

TALLER FORMATIVO

Igualdad de género, conciliación y corresponsabilidad

01-AGOSTO-2025

ACTUACIÓN FINANCIADA CON CARGO A LOS FONDOS RECIBIDOS DEL MINISTERIO DE IGUALDAD, SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, EN EL MARCO DEL PLAN CORRESPONSABLES.

ANÁLISIS DE ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO



A través de los **agentes de socialización**: familia, escuela, medios de comunicación, cultura y religión se realiza la socialización diferencial

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Ideas preconcebidas, simplificadas y generalizadas sobre las características, habilidades o intereses "propios" de cada persona en función de si es mujer u hombre.



Son "construcciones sociales y culturales" que se hacen sobre las personas según su sexo.

ROLES DE GÉNERO

Normas sociales sobre cómo deben comportarse, vestirse, hablar o sentirse las personas en función de si son percibidas como hombres o mujeres.

Ambos son asumidos y adoptados desde la infancia.

Expectativas familiares y sociales a las que las personas deben ajustarse si quieren ser aceptadas.

SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL

familia

Primer entorno de socialización.
Conductas diferentes si niña/niño
Juegos, ropa, colores...

centros educativos

Lenguaje profesorado
Materiales didácticos
Invisibilización mujeres currículo

publicidad y medios de comunicación

Pelis, canciones, series, anuncios , rrss
♂ fuertes, valientes y poderosos...
♀ jóvenes, cuidadoras

cultura y religión

Transmisión valores tradicionales
Normas sobre los roles
mujeres/hombres

Trabajo productivo

- 🏛️ Se realiza en el ámbito público
- 💰 Es remunerado (empleo, carrera profesional)
- 📈 Tiene alto reconocimiento social
- 👨 Tradicionalmente asociado al rol masculino

rol proveedor



Trabajo reproductivo

- 🏠 Se realiza en el ámbito privado
- 🚫 No es remunerado
- 🧹 Incluye cuidado, limpieza, alimentación, etc.
- 👩 Recae mayoritariamente sobre las mujeres
- 📉 Tiene poco reconocimiento social



INTERSECCIONALIDAD DE LAS DESIGUALDADES

Enfoque analítico que busca comprender **cómo diferentes formas de desigualdad se cruzan y combinan** para crear experiencias únicas de opresión o privilegio.



Se atribuye a la académica afroamericana Kimberlé Crenshaw en 1989 (explicó cómo las mujeres negras experimentaban discriminación no solo por ser mujeres ni solo por ser negras, sino por la interacción de ambos factores.)



BRECHAS DE GÉNERO

BRECHA SALARIAL Y LABORAL

Las mujeres perciben menor salario por el mismo trabajo. Además presentan dificultades para la promoción profesional y el liderazgo.



BRECHA EN SALUD

Los sistemas sanitarios han sido diseñados sobre un modelo masculino, invisibilizando las necesidades específicas de las mujeres.



BRECHA EN POLÍTICA Y LIDERAZGO

Aunque las mujeres representan más del 50% de la población, siguen estando subrepresentadas en espacios de poder.



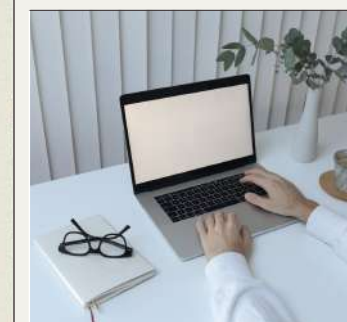
BRECHA EDUCATIVA

Aunque niñas y niños acceden a la educación, los estereotipos de género siguen condicionando sus oportunidades, elecciones académicas y trayectorias profesionales, limitando la elección de mujeres en las carreras más técnicas.



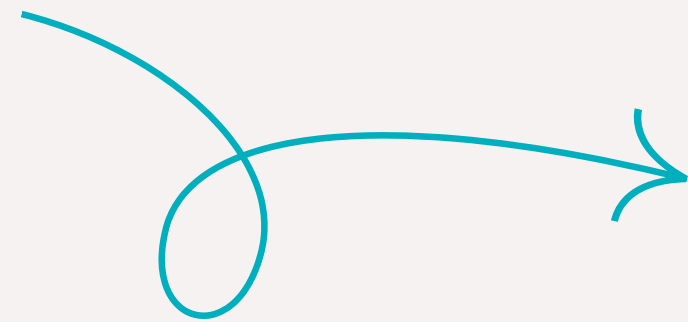
BRECHA DIGITAL

Son las desigualdades en el uso, formación y oportunidades que perpetúan la exclusión de las mujeres en la sociedad digital.



DIGNIFICACIÓN SECTOR CUIDADAOS

El trabajo de cuidados (remunerado o no) es **esencial para sostener la vida**.



Tradicionalmente, ha recaído en las mujeres, siendo invisibilizado e infravalorado, lo que genera profundas **desigualdades de género**. Limita su desarrollo profesional, afecta su salud, ingresos, tiempo libre y perpetúa los roles de género.

Dignificar los cuidados implica

- Reconocer su valor económico y social
- Mejorar las condiciones laborales
- Fomentar una distribución equitativa entre hombres y mujeres

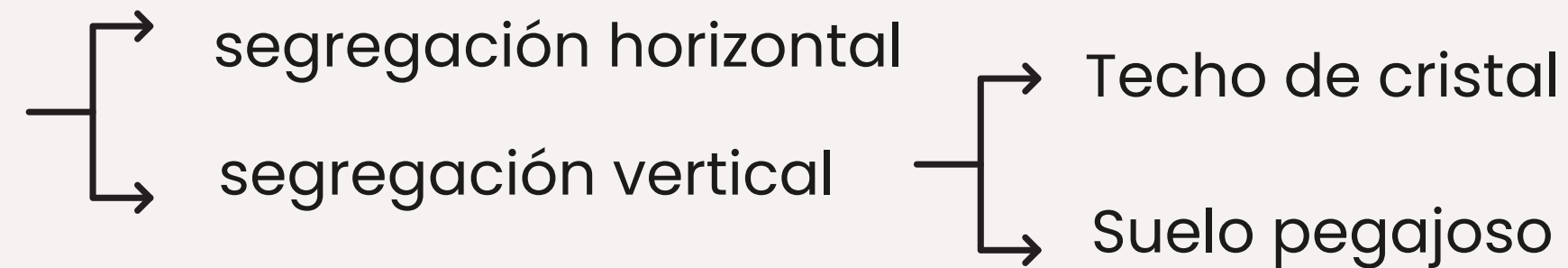
DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MUNDO LABORAL

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Las mujeres cobran de media en salario/hora un 12,7% menos que los hombres. Esto equivale a un mes y medio de salario al año (46,35 días de salario)

SEGREGACIÓN LABORAL Y TECHO DE CRISTAL

División sexual del trabajo = segmentación del empleo



DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL

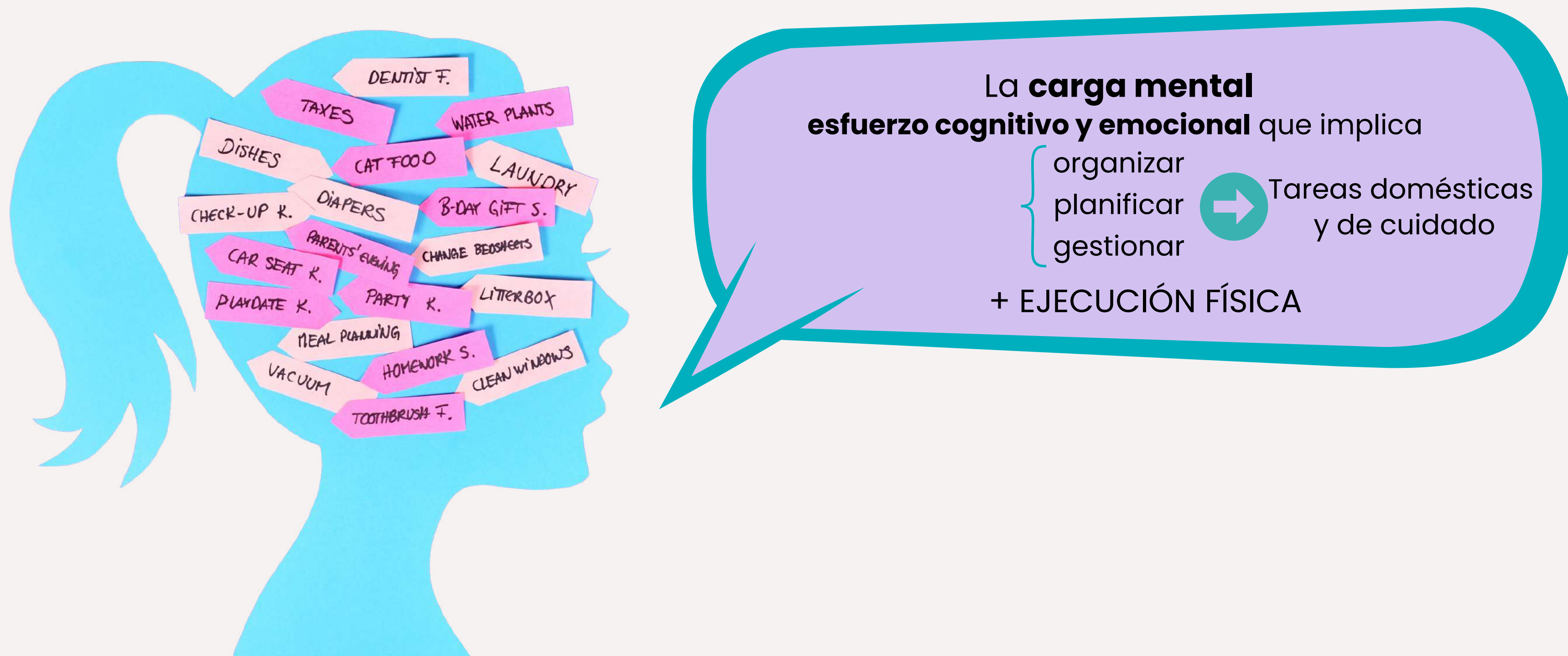
Procesos de selección o promoción.

Acoso laboral, acoso sexual → crea ambientes de trabajo hostiles y desincentiva la participación plena de las mujeres

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Las responsabilidades recaen mayoritariamente en mujeres, afectando su desarrollo profesional y oportunidades de ascenso.

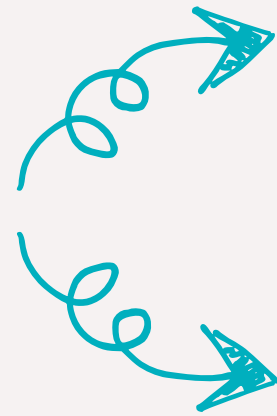
La falta de políticas de conciliación y permisos adecuados perpetúa estas desigualdades.



Reparto desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidado → afecta directamente la participación, el rendimiento y el desarrollo profesional de las mujeres.

ROL DE LAS EMPRESAS Y RLT EN FOMENTAR LA IGUALDAD

Empresas



Generan empleo

Capacidad para modelar valores y prácticas en las personas trabajadoras



Romper estereotipos de género,
Favorecer entornos de trabajo + justos

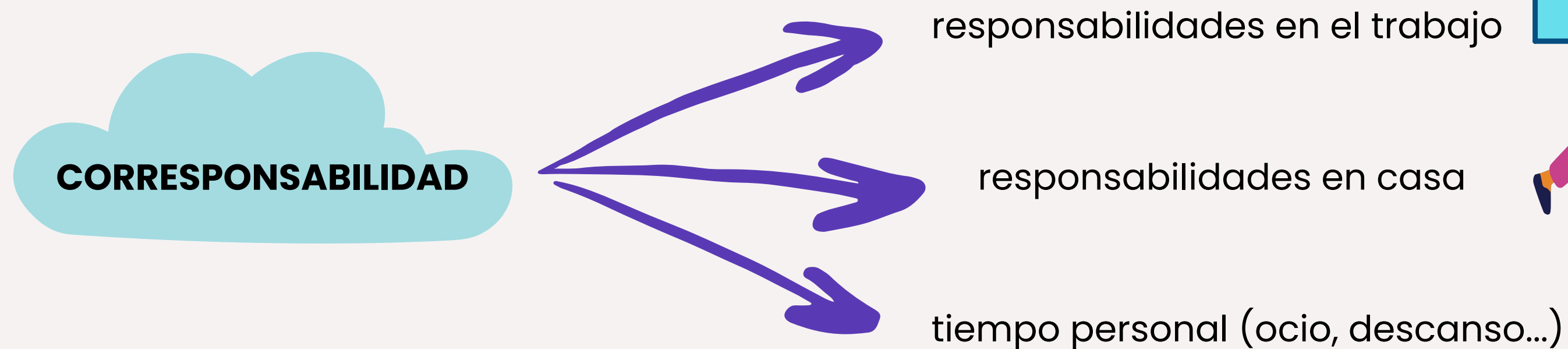
**Responsabilidad Social
Corporativa (RSC)**

Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Objetivo: mejorar la reputación de la empresa, el clima laboral y la productividad de las personas empleadas.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

CORRESPONSABILIDAD es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares de cuidados de menores y personas dependientes entre miembros de la unidad familiar o de convivencia



Equilibrio

- cuidar de nuestra familia,
- cumplir con nuestras obligaciones laborales y
- tener espacio para una o uno mismo



INDICADORES DE CORRESPONSABILIDAD

Herramienta que permite identificar la distribución de cargas de trabajo, evaluando si es justa y equitativa

ÁMBITO FAMILIAR

- Tiempo dedicado a tareas del hogar entre miembros del hogar, desagregado por sexo.
- Tiempo de cuidado de menores, personas mayores o dependientes.
- ...

ÁMBITO LABORAL

- Porcentaje de hombres y mujeres que solicitan medidas de conciliación
- Acceso igualitario a permisos de maternidad y paternidad
- ...

ÁMBITO INSTITUCIONAL POLÍTICO

- Políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado (servicios de apoyo, infraestructuras, ayudas).
- Presupuesto destinado a servicios públicos de cuidados (guarderías, centros de día...).
- ...

PERMISOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Permisos prenatales

Permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses

Permiso de adopción de guarda con fines de adopción y de acogimiento

Permiso parental

Permiso cuidado lactante

Reducción jornada por guarda legal, cuidado de familiares

Adaptación jornada

Excedencia cuidado

Ausencia por causa de fuerza mayor

Permiso climático

Otros permisos por circunstancias familiares

BENEFICIOS DE LA CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL



PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Aumenta la calidad de vida personal y familiar.
- Reduce la ansiedad, el estrés y la carga mental.
- Mejora la autoconfianza, la autoestima y el equilibrio personal.
- Incrementa la estabilidad laboral y permite la promoción / desarrollo profesional.
- Aumenta el tiempo para el ocio y desarrollo personal.



PARA LAS EMPRESAS

- Aumenta la productividad.
- Reduce el absentismo.
- Mejora el ambiente de trabajo.
- Personal más involucrado.
- Reduce la rotación de personal.
- Mejora la imagen de la empresa.
- Promueve la igualdad entre mujeres y hombres.

BENEFICIOS DE LA CORRESPONSABILIDAD PARA LA SOCIEDAD



Promueve la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres, visibilizando las tareas invisibles y desvalorizadas.



Ayuda a reducir la brecha salarial



Fomenta la eliminación de roles y estereotipos de género, desmontando desigualdades y contribuyendo a la justicia social.



Mejora la economía, incrementando la tasa de actividad y de productividad.



Aumenta la calidad de vida, la salud y el bienestar familiar.

HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD



RECOMENDACIONES PARA UNA COMUNICACIÓN CORRESPONSABLE

La **comunicación efectiva** es un pilar fundamental para construir relaciones equitativas tanto en el entorno familiar como en el laboral.

A través de un diálogo claro, respetuoso y honesto, podremos **alcanzar acuerdos** justos, **establecer límites** saludables y **negociar** el reparto equilibrado de tareas y tiempos.

Practicar
escucha activa

Comunicación
asertiva

Evitar suposiciones
y juicios

Distribución
transparente

Lenguaje inclusivo
y respetuoso

Formación y
sensibilización

HABILIDADES Y DINÁMICAS DE NEGOCIACIÓN EQUITATIVA

CUADRO-RESUMEN HERRAMIENTAS PLANIFICACIÓN CONJUNTA TAREAS		
HERRAMIENTA	¿PARA QUÉ SIRVE?	¿CÓMO SE USA?
1. Cuadrante de tareas compartidas	Diagnosticar el reparto actual de tareas y detectar desequilibrios	Llenar una tabla con las tareas cotidianas, quién las hace, y quién podría hacerlas
2. Reloj del tiempo familiar	Visualizar cómo se distribuye el tiempo en un día normal	Cada persona colorea un reloj con sus actividades. Luego se comparan y se conversa
3. Agenda corresponsable semanal	Establecer compromisos concretos y visibles de reparto de tareas	Programar semanalmente quién hará qué, con rotación y criterios de equidad
4. Listado de acuerdos	Favorecer la conversación y los valores compartidos	Crear y revisar en familia acuerdos básicos sobre el cuidado, el descanso y el reparto
5. Evaluación mensual/quincenal	Reflexionar periódicamente sobre cómo avanza el reparto justo	Usar un pequeño cuestionario individual y discutirlo en conjunto una vez al mes

FOMENTO DEL USO DE LOS PERMISOS PARENTALES POR PARTE DE LOS HOMBRES

En España, desde 2021, los permisos por nacimiento son **iguales, intransferibles y remunerados** tanto para hombres como para mujeres.



BENEFITS

Uso corresponsable
de los permisos por
parte de los hombres

Igualdad desde el primer día

- Implicarse desde el nacimiento crea corresponsabilidad real.

Romper con roles tradicionales

- Dejan de “ayudar” y comienzan a cuidar activamente.

Vínculo familiar más fuerte

- Mejora el apego con el bebé y la relación con la pareja.

Reducción de la desigualdad profesional

- Combatir la brecha laboral y la discriminación hacia las mujeres.

Modelo para futuras generaciones

- Infancia con ejemplos corresponsables = adultos corresponsables.

Ejemplo en el trabajo

- Hombres que usan permisos son agentes de cambio laboral.

RECOMENDACIONES Y EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

1. EJEMPLOS DE MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas
- Jornada intensiva en los meses de verano.
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición.
- Distribución personalizada de la jornada .

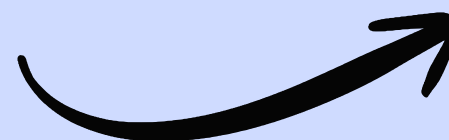
2. EJEMPLOS DE MEDIDAS RELATIVAS A LAS MEJORAS Y BENEFICIOS SOCIALES.

- Ayudas económicas por nacimiento de hijas o hijos.
- Ticket guardería.
- Ticket o servicio de restaurante.
- Servicio de autocar o ayudas al transporte.
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc...

3. EJEMPLOS DE MEDIDAS RELATIVAS A LAS MEJORAS DE LOS PERMISOS LEGALES.

- Ampliación del permiso de paternidad y paternidad.
- Ampliación del permiso de lactancia.
- Permisos retribuidos por cuidados

Escanea para
más información



Plan Corresponsables dirigido prioritariamente a hombres

ACTUACIÓN FINANCIADA CON CARGO A LOS FONDOS RECIBIDOS DEL MINISTERIO DE IGUALDAD, SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, EN EL MARCO DEL PLAN CORRESPONSABLES.