, creatividad e innovación a través de la presencia de la diversidad en todos los proyectos de la empresa.
- Atracción de talento y contratación gracias a la combinación entre salario efectivo y salario emocional.
- Bajas tasas de absentismo.

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

Si bien la implantación es fácil, el conocimiento y aprovechamiento por parte de todos los colectivos no es uniforme. Se cuenta con una plantilla con una media de edad de 33 años, con una gran capa de talento joven que no suele valorar y aprovechar todas estas medidas. Tampoco hemos conseguido una corresponsabilidad parental diferente a la socialmente instaurada, lo que nos hace ver que algunas medidas legales desde lo laboral tampoco tienen la misma incidencia en los hombres que en las mujeres.

- El transferir a clientes y partners, en un sector como el de la consultoría extremadamente tensionado, nuestro modelo cultural.
- El conseguir un punto intermedio de liderazgo humano que bascule entre la eficiencia económica y la promoción de la conciliación de los equipos.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS HOMBRES:

- Se cuenta con un programa de Parentalidad y promoción de la corresponsabilidad. Parent, we care (The Parenthood Experience).
- Se mide como KPI el número de hombres que usan estas medidas y se promueve su uso, en especial el número de bajas de paternidad.
- Se celebran jornadas de Corresponsabilidad Parental en las empresas en las que la tasa y la edad de los hombres de 26 a 40 años es mayor. Dicha medida está incluida en el Plan de Igualdad.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- Contamos con un Plan de Igualdad en todas las compañías, en el que se incluye el seguimiento de la igualdad salarial y se promueve de forma activa la igualdad real.
- Dentro del plan estratégico de Diversidad, Equidad e Inclusión, su principal foco está en la Igualdad y Equidad de Género, y en especial en las capas ejecutivas. Tenemos objetivos de género 22-25 en todos los niveles y categorías. Se han implementado medidas y estrategias de atracción de talento de género y promoción de talento STEM, medidas positivas en la revisión del sesgo de género en las promociones y en el crecimiento en las carreras. Existen programas de impulso orientados a las mujeres ejecutivas (Women Together, WomanLeaderships) así como la participación en otras acciones externas como Promociona y Progresá. En todas ellas participan hombres como forma de eliminación de sesgo dentro del plan formativo Inclusive Executives.
- Existe un Employee Resource Group de género, así como iniciativas sectoriales en varias unidades de negocio que vinculan la red interna de mujeres con mujeres directivas de cliente.
- Existe una red de impulsoras de talento femenino STEM a través de iniciativas como GirlsGonna, Inspiring Girls, Tecnovation Girls y otras acciones vinculadas.
- En las oficinas locales existen planes formativos y de promoción denominados Woman in Future para desarrollo del talento junior y jóvenes lideresas.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

La compañía cuenta con una Política Global de Igualdad, Equidad e Inclusión que inspira al área de Diversidad, con entidad propia dentro del grupo de sociedades. Sus responsabilidades dentro del área de Cultura y Talento son las de coordinar todas las políticas y acciones internas, así como la gestión de los planes de igualdad. Se trabaja el concepto Uniqueness donde se valora la unicidad de las personas y el valor que aportan a la sociedad. Trabajamos todos los días para garantizar la igualdad de oportunidades en la Compañía y garantizar que cada persona se sienta incluida y respetada en la comunidad de NTT DATA, independientemente de su género, orientación sexual, religión, cultura, nacionalidad, discapacidad u otras características personales.

NOMBRE DE LA EMPRESA: CEIS (Centro de Ensayos, Innovación y Servicios) S.L.

SECTOR DE ACTIVIDAD:

Investigación científica y técnica

LOCALIDAD:

Móstoles

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida n.º 1

Flexibilidad horaria.

- Jornada de 37,5 horas semanales, por debajo del mínimo establecido.
- Flexibilidad para entrada y salida de 1 hora en caso de que haya turno partido.
- Si en algún momento hay que realizar alguna salida espontánea del lugar de trabajo, no habría ningún problema. Se puede recuperar en otra ocasión.
- Horario intensivo de mañana.
- Solo para las reuniones de trabajo el horario es obligatorio.

Medida n.º 2

Teletrabajo

- 26% de la plantilla trabaja bajo la modalidad de teletrabajo.

Medida n.º 3

Solicitudes de ausencia por cuidados

- Se pueden solicitar sin ningún problema solicitudes de ausencia (conciliación) en caso de que haya que acudir con algún familiar al médico.

Medida n.º 4

Cierre de atención en puentes.

- En caso de que haya puentes, la empresa cierra y trata de cogerlos. Además, tratan de que coincida con el calendario escolar.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN:

99 personas. Del teletrabajo se beneficia el 26% de la plantilla y de las medidas de conciliación el 100%.

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

- Mejora el clima laboral.
- Retención del talento.
- Responsabilidad social.

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

Falta de recursos humanos. Sobre todo dificultades a la hora de realizar sustituciones de trabajadores/as.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- La empresa cuenta con un Plan de Igualdad desde el año 2021.
- Sensibilización de la plantilla en materia de igualdad.
- Elaboración de un vídeo corporativo donde interviene una de las mujeres con más años en la empresa. Apoyo digital para que esta mujer pueda intervenir en él.
- Políticas de desconexión digital. No existe ninguna obligación de contestar las llamadas telefónicas de la empresa fuera del horario laboral.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

La empresa entrevistada comenta que para otras empresas (la suya NO) harían falta ayudas para llevar a cabo la conciliación en las empresas, ya que, estas medidas suponen un coste importante para las empresas que las llevan a cabo.

NOMBRE DE LA EMPRESA: SACYR

SECTOR DE ACTIVIDAD: Infraestructuras

LOCALIDAD: En España e Internacionalmente

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida n.º 1

Sacyr Concilia

Dirigido a los/as hijos/as de las personas trabajadoras de la entidad, con edades comprendidas entre los 3-14 años. Se ha llevado a cabo en Madrid, Barcelona y Valladolid. Se está implementando en las otras sedes en Castilla y León.

El objetivo es ofrecer la posibilidad gratuita a aquellos hijos e hijas de trabajadores/as de la empresa que lo deseen en días no lectivos, pero si laborables de optar a una excursión. Conocen el lugar donde trabajan sus padres y desde allí los desplazan en autobús a la actividad guiada con monitores, con certificado de delitos de naturaleza sexual, de una empresa externa contratada para tal evento.

Medida n.º 2

Promociona

Supone una formación técnica especializada dirigida a mujeres dentro de la compañía para seguir ascendiendo laboralmente. Programa anual financiado por COE. Logros: Nivel formativo específicamente diseñado para las aspiraciones en el desarrollo de carrera profesional dentro de la empresa de las mujeres. Beneficios: Impulsa a las mujeres a alcanzar puestos directivos dentro de la empresa.

Medida n.º 3

Jornada Flexible

Permite dar la posibilidad a las personas trabajadoras de modificar su horario laboral en función de sus necesidades de conciliación. Desde las 7:30 a las 16:30 hay flexibilidad para la ejecución del trabajo siempre que se cumpla la jornada laboral establecida en convenio. Beneficios: poder conciliar el horario laboral para la conciliación familiar. Acciones: Corresponsabilizar a las personas trabajadoras en el horario laboral.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: la totalidad de personas trabajadoras de la empresa se benefician en algún momento de alguna de las medidas.

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

- Mayor satisfacción del trabajador/a.
- Incremento de la productividad.
- Reducción de absentismo y rotación.

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

- Es preciso una formación inicial tanto para la/s personas encargadas de implantar dichas medidas como para los integrantes de la empresa.
- Es algo por lo que ha apostado la empresa en independencia a la posible financiación obtenida.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS HOMBRES:

- Salvo "Promociona", todas las medidas están al alcance de todos los integrantes de la empresa y se les informa de manera personalizada al comenzar para formar parte de ellas.
- Disponen de un departamento al que dirigirse para cualquier duda.
- Reciben información interna de las posibles medidas y/o acciones que se realicen.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- Formación específica a aquellas personas directivas o con personal a su cargo.
- Preselección curricular ciega. De este modo se elimina la variable del sexo.
- Formación en materia de Igualdad de género.

NOMBRE DE LA EMPRESA: ART MARKETING	
SECTOR DE ACTIVIDAD: Empresas que necesiten una consultoría de marketing y comunicación.	LOCALIDAD: Madrid, Villanueva del Pardillo y Pozuelo de Alarcón.
MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:	
Medida n.º 1	
Flexibilidad Horaria: Las trabajadoras tienen flexibilidad de horario, lo único que tienen establecido son 3 reuniones semanales a partir de las 10 h, que por motivos justificados se pueden modificar, el resto de jornada se lo pueden distribuir como consideren.	
Medida n.º 2	
Teletrabajo, flexibilidad geográfica: Desde hace tres años, teletrabajan al 100%, pudiendo hacer desde cualquier lugar, hogar, cafetería, etc.	
Medida n.º 3	
Vacaciones flexibles: Las trabajadoras pueden elegir los días que mejor le convengan para coger sus días de vacaciones.	
PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: 4, todas las trabajadoras.	
BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:	
<ul style="list-style-type: none">• Mejora del clima laboral, las trabajadoras están contentas y los clientes lo notan.• Poca rotación de personal.• Continuidad de clientes en el tiempo.	
DIFICULTADES ENCONTRADAS: Ninguna.	
ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS HOMBRES: No tienen actualmente hombres en plantilla y cuando los han tenido han podido disfrutar de las mismas medidas.	
OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: No expone.	

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

Hay que empezar a hablar de corresponsabilidad no solo en familias, sino adaptar el tema de la flexibilidad a otros aspectos, como formaciones, asociaciones, etc.

NOMBRE DE LA EMPRESA: CAVALA Gabinete de Asesoría Empresarial SL

SECTOR DE ACTIVIDAD:

Consultoría, auditoría y formación

LOCALIDAD:

Madrid

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida n.º 1

Flexibilidad horaria de inicio y fin de la jornada

La persona contratada puede empezar y terminar su jornada laboral de acuerdo a sus obligaciones profesionales y familiares con autonomía.

Medida n.º 2

Permisos remunerados para atender compromisos familiares

La persona trabajadora informa a su responsable de la necesidad de tener un permiso para atender en horas laborales cualquier compromiso personal. La responsable autoriza este tiempo que es remunerado y puede ser recuperado desde el autoliderazgo y responsabilidad de cada persona.

Medida n.º 3

Trabajo desde el domicilio

Los trabajos que ofrece la compañía se llevan a cabo desde la constitución de la empresa, o en las instalaciones del cliente o en el domicilio de cada persona contratada. No es necesario acudir a la oficina.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: 100% de la plantilla, 9 personas.

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

Aumento de la productividad.

Aumento de la retención del talento.

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

- Se requiere un alto grado de madurez por parte de las personas contratadas que deben hacer buen uso de las medidas, es decir, un uso responsable de las medidas.
- Falta de valoración de las medidas por parte de las personas trabajadoras, que se cogen permisos retribuidos sin informar a la empresa.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS HOMBRES:

No se ha detectado falta de corresponsabilidad en la empresa. De ahí que no se haya implementado ninguna medida específica para favorecer la conciliación masculina. En caso de que fuera necesario, se optaría por la formación.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- Meritocracia.
- Disposición indiscriminada de las medidas existentes al 100% de la plantilla.

NOMBRE DE LA EMPRESA: SGS TECNOS SAU

SECTOR DE ACTIVIDAD:

Testificación, Inspección y Certificación (TIC)

LOCALIDAD:

Territorio nacional

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida n.º 1

Elaboración y distribución de un documento con recomendaciones para incentivar el uso de las nuevas tecnologías en aras a mejorar la conciliación.

Medida n.º 2

Utilizar las nuevas tecnologías de la información, siempre que sea posible, para evitar viajes o desplazamientos.

Medida n.º 3

La realización de un estudio/protocolo de puestos susceptibles de realizar un trabajo en el lugar elegido por la persona trabajadora, indicando un máximo de % de jornada para dedicar al mismo.

Medida n.º 4

Flexibilidad de máximo 1 hora y 30 minutos a la entrada con el ajuste equivalente en la salida.

Medida n.º 5

Permiso retribuido con un límite de 16 horas anuales para el acompañamiento de cónyuge y parientes de primer grado en tratamiento oncológico o diálisis.

Medida n.º 6

Extensión de todos los permisos que incluya al cónyuge a las situaciones de pareja de hecho legalmente formalizada y registrada.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN:

Todas las medidas de conciliación y corresponsabilidad están dirigidas a toda la plantilla, sin discriminación de ningún tipo.

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

- Reducción del absentismo.
- Aumento de la productividad.
- Mejora del clima laboral.
- Mejora del bienestar de la plantilla.
- Retención del talento interno.
- Incremento del compromiso de la plantilla.
- Sentimiento de pertenencia.

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

- Falta de planificación con los compañeros del departamento o de turno.
- Posibles perjuicios para las personas trabajadoras sin responsabilidades familiares.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS HOMBRES:

- Reforzar el mensaje de que la conciliación debe ser corresponsable por parte de hombres y de mujeres.
- Campañas de sensibilización en conciliación y corresponsabilidad.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Formación en materia de igualdad de género.
- Formación obligatoria en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para todas aquellas personas con responsabilidades en la gestión de equipos, las personas de los departamentos de Selección, Formación, Comunicación y Marketing, así como aquellas que integren la Comisión de Igualdad y las que participen en la Universidad de Managers. Esta formación será voluntaria para el resto de la plantilla y las nuevas incorporaciones.
- Guía de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

NOMBRE DE LA EMPRESA: Sincro Asesores de Empresa (SincroGO)

SECTOR DE ACTIVIDAD:

Consultoría laboral y de dirección estratégica de personal y consultoría fiscal. Compliance laboral y fiscal.

LOCALIDAD:

Madrid

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida n.º 1

SincroGO cuenta con el certificado efr (empresas familiarmente responsables) expedido por la Fundación MásFamilia.

Medida n.º 2

Teletrabajo y modelo de smart working

Modelo de teletrabajo flexible para toda la plantilla que incluye supuestos de teletrabajo 100% remoto (en el caso de personas trabajadoras que viven fuera de Madrid) y modelo híbrido para el resto de la plantilla.

El modelo híbrido permite a las personas trabajadoras (a salvo de supuestos de reuniones con clientes, reuniones corporativas o similares) elegir los días de teletrabajo y los días de presencialidad en el centro de trabajo. Únicamente tienen que indicar vía plataforma específica para ello, qué días acudirán presencialmente a la oficina.

Medida n.º 3

Flexibilidad horaria

Horario flexible de entrada y de salida (entrada entre las 7:00 y las 10:00).

Medida n.º 4

Más vacaciones y disfrute de los días a elección del empleado/a

Cuentan con 22 días de vacaciones y dos días de asuntos propios (siendo el 24 y el 31 de diciembre días de permiso).

La persona trabajadora tiene elección total para disfrutar como quiera de sus vacaciones (días sueltos, por semanas, el mes que quiera...)

Además, el trabajador puede disfrutar los días de cada año hasta el 30 de abril del año siguiente.

Medida n.º 5

Tardes libres + jornada intensiva el día de Reyes

Tarde libre en el día del aniversario del trabajador/a en la empresa.

Tarde libre en el día del cumpleaños de la persona trabajadora.

Jornada intensiva el 5 de enero (día de Reyes) para todos los empleados/as (con o sin hijos).

Medida n.º 6

Bonus formación para toda la plantilla

Presupuesto individualizado para formación (siempre y cuando esté vinculada al puesto de trabajo/ funciones que desempeñas en la empresa).

Un máximo de 500 euros al año (si el coste del curso es superior, SincroGO abona hasta los 500 euros). Se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Medida n.º 7

El plan de medidas de conciliación de SincroGO se compone actualmente de 28 medidas.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN:

El plan de medidas de conciliación incluye 28 medidas. La mayoría de ellas son para toda la plantilla. Únicamente hay medidas que son para determinados colectivos, como por ejemplo medidas para empleados/as con hijos o el permiso para llevar al veterinario a la mascota en los casos necesarios.

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

- Mejora de la productividad a medio-largo plazo.
- Es una magnífica herramienta de employer branding.
- Es una gran palanca de atracción y fidelización del talento.
- Reducción de la rotación y de las bajas por IT.
- Se enmarca dentro de nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).
- SincroGO entiende que apostar por la conciliación es algo natural en las empresas del siglo XXI. Todas las personas necesitan conciliar, aunque los motivos para ello sean diferentes (por cuidado de hijos o familiares dependientes, por razones formativas, por razones de ocio, por cuidado de una mascota...)

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

La empresa no encuentra dificultades, puesto que la apuesta por la conciliación viene impulsada desde el CEO de la compañía y la concienciación de los mandos (entendiendo por mando a quien en SincroGO tiene un equipo de personas a su cargo) sobre el respeto y disfrute de las medidas de conciliación es absoluta.

Evidentemente, hay medidas (no todas, pero sí algunas) que requieren una inversión económica, tecnológica o ambas. Por ejemplo, el modelo de teletrabajo es posible porque ha habido detrás una inversión tecnológica en equipamiento, sistemas de videoconferencia, herramientas de comunicación interna... Pero al final cuando ves la inversión en medidas de conciliación como una inversión (y no como un gasto) y mides el ROI de esa inversión, ves que te compensa.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS HOMBRES:

En SincroGO se entiende el plan de conciliación desde un punto de vista global y para todas las personas trabajadoras (sea cual sea su sexo, tengan o no tengan hijos o familiares dependientes a su cargo). Hay medidas para todas las personas de la organización, independientemente de su sexo, asegurándose de que las medidas las conocen y disfrutan todas las personas trabajadoras.

- La mejor estrategia es que el CEO y los mandos (entendiendo por mando quien tiene a un equipo de personas bajo su cargo y tanto ellos como ellas) se acogen también a las medidas de conciliación.
- Cuando entra una nueva persona en la plantilla se le hace entrega y comunica específicamente el plan de medidas de conciliación y se le anima a su disfrute desde el primer día.
- Se analiza quienes se acogen a las medidas para asegurarse de que todas las personas lo hacen, sea cual sea su sexo.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

Nuestro comité de dirección está integrado por 7 personas. 4 hombres (incluyendo al CEO de SincroGO) y 3 mujeres.

En el proceso de selección se aseguran de que tanto la redacción de la oferta como todo el proceso se garantiza la igualdad de trato y no de discriminación de ningún tipo (ni edad, ni sexo, ni procedencia...)

A la hora de decidir ascensos y promociones nos basamos en el rendimiento y el cumplimiento de objetivos.

NOMBRE DE LA EMPRESA: RECUPERACIÓN Y RECICLAJE DE VIDRIO SL

SECTOR DE ACTIVIDAD:

Gestión de residuos de vidrio NP

LOCALIDAD:

Leganés (Madrid)

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida n.º 1

Jornada Continua. De lunes a viernes. De 07:00 A 15:00 Horas.

Medida n.º 2

Elección de los periodos vacacionales por acuerdo entre la plantilla.

Medida n.º 3

Incorporación a la red de empresas corresponsables de Madrid. Para estar al día en cuestiones de normativa y las buenas prácticas en otras empresas.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: 5 personas (toda la plantilla es masculina).

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

- Buen ambiente de trabajo.
- Mayor implicación de la plantilla para la consecución de los objetivos de la empresa.
- Mayor satisfacción de clientes y proveedores.

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

La implantación de estas medidas no ha supuesto ninguna dificultad para la empresa, más allá de las meras cuestiones organizativas.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS HOMBRES:

Fomentar una mayor implicación en los cuidados y atención en la familia.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- Formación y comunicaciones sobre temas de igualdad.
- Comunicaciones corporativas con mensajes de corresponsabilidad, igualdad, solidaridad, etc.
- Recabar información y materiales sobre temas de igualdad y corresponsabilidad para su distribución a la plantilla.

NOMBRE DE LA EMPRESA: Axel Springer España S.A.

SECTOR DE ACTIVIDAD:

Medios de comunicación // Editorial

LOCALIDAD:

Madrid, pero hay empleados/as en otras CCAA

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida n.º 1

Teletrabajo, aunque no 100%.

Modelo de trabajo flexible en el que el empleado se organiza libremente su trabajo, lo redistribuye como quiere. Sí que es verdad que existen algunos eventos presenciales en los cuales hay que ir presencialmente al acto. Reuniones mensuales presenciales.

Medida n.º 2

Flexibilidad horaria.

No existe horario de entrada. Organización libre del trabajo y no existe control.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: 85 personas (100%).

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

- Engagement.
- Fidelización del talento.
- Motivación de las personas empleadas.
- Productividad por el hecho de que cuanto antes acabas tu trabajo antes puedes salir de la oficina.

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

- Dificultad para entender la sistemática porque en ocasiones se entendía que se trataba de una jornada intensiva.
- Lentitud de implantación.
- Organización por el hecho de que igual una persona a lo mejor trabaja de noche y otra de día y es difícil que exista comunicación entre ambas por la flexibilidad.
- Resistencia a ir a la oficina una vez implementadas las medidas por acomodo de las personas.
- Dificultad para el trabajo en equipo.
- Se están implantando sistemas para tratar de coincidir en horarios de teletrabajo.
- Acotar los horarios de reuniones en un determinado tramo horario para coincidir las personas trabajadoras.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- Implantación del plan de igualdad.
- Medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.
- Uso del lenguaje inclusivo.
- Revisión de los puestos de trabajo para que haya un trato igualitario.
- Formación específica en igualdad.
- Igualdad orientada a RRHH.
- Revisión cada 6 meses de las altas y bajas de la empresa para comprobar que no existe desigualdad en los puestos de trabajo.
- Formación en prevención del acoso.

NOMBRE DE LA EMPRESA: MAS Business

SECTOR DE ACTIVIDAD: Consultora de sostenibilidad

LOCALIDAD: Madrid

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

La empresa cuenta con un catálogo de 36 medidas de conciliación. En 2021, se ha conseguido la certificación efr A + sobre excelencia en conciliación (primera micropyme en Madrid en alcanzarla).

Medida n.º 1

Horario flexible de entrada y salida. Se establece que cada miembro del equipo estará disponible dentro de su ventana de disponibilidad.

Medida n.º 2

Teletrabajo. Disponibilidad telemática y de telefonía mínima de acuerdo al horario laboral habitual. Organización del trabajo basada en el concepto de oficina virtual.

Medida n.º 3

Permiso para asistir a consulta médica (vigilancia de la salud): permiso de 3h al año para asistir a consulta médica (para revisiones preventivas voluntarias).

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: 7

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

El impacto de la conciliación en MAS Business es relevante y positivo:

A nivel interno:

- La conciliación es una parte esencial de la compensación para los miembros del equipo. Al ser una microempresa se considera que no se puede competir en salarios con la competencia, por lo que se intenta fidelizar y compensar al equipo con un clima laboral agradable y con ventajas que permiten conciliar el trabajo con los asuntos personales y familiares.
- Supone una mejora de las condiciones laborales y familiares del equipo.
- Proporciona un valor añadido a la remuneración por el trabajo, mejorando así la productividad y el clima laboral.
- Los miembros del equipo se sienten integrados en la empresa y conseguimos con ello un alto compromiso por su parte.
- Mejora la retención del talento.

A nivel externo:

- El compromiso con la conciliación, al destacar como empresa 'excelente' según el modelo efr de Fundación Másfamilia, contribuye a nuestra buena imagen y reputación.
- Mejora la atracción del talento.
- Nos posiciona como ejemplo para otras entidades similares a la nuestra.

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

Presupuesto: es más difícil implementar medidas que no sean de tiempo (es decir, que conlleven un coste económico directo para la empresa).

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS HOMBRES:

La empresa tiene una amplia variedad de medidas, que pueden ser aplicadas con independencia del género de la persona. Las medidas no están enfocadas a la conciliación según el género: todos los miembros del equipo pueden disfrutar de ellas.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

Sistema de retribución por niveles: se cuenta con cinco niveles de retribución en la empresa. El equipo tiene un nivel retributivo entre 1 y 5, dependiendo de sus competencias y responsabilidades. Así se evita cualquier desigualdad o discriminación en la retribución.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS:

Se considera que la empresa tiene muchas medidas de conciliación y algunas de ellas resultan bastante innovadoras o diferentes con respecto a empresas similares:

- Fomento del voluntariado privado: se promueve el voluntariado privado del equipo, ofreciéndoles 40 horas/anuales por persona. Para una micro pyme, esto supone un compromiso muy grande con la acción social.
- Permiso para ausentarse por animales: se ofrece un permiso para ausentarse del puesto de trabajo en circunstancias extraordinarias, derivadas del cuidado y atención de animales domésticos (enfermedades, veterinario, etc.).
- Día libre para celebrar aniversario de boda/registro de pareja de hecho: las personas casadas/registradas como pareja de hecho pueden celebrar su aniversario de boda/registro. En el día del aniversario, se disfruta de la tarde libre. A partir del 5º aniversario, y cada 5 años, se disfruta del día libre.

NOMBRE DE LA EMPRESA: SIDN Digital Thinking

SECTOR DE ACTIVIDAD: Consultora de negocio digital

LOCALIDAD: Madrid, Granada y Barcelona. El 75% de sus clientes están en Madrid

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida n.º 1

Flexibilidad horaria de entrada y salida por diferentes motivos.

Los motivos pueden ser: llevar niños/as al colegio, hacer labores domésticas. Se puede entrar una hora más tarde al inicio de la jornada y salir 1 hora antes al finalizar la jornada.

Medida n.º 2

Jornada intensiva en Julio-Agosto de 08:00 a 15:00.

Medida n.º 3

Teletrabajo.

Teletrabajo (2 días de oficina y 3 fuera de oficina o 3 días de oficina y 2 fuera de oficina).

Existen algunos puestos full remote que desempeñan 100% el teletrabajo, esto ya supone una diferencia del tipo de contrato cuando se realiza la entrevista de selección de personal.

Posibilidad de solicitar la opción de realizar teletrabajo en mayor medida por desplazamiento de hijos/as a una experiencia Erasmus, por ejemplo.

En los períodos de vacaciones escolares en navidades, verano y puentes se realiza teletrabajo permanente.

Medida n.º 4

Para los hombres y mujeres existe 1 mes extra de permiso de paternidad o maternidad aparte de lo establecido por ley.

Medida n.º 5

Permisos de lactancia.

Medida n.º 6

Presupuesto para formación por desconexión.

Posibilidad de solicitar un presupuesto de formación de 4.000 € para empleados/as que quieran reciclar sus conocimientos por haber estado fuera por bajas de maternidad, paternidad, necesidades formativas para actualizar la formación.

Medida n.º 7

Se puede salir del lugar de trabajo sin necesidad de avisar a RRHH.

Medida n.º 8

Realización de actividades específicas los días de la mujer, día del padre, colectivos LGTBI.

Con esta organización de eventos aproximan a la gente a la empresa y ven que es un lugar seguro, donde trabajan todo tipo de personas.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: el 100% de la plantilla (200 empleados/as).

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

- Desde la creación de la empresa en 2002 han visto que salen rentables estas medidas por su índice de rotación tan solo es del 1,5%, mientras que en otras empresas como la suya varía 26 veces más.
- Implicación en el trabajo.
- Los beneficios de las medidas suponen un reflejo de lo que hacemos a nuestros clientes y nos ayuda a captarlos.
- Gente motivada desde el primer momento.
- Beneficios en temas de comunicación de la marca. Branding.
- Desarrollo de negocio.
- Propuesta de valor para el cliente. El cliente ve como tratamos al equipo y eso se refleja en las propuestas comerciales para captar clientes.
- Conseguir buenos partnership.
- Grandes clientes como Google, Tik Tok...
- Visibilidad.

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

- Impacto económico, necesidad de ayudas para llevar a cabo estas medidas.
- Necesidad de descuentos en la seguridad social.
- Medidas para fomentar la contratación de mayores de 50 años.
- Sería interesante contar con descuento en impuestos.
- Necesidad de reconocimientos para visibilizar las medidas que implementan las empresas en temas de conciliación, igualdad... Generar más premios, rankings, certificaciones...

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS HOMBRES:

- Posibilidad de contar con un mes extra de paternidad.
- Reuniones con los futuros padres y madres con la alta dirección para concienciar de que no va a tener un impacto negativo en la empresa la posible baja.
- Subidas de salarios en períodos de baja por paternidad.
- Posibilidad de asistencia a festivales escolares para normalizar la situación de reducciones de jornadas.
- En definitiva, tratar de normalizar, comunicar este tipo de situaciones de manera que no sea un impacto negativo para el hombre.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- Meritocracia.
- Empoderamiento de diferentes colectivos.
- Hombres y mujeres tienen los mismos derechos. Distribución igualitaria en cargos directivos. La directora general es mujer y la directora de RRHH también.
- Cuentan con un programa de plan de carrera para analizar la progresión salarial de las personas empleadas, diagramas de formación.
- Tienen 2 planes de igualdad: el que se establece por ley y otro interno en el que existe un protocolo de igualdad donde analizan casos donde pueda haber acoso sexual, bullying... Mediante mecanismos anónimos, la responsable de personas, cultura y talento vela porque vaya todo bien en estos aspectos, velando por la integración y la igualdad.
- Mecanismos de control del acoso y bullying.
- Tratan de transmitir desde el primer momento a las personas que se incorporan cuáles son los valores de la empresa. En las salas de reuniones cuentan con pantallas con mensajes, cifras, clientes.

NOMBRE DE LA EMPRESA: ENDESA

SECTOR DE ACTIVIDAD:

Energía

LOCALIDAD:

Todo el territorio nacional

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida n.º 1

Modelo de trabajo híbrido.

Endesa ha continuado promoviendo el proyecto "Trabajo Fuera de la Oficina" (TFO). A lo largo del año 2022, el teletrabajo se ha seguido aplicando, en todos aquellos casos en los que es posible hacer la actividad en remoto, al principio era una vía para preservar la salud frente a los contagios y ahora se ha instaurado como medida de conciliación. Más del 60% de la plantilla está acogida a algún tipo de trabajo híbrido en el que pueden trabajar 3 días desde el domicilio y 2 en la oficina. Es un modelo muy innovador por su flexibilidad y es muy competitivo respecto a otras empresas de nuestro sector.

Medida n.º 2

Flexibilidad temporal y personal.

Reducciones de jornada, excedencias, permisos retribuidos, etc.

Medida n.º 3

Apoyo a la familia.

Excedencias, permisos y flexibilidad horaria para cuidado de familiares, ayudas a mayores dependientes, etc.)

Medida n.º 4

Igualdad de oportunidades.

Asistencia profesional para víctimas de violencia de género, asesoramiento médico, etc.

Medida n.º 5

El convenio actualmente recoge 68 medidas de conciliación que mejoran lo estipulado por ley.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN:

En 2022 ha habido 6.086 personas que han disfrutado alguna medida de conciliación.

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

Endesa sitúa a las personas en el centro con foco en su bienestar y su satisfacción, creemos en el ciclo bienestar-satisfacción- resultados, a mayor bienestar, mayor satisfacción y mejores resultados.

- Mejora de la satisfacción (tal y como demuestran las encuestas realizadas).
- Mejora del clima laboral.
- Incremento de la productividad.
- Mejora en los resultados.

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

Trabajamos en la corresponsabilidad para fomentar que las medidas de conciliación se disfruten tanto por hombres como por mujeres, pero actualmente hay un porcentaje mayor de mujeres que disfrutan las medidas de conciliación.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS HOMBRES:

Los datos mejoran cada año para tener una mayor igualdad en el disfrute de las medidas, hacer seguimiento, medición y sensibilización en corresponsabilidad son algunas de las claves para mejorar cada año.

- Plan de igualdad y plan de acción de género.
- Sensibilización en materia de corresponsabilidad.
- Sensibilización a gestores.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- Plan de igualdad y plan de acción de género con más de 30 medidas.
- Formación en sesgos inconscientes.
- Proyecto decisiones conscientes, en el que a través de analítica de datos hacemos que los gestores sean conscientes de que sus decisiones impactan en los datos de diversidad de la compañía.
- Planes de sucesión y de selección con foco en igualdad.
- Procesos de women mentoring, cross mentoring, coaching.
- Formación en liderazgo femenino.
- Fomento de carreras STEM como medida para una plantilla más equilibrada en el largo plazo.
- Sensibilización a toda la plantilla (formación y termómetro de diversidad).
- Eventos de comunicación (mesas redondas, etc.).
- Creación de comunidades de grupos de interés (discapacidad, mujeres, etc.).
- Celebración de efemérides y de días de la diversidad.

NOMBRE DE LA EMPRESA: Decide Soluciones	
SECTOR DE ACTIVIDAD: Consultoría Tecnológica basada en inteligencia analítica	LOCALIDAD: Madrid
MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:	
Medida n.º 1 Trabajo remoto 100%.	
Medida n.º 2 Jornada flexible , posibilidad de balancear las horas para adaptarse a las necesidades del día a día.	
Medida n.º 3 Vacaciones 22 días de vacaciones y 24 y 31 de vacaciones, para poder disfrutar de más días en familia.	
Medida n.º 4 Permisos por nacimiento y lactancia.	
Medida n.º 5 Adaptación de jornada tras el nacimiento.	
PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: La totalidad de la plantilla (120 personas).	
BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:	
<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del compromiso del empleado. • Mejora la satisfacción y el clima laboral. • Supone una herramienta para la atracción y retención del talento. 	
DIFICULTADES ENCONTRADAS:	
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de adaptación de las medidas de cara al cliente. • Impacto en la rentabilidad del empleado. • Falta de mentalidad empresarial. 	
OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:	
<ul style="list-style-type: none"> • Política de igualdad, diversidad e inclusión (y su difusión). • Publicidad en las RRSS de la cultura y valores de la compañía. • Presentaciones internas. 	

NOMBRE DE LA EMPRESA: Cisco Systems

SECTOR DE ACTIVIDAD:

Tecnología de información.

LOCALIDAD:

Empresa multinacional, en España, con oficinas en Madrid y Barcelona.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:

Medida n.º 1

Hybrid Work

Trabajo en remoto al 100% o parcial, con condiciones de trabajo soportadas por la empresa, sin horario fijo y totalmente adecuado a la logística familiar. 20 días al año se pueden trabajar desde otros países.

Medida n.º 2

Employee & Family Assistance Program (EAP)

10 sesiones de coaching familiar al año soportadas por la empresa en temas como ayuda al apoyo matrimonial, psicología infantil, orientación vocacional a adolescentes.

Medida n.º 3

Cisco Pavelka Wellbeing Initiative

Formación específica o sesiones de consultoría soportadas por la empresa para que las personas puedan adoptar y compartir una forma de vida más equilibrada para ellos, su familia y quienes los rodean.

La filosofía de Pavelka se centra en “Los cuatro elementos de la salud”: alimentación, movimiento, poder mental (pensar) y familia (conectar). Se trata de tomar medidas consistentes utilizando estos cuatro elementos que ayudan a crear un cambio sostenible y desarrollar el estilo de vida que merecemos. Ayudan a los empleados y las familias a adoptar estilos de vida más saludables y los equiparemos con herramientas para mantener este estilo de vida.

PERSONAS QUE SE BENEFICIAN: Todos los empleados Cisco a nivel mundial (alrededor de 91.000) y sus familiares.

BENEFICIOS QUE SUPONE PARA LA EMPRESA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS:

- Empleados más felices dentro y fuera de la empresa.
- Mayor conciliación entre trabajo y vida personal.
- Menos rotabilidad y mayor engagement con la marca Cisco.
- Mayor conexión con la empresa.
- Mayor productividad.

DIFICULTADES ENCONTRADAS:

- Formación y comunicación a larga escala de los beneficios.
- Adaptación a las distintas leyes de cada territorio.
- Inversión financiera (aunque recuperada).

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS HOMBRES:

- Jornadas reducidas para apoyo familiar.
- Baja parental alargada y pagada a 100%.

OTRAS ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- Equidad y paridad en los beneficios de apoyo familiar.



Correspons- Habilidad