

GUÍA SOBRE CORRESPONSABILIDAD



PARA HOMBRES

DEL MUNICIPIO DE MANISES



Ajuntament de Manises
Igualtat



Editado por: Ayuntamiento de Manises. Concejalía de Igualdad. Casa Violeta de Manises.

Financiado por: Plan Corresponsables y Pacto de Estado contra la violencia de género. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.

Contenido elaborado por: Noemi Soriano García. Enfocada Consultora.

Depósito Legal: V-2232-2024.

Diseño, maquetación e impresión: Diseñarte, estudio de diseño y producción gráfica.

ÍNDICE

SALUDA.	2
OBJETIVOS DE LA GUÍA.	5
LOS DATOS DICEN QUE...	6
EL ABC DE LA CORRESPONSABILIDAD.	13
<hr/>	
AUTOTEST ¿SOY CORRESPONSABLE?	22
NO TE LO CREAS. ROMPIENDO MITOS SOBRE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.	34
<hr/>	
10 BENEFICIOS DE SER UN HOMBRE CORRESPONSABLE. DECÁLOGO EUROPEO.	36
10 TIPS PARA SER UN HOMBRE CORRESPONSABLE.	40
10 TIPS PARA SER UN PADRE CONSCIENTE Y CORRESPONSABLE.	44
10 TIPS PARA APOYAR COMO EMPRESA LA CORRESPONSABILIDAD MASCULINA.	48
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	52
<hr/>	
PARA SABER MÁS...	60

SALUDA

En las últimas décadas se han producido numerosos cambios en la sociedad española con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, entre ellos, un mayor acceso de las mujeres al mercado laboral, lo que ha permitido una cierta independencia económica y el desarrollo del rol productivo de las mujeres como proveedoras de los hogares, independientemente de su situación personal y familiar. Sin embargo, el acceso de las mujeres al mercado laboral no ha ido acompañado de la inclusión de los hombres en las responsabilidades familiares y domésticas. La experiencia y los datos nos muestran que dichas responsabilidades siguen siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres, manteniéndose estructuras de organización familiar y social no acordes con el progreso y las aspiraciones de una sociedad global y justa. Estas circunstancias, retienen a las mujeres en el tradicional papel de agente cuidador, que debe doblar o triplicar su jornada, dificultando su acceso al empleo y, a su vez, alejando a los hombres de su desarrollo íntegro, como padre, hijo, ser autónomo y responsable.

la necesaria implicación de los hombres en el mantenimiento y organización de las tareas domésticas y familiares (limpieza, comida, compras, mantenimiento del hogar, cuidado y educación de hijos/as, personas dependientes, etc.) es el contrapunto necesario para que pueda darse, de manera efectiva, la necesaria conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin este cambio, la conciliación seguirá siendo un problema de mujeres y, por tanto, la inmensa mayoría de los hombres seguirán sin sentir el cuidado como algo propio.

En este sentido, desde el Ayuntamiento de Manises, y más concretamente, desde la Concejalía de Igualdad, con esta guía pretendemos facilitar herramientas para que los hombres asuman sus responsabilidades domésticas y familiares desde una doble convicción, por un lado, entender que se trata de un acto de justicia hacia las mujeres y necesario para construir un futuro en igualdad y, por otro, una oportunidad para adquirir un conjunto de habilidades y conocimientos que les doten de una mayor y necesaria autonomía y enriquecimiento personal.

Así pues, la guía que presentamos combina teoría y praxis, de tal manera que partiendo de diferentes conceptos relacionados con la corresponsabilidad, podamos reflexionar sobre la propia implicación que cada persona tiene en las tareas familiares y del hogar y poner en valor los beneficios que suponen, para todas y todos, el llevar a la práctica las distintas actuaciones que aquí proponemos.

Pilar Bastante Benito
Concejalía de Igualdad y Diversidad sexual.



OBJETIVOS DE LA GUÍA

- Fomentar la implicación de los hombres en las tareas domésticas, de crianza y de cuidados, como forma de superar las brechas de cuidado y conseguir la plena igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Proporcionar a los hombres una herramienta útil para la reflexión, la autocrítica, el crecimiento personal; así como práctica, con orientaciones para ser corresponsable en el día a día.
- Visibilizar la importancia de las nuevas masculinidades y paternidades conscientes y corresponsables, así como promover modelos igualitarios de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

LOS DATOS DICEN QUE...

- En España, en 2015, las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a las tareas domésticas no remuneradas, hasta 26,5 horas semanales, frente a las 14 horas que dedican los hombres, independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa. Encuesta Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Mujeres

26,5 horas



Hombres

14 horas



- Las mujeres dedican casi siete horas al cuidado de los/as hijos/as, el doble que los hombres. En concreto, dedican 6,7 horas, mientras los hombres ocupan 3,7 horas de su tiempo. Respecto al cuidado de personas dependientes el tiempo se iguala, aunque las mujeres dedican más tiempo, unas 6 horas y los hombres unas 5 horas. Según la encuesta *'Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género'*, del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) de 2023.

tiempo



Hombres



Mujeres

TRABAJO NO REMUNERADO

- Las mujeres dedican, de media, más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres en todas las circunstancias vitales que recoge el INE, en la Encuesta de Condiciones vida de 2015: con pareja o sin ella, con hijos/as o sin ellos/as, con empleo pagado o sin él. Instituto Nacional de Estadística (INE).

- Los datos del Ministerio de Trabajo apuntan que entre marzo de 2020 y abril de 2022, las mujeres asumieron el 77% de las reducciones de jornada para realizar tareas de cuidados.



- La carga mental de los cuidados es la sobrecarga de las tareas cotidianas de las mujeres, que viven el 71% de las mujeres, y aumenta hasta el 91% entre las que son madres, pero que solo reportan sufrir un 12% de los hombres en España. Según datos de 2015 del Instituto Nacional de Estadística (INE).

91%



12%

- La carga mental de los cuidados está retroalimentada por las tareas del día a día, principalmente aquellas relacionadas con la logística del hogar y con resolver las necesidades de hijos/as. El 70% de las mujeres afirman ser ellas las que se ocupan de la casa y de los menores y el 78% sienten que solo ellas se acuerdan de los cumpleaños, festivales, disfraces o deberes. Según datos de 2015 del Instituto Nacional de Estadística (INE).



CARGA MENTAL

- Más del 3% de la población padece fibromialgia o patologías afines y 9 de cada 10 personas afectadas son mujeres. Según la Asociación de Fibromialgia, Síndrome de Fatiga Crónica y Sensibilidad Química Múltiple de Navarra (AFINA).



FIBROMIALGIA

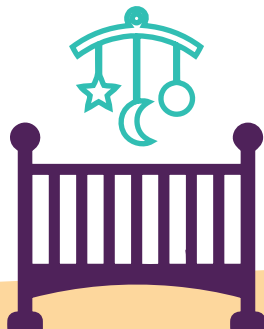
9 de cada 10 son mujeres



+ DE 20H CUIDADO SEMANAL A MAYORES

- El 64% de las personas que dedican más de 20h a la semana al cuidado de personas mayores o personas con dolencias crónicas son mujeres, sobre todo, mayores de 45 años. Encuesta Europea de Salud en España (2020)

38,2%



7,4%

- Según datos de la Encuesta de Población Activa, de 2018, un 38,2% de las mujeres con empleo, deja su puesto con el nacimiento de su hijo/a, mientras que esta acción solo es llevada a cabo por el 7,4% de los hombres. Instituto Nacional de Estadística (INE).

- En 2018, las tasas de empleo de las mujeres (de 25 a 49 años) con hijos/as menores de 12 años son menores a las tasas de empleo de las mujeres de la misma edad sin hijos/as. En el caso de los hombres sucede lo contrario, las tasas de empleo de los hombres (de 25 a 49 años) con hijos/as son superiores a las de los hombres de la misma edad sin hijos/as. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (INE).



Hombres
con hijos/as



Mujeres
con hijos/as

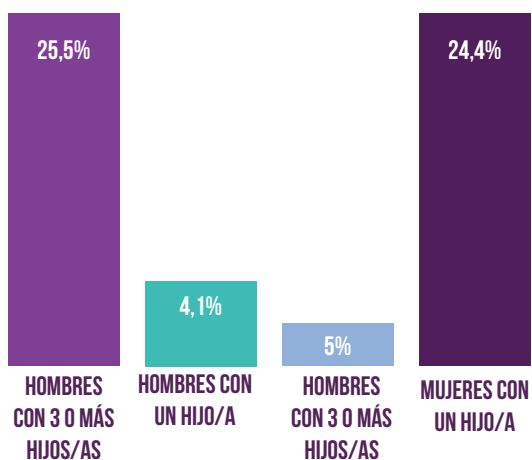


Hombres
sin hijos/as



Mujeres
sin hijos/as

- En 2018, un 24,4% de mujeres trabajadoras, entre 25 a 54 años con un/a hijo/a trabajaba a tiempo parcial frente al 4,1% de hombres. En el caso de tres o más hijos/as, los porcentajes fueron del 25,5% en el caso de las mujeres y el 5 % de hombres. Instituto Nacional de Estadística (INE).



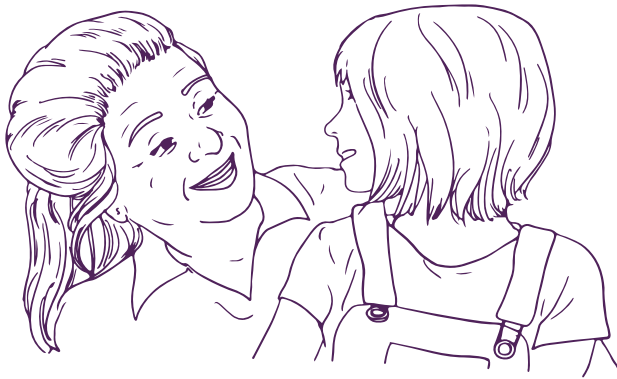
- En 2021, un 24,4% de mujeres, (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo/a trabaja a tiempo parcial frente al 4,1% de hombres. En el caso de 3 o más hijos/as los porcentajes son 25,5% de mujeres y 5,0% de hombres. Informe anual Encuesta Población Activa (INE)

- En el primer trimestre del año 2023 el número total de excedencias para el cuidado de un/a menor u otro/a familiar fueron 24.942 de las cuales 21.089 corresponden a mujeres (el 84,5%) y 3.853 a hombres (el 15,5% restante). Los datos muestran mejora, pero no son corresponsables. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

NO OLVIDES QUE:

La delegación del cuidado de los/as hijos/as en otra mujer de la familia, que suele ser la abuela materna, es una de las formas más utilizadas en nuestro país para conciliar. El abuso del rol de abuela está generando el llamado Síndrome de la abuela esclava, sometidas a una gran sobrecarga física y emocional. Aunque todavía no existen datos exactos, ya que las investigaciones son muy recientes, lo sufren miles de mujeres de edad avanzada con excesivas responsabilidades familiares, entre ellas la crianza de los/as nietos/as.

Universidad de Granada





EL
A B C
DE LA
CORRESPONSABILIDAD

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Históricamente **la división sexual del trabajo ha asignado a las mujeres el trabajo reproductivo, doméstico y no remunerado y a los hombres el trabajo productivo, público y remunerado.**

Si bien ha habido cambios, los datos evidencian, que sigue prevaleciendo la tradicional división sexual del trabajo que recarga e impone sobre las mujeres la realización de la mayor parte de las tareas domésticas, de crianza y cuidado, mientras que descarga de estas tareas a los hombres, manteniendo una distribución desigual de estas responsabilidades.

Las consecuencias de la división sexual del trabajo son:

1

Se refuerzan los roles de género y la segregación del mercado laboral donde existen profesiones feminizadas y masculinizadas, siendo las feminizadas las más precarias y peor remuneradas.

2

El reparto desigual tiene costes importantes para las oportunidades laborales de las mujeres como son: el suelo pegajoso y el techo de cristal.

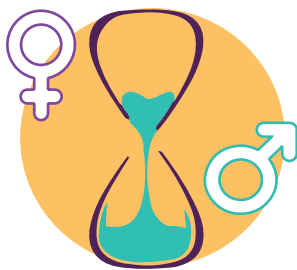
3

El impacto negativo para la salud mental, física y emocional de las mujeres debido a la sobrecarga.

USOS DEL TIEMPO:

Hace referencia a la **distribución y capacidad de decisión de los diferentes tipos de tiempo** entre mujeres y hombres, es decir, las horas que dedican a actividades como **el trabajo remunerado, el trabajo no remunerado** (que incluye las tareas domésticas, de crianza y cuidado), el **ocio y el autocuidado**.

Hoy día la centralidad del horario de la jornada laboral sigue siendo el eje de la organización del tiempo de la vida cotidiana de las personas, las ciudades y la actual sociedad del bienestar, ignorando otros usos sociales del tiempo, en especial el tiempo dedicado a las tareas domésticas, de crianza y cuidado, reforzando así las desigualdades entre mujeres y hombres.



Las estadísticas sobre usos del tiempo han puesto de manifiesto la existencia de una **distribución desigual del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado**, donde las mujeres pasan una cantidad de tiempo desproporcionadamente mayor en trabajos no remunerados y menos tiempo en trabajos remunerados en comparación con los hombres.



CORRESPONSABILIDAD:

Es el **reparto equilibrado de las tareas domésticas, de cuidados y de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres**. Por su propia definición, todas las medidas y acciones que se pongan en marcha para lograr la corresponsabilidad real, deberían ir dirigidas:

- A los hombres, ya que son las mujeres las que asumen mayoritariamente las tareas domésticas, de crianza y de cuidados en nuestra sociedad.
- A las mujeres para aprender a desprenderse de la responsabilidad de asumir en solitario/la sobrecarga/el reparto desigual de las tareas domésticas, de crianza y de cuidados.
- A las empresas para que apoyen la corresponsabilidad tanto de los trabajadores como de las trabajadoras.
- Y a la sociedad en general, para romper con los roles de género y la división sexual del trabajo.

CONCILIACIÓN:



Es el **derecho de las trabajadoras y los trabajadores a compatibilizar la vida personal, familiar y laboral**. Para favorecer la conciliación existen una serie de medidas recogidas en el Estatuto de los/as trabajadores/as y en los Convenios colectivos de cada sector. Además existen empresas que recogen medidas de conciliación más allá de las recogidas en la normativa dentro de los Planes de Igualdad.

No hay conciliación sin corresponsabilidad. Si solo concilian las mujeres, se mantiene el reparto desigual de las tareas domésticas, de crianza y cuidado. Es corresponsable compartir las responsabilidades y disponer mujeres y hombres, de iguales tiempos y oportunidades para el empleo, la formación o el ocio.

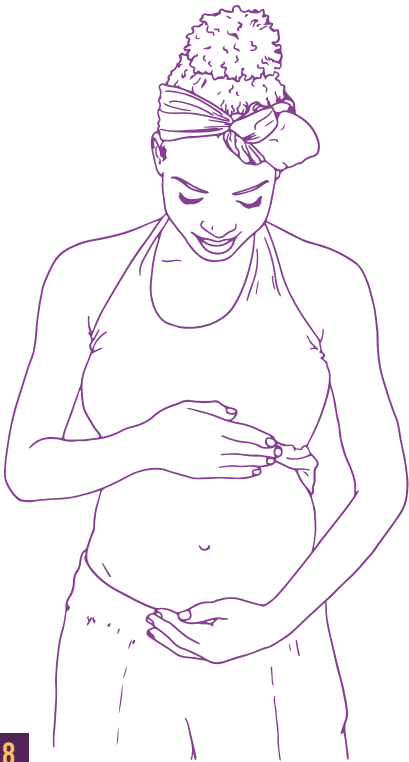
TRABAJO PRODUCTIVO, REMUNERADO:

Son las **actividades que producen bienes o servicios y que tienen un valor en el mercado**, por lo que la persona que las realiza recibe a cambio unos ingresos en forma de salario o beneficios económicos. Tradicionalmente realizados por los hombres.



TRABAJO REPRODUCTIVO, GRATUITO:

Estos trabajos son desempeñados mayoritariamente por mujeres. **Incluyen todas las tareas derivadas de la reproducción humana:** gestación, parto y lactancia, y las actividades y trabajo de cuidados que permiten la supervivencia y el sostenimiento de la vida como: las tareas domésticas, la crianza de los hijos y las hijas o el cuidado de personas dependientes o con discapacidades. Sin embargo, estas actividades no son contabilizadas entre las actividades productivas y son clasificadas como trabajo no remunerado.



DOBLE Y TRIPLE JORNADA LABORAL DE LAS MUJERES:

Hace referencia a que las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a las tareas domésticas, de crianza y cuidados. **Es la combinación que han de realizar las mujeres entre el trabajo productivo (empleo), y el trabajo reproductivo (trabajo doméstico, de crianza y cuidados),** como consecuencia de la falta de corresponsabilidad masculina.





NUEVAS MASCULINIDADES:

Proceso de cambio en el que los hombres – conscientes de sus privilegios y de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres - **repiensan la idea de lo que significa ser hombre y revisan la masculinidad tradicional impuesta por la cultura heteropatriarcal** y transmitida a través de la educación, la publicidad, el cine, caracterizada por: no llorar, no expresar sentimientos, no asumir responsabilidades domésticas, de crianza y de cuidado, ser el cabeza de familia, padre ausente, normalizar ser dependiente de la pareja para que te lave la ropa, te cocine, te cuide...

Este **proceso de cambio** supone desaprender los roles de género adquiridos durante toda la vida, y a partir de aquí, **construir nuevos modelos de masculinidad, nuevas formas de ser hombres**, desde una mirada más sana e igualitaria tanto en su relación con las mujeres, con sus hijos/as, con otros hombres y con uno mismo.



PATERNIDADES CONSCIENTES Y CORRESPONSABLES:

Surgen en contraposición a la idea de padre ausente, incapaz e incompetente para las tareas domésticas, de cuidado y crianza, que caracteriza la paternidad desde la masculinidad tradicional, que no cuida, que no se implica en la educación de sus hijos/as, que no conecta emocionalmente con ellos/as, que piensa que solo la madre puede criar, abrazar o consolar a tu hijo/a o hacer según qué tareas como: comprarle ropa, organizar cumpleaños, preparar disfraces, contar cuentos, hacer manualidades, entre otras.

Por tanto, **las paternidades conscientes se caracterizan por ser un padre presente, comprometido y afectivo, que vive activamente la crianza y cuidado de sus hijos/as**, abarcando todos los aspectos: mental, físico y emocional, lo que influye positivamente en el desarrollo y bienestar de sus hijas e hijos en diversas áreas pero también enriquece la realización personal y fortalece los vínculos con la pareja.



AUTOTEST
¿ SOY
CORRESPONSABLE

?

ALGUNAS INDICACIONES PARA RESPONDER:

Responde con sinceridad.

El test está pensado para hombres que tienen al menos 1 hijo/a. Aunque puede ser útil también para realizar por hombres sin hijos/as.

En la columna de frecuencia, recogida en la tabla en la que valoras con qué frecuencia realizas tú mismo cada tarea, debes poner la letra que corresponda:

- A: Siempre**
- B: Casi siempre**
- C: Habitualmente**
- D: A veces**
- E: Nunca**

Al final del autotest consulta los resultados obtenidos.

Hasta ahora, ¿con qué frecuencia te encargas de llevar a cabo las siguientes tareas y de saber cuándo hay que realizarlas?

TAREAS DOMÉSTICAS	FRECUENCIA A: Siempre B: Casi siempre C: Habitualmente D: A veces E: Nunca
Preparar el desayuno hijos/as	
Preparar almuerzos hijos/as	
Preparar meriendas hijos/as	
Fregar los platos y tazas del desayuno.	
Pensar el menú de la comida	
Pensar el menú de la cena	
Hacer la lista de la compra	
Ir a comprar	
Guardar y ordenar la compra	
Preparar la comida	
Preparar la cena	
Fregar los platos de la comida	
Fregar los platos de la cena	
Preparar comidas para congelar	
Recoger y limpiar la cocina después de cocinar	
Cambio de sábanas	
Poner lavadoras cuando es necesario	
Tender la ropa/poner secadora	
Recoger la ropa del tendedero/ sacar ropa secadora	



TAREAS DOMÉSTICAS

FRECUENCIA

- A: Siempre
- B: Casi siempre
- C: Habitualmente
- D: A veces
- E: Nunca

Plegar y guardar la ropa en armarios	
Planchar la ropa	
Poner y quitar la mesa	
Limpiar el baño	
Limpiar el resto de la casa	
Tirar la basura	
Limpiar los cristales de la casa	
Hacer las camas	
Quitar el polvo	
Barrer la casa o pasar el aspirador	
Fregar el suelo de la casa	
Ordenar los armarios	
Organizar el cambio de armarios invierno-verano de los/as hijos/as	
Comprar sábanas o ropa de cama	
Hacer las maletas propias y de los/as hijos/as para salir de viaje, vacaciones,...	
Comprar medicamentos cuando se precisan	
Mantenimiento doméstico: colgar cuadros arreglar desperfectos, fontanería, enchufes, cambiar bombillas...	
Realizar trámites bancarios y otras gestiones administrativas	
Llevar el coche a lavar, al taller mecánico o a la ITV	



TAREAS DOMÉSTICAS

FRECUENCIA

- A: Siempre
- B: Casi siempre
- C: Habitualmente
- D: A veces
- E: Nunca

Comprar regalos Navidad, cumpleaños,...	
Organizar viajes, vacaciones y eventos familiares o con amistades	
Dejar el trabajo para ir a atender una urgencia familiar (hijo/a se pone enfermo/a y hay que ir a recogerlo/a a la escuela).	
Agendar el calendario escolar de tus hijos/as (festivos, Navidad, Semana Santa,...)	
Asistir reuniones de Comunidad de Vecinos/as	



TAREAS DE CRIANZA

FRECUENCIA

- A: Siempre
- B: Casi siempre
- C: Habitualmente
- D: A veces
- E: Nunca

Despertar a hijos e hijas por las mañanas	
Darle la medicación cuando está enfermo/a	
Darse cuenta que hay que comprar ropa a los/as hijos/as porque les está pequeña	
Ir a comprar ropa para hijos e hijas	
Ir a comprar material escolar (uniformes, libros, otros...)	
Llevar a los/as hijo/as a la escuela	
Recoger a los/as hijos/as de la escuela	
Apoyo escolar a hijos/as	
Formar parte del grupo de <i>whatsapp</i> de la escuela y de las extraescolares. Interactuar	
Compartir momentos de ocio saludable con hijos/as (ir al parque, al cine, actividades deportivas, leer cuentos,...)	
Comunicación cotidiana con profesorado de los/as hijos/as	
Visitas al/a pediatra, dentista, otros/as especialistas	
Preparar disfraces escolares y para otros eventos	
Revisar que los/as hijos/as lo tienen todo preparado para llevar al cole (manualidades, trabajos, material...)	
Organizar la logística de las extraescolares (piscina, inglés, otras...)	
Acostar a los/as hijos/as por las noches	
Bañar a los/as hijos/as	
Levantarse si el niño o la niña llora, está enfermo/a por la noche, quiere un biberón, pide agua...	
Cambiar pañales	
Llamar para pedir cita médica para los/as hijos/as	



TAREAS DE CUIDADOS	FRECUENCIA A: Siempre B: Casi siempre C: Habitualmente D: A veces E: Nunca
Atender a los animales de la casa (pasear, llevar al veterinario/a, ponerles comida...)	
Cuidar y regar las plantas	
Acompañar al médico/a a otros/as familiares	
Cuidar de familiares dependientes	
Cuidar a familiares cuando están ingresados/as en el hospital	

Para terminar: ¿Te ha sorprendido alguna tarea en la lista de la que antes no te habías dado cuenta?

- Sí
- No



AHORA
COMPRUEBA AQUÍ
TUS RESULTADOS



MAYORÍA DE RESPUESTAS A: ¡¡¡ERES PARTE DEL CAMBIO!!!



No te vamos a dar la enhorabuena por ser un padre consciente y corresponsable, porque como sabes a las madres nadie les da la enhorabuena por ello y, a estas alturas, eres consciente que esto es una actitud machista que se mantiene en nuestra sociedad. Nos alegra que estés comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres y que la practiques en tu día a día. Tú no ayudas, colaboras.

Eres capaz de realizar por ti mismo y con frecuencia, cualquier tarea de las recogidas en la tabla del autotest.

Siempre habéis buscado el equilibrio y la forma para que ni tu pareja, ni tú, tengáis que renunciar a vuestra profesión o al trabajo remunerado.

En tu hogar hay sintonía, buenos tratos, coeducación y trabajo en equipo del bueno. Te compensa y reconforta ser un padre cercano, cariñoso, implicado y comprensivo.

Hace tiempo que revisaste la educación recibida como hombre y que renunciaste a tus privilegios desde el convencimiento. Por lo que sabes perfectamente que feminismo no es lo contrario de machismo. De todas formas debido a que hemos recibido una educación basada en roles y estereotipos de género, es importante la revisión constante de actitudes machistas que podemos dar por naturales.

No te olvides de enseñar todo este saber y experiencia a otros hombres de tu entorno, sobretodo a tus hijos.

MAYORÍA DE RESPUESTAS B: PROGRESAS ADECUADAMENTE CON PEROS...



Si bien asumes responsabilidades y tareas tanto domésticas, como de crianza y cuidado, y hay un reparto bastante equilibrado entre tu pareja y tú, sigues dando por naturales cuestiones como que ella siempre limpia el baño y tú siempre pasas el aspirador o, en caso de que tengáis un/a trabajador/a externa de pago, siempre es tu pareja quien se encarga de explicarle las tareas a realizar.

No pasa nada si alguien prefiere elegir realizar una tarea doméstica concreta - bien porque le gusta más o le cuesta menos hacerla-, pero siempre que se trate de tareas equiparables por su frecuencia y grado de necesidad y siempre que la sepas hacer por ti mismo, en caso de que la otra persona no la haga o no pueda hacerla. Lo mejor es que todas las personas que conviven en el hogar sepamos hacer la mayor parte de las tareas recogidas en la tabla del autotest.

Además, si sigues sin implicarte en tareas como hacer manualidades y trabajos para la escuela, organizar fiestas de cumpleaños, pensar el menú para la cena de Nochebuena o preparar disfraces, y vas al parque o a merendar con tus hijos/as y no paras de mirar el móvil todo el tiempo, no aprendes/ no sabes peinar y hacerle una coleta a tu hija o sueles atender llamadas de trabajo a menudo en horario familiar y/o de descanso, es difícil/complicado que estés ejerciendo una paternidad corresponsable.

No te quedes a mitad camino, esto supone que tu pareja sigue asumiendo tareas ella sola. Da el paso, toma la iniciativa y las riendas de la organización doméstica, no esperes que siempre sea tu pareja la que lo haga. Y plantéate: ¿cómo puedes conectar más y mejor con tus hijos/as?



MAYORÍA DE RESPUESTAS C: ¡IVAS DE CORRESPONSABLE PERO NO LO ERES!!



Sigues usando un lenguaje machista diciéndole a tu pareja el típico: “¿Te ayudo?” o “ahora te ayudo yo” y te sientas en el sofá con el móvil o la playstation.

Cocinas bien pero luego no friegas ni recoges la cocina adecuadamente o a la hora de cocinar te das cuenta que te faltan ingredientes para la preparación del menú.

Piensas que haciéndoles muchos regalos a tus hijos/as ya eres un buen padre.

Equiparas tareas domésticas que no lo son, por su frecuencia y grado de necesidad. Por ejemplo, hacer la comida a diario o poner lavadoras, no es comparable con llevar el coche a lavar o al taller mecánico. No les das abrazos a tus hijos/as habitualmente, ni te sientas un rato cada día a escucharles de manera consciente, no sabes el nombre del tutor/a de la escuela de tu hijo/a, no estás pendiente de que hace falta comprar leche porque se ha terminado o que a tu hija le están pequeños los zapatos y necesita unos nuevos.

Si tienes hija e hijo, no esperas lo mismo de cada uno/a, ni responsabilizas de la misma manera de las tareas domésticas a tu hijo que a tu hija. Pregúntate: ¿Mis hijos/as participan en las tareas domésticas? En caso de tener hija e hijo, ¿Quién participa más en las tareas domésticas? ¿Mi hijo o tu hija? ¿Por qué?

Plantéate: ¿Qué te falta para ser un hombre realmente responsable y un padre efectivamente consciente? ¿Y qué te impide serlo?

MAYORÍA DE RESPUESTAS D Y E:



¡¡SUPENSO!! ¡¡PONTE LAS PILAS!!!



Sigues pensando que hay tareas que solo pueden hacer las mujeres y que además, les toca hacer a ellas, por lo que no te implicas, ni muestras interés en aprender a hacer tareas tanto domésticas como de crianza que son prioritarias para el bienestar y la organización familiar.

A menudo, ves a tu pareja desbordada o sobrecargada, y le preguntas extrañado: ¿Qué te pasa? o en tu interior piensas que a ella le gusta hacerlo todo.

Crees que porque trabajas todo el día fuera de casa, esto te exime de tus responsabilidades domésticas y de crianza. Cuando regresas del trabajo a casa todavía quedan muchas tareas en las que te puedes implicar.

Restas valor al trabajo doméstico y solo le das importancia cuando no está hecho mostrando enfado o actitud de reproche hacia tu pareja porque algo no está hecho.

Esperas que sea tu pareja la que se responsabilice no solo de tus hijos/as y de las tareas domésticas sino también de ti: comprarte tu ropa, hacerte la maleta para viajar, recordarte el cumpleaños de tu familia o saber dónde te has dejado tus cosas.

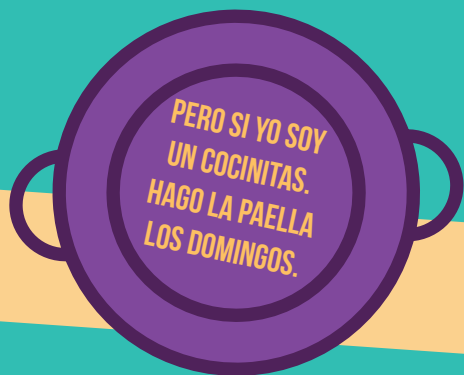
Das por hecho que tu carrera profesional es más importante que la de tu pareja y que por eso, es ella la que ha de renunciar a la suya. Por todo ello, no cabe duda, que en tu caso, hay un reparto desigual de las tareas, lo que te permite disfrutar de tiempo para ti, y sin embargo, tu pareja no tiene nada de tiempo para ella misma, mientras tú con frecuencia vas al gimnasio o te tomas una cerveza con los colegas.

¡No sabes hacer por ti mismo una mayoría de tareas domésticas, de crianza y cuidados que aparecen en la tabla del autotest! Por ejemplo, eres incapaz de hacerles una noche la cena a tus hijos/as hasta que tu pareja llega de trabajar o de ducharles y acostarles.

Plantéate: si quieres seguir siendo un ser dependiente o estás dispuesto a dar el paso y cambiar esta situación por tu propio bienestar, el de tu pareja y el de tu familia. El cambio está en ti. El reparto desigual de las tareas domésticas y de crianza es una forma de maltrato hacia tu pareja.

NO TE LO CREAS

ROMPIENDO MITOS SOBRE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN



PERO SI YO SOY
UN COCINITAS.
HAGO LA PAELLA
LOS DOMINGOS.

Yo no soy machista porque
ayudo a mi mujer en casa.



Es un padrazo,
siempre cuida de los/as niños/as cuando ella sale.

Cuando mi hija/o llora, se hace daño,

está enfermo/a o está triste solo

consigue consolarlo/a su madre.

¡Qué suerte
tienes que tu
marido te ayuda
en casa!

CARIÑO ¿TE AYUDO?
No, mejor colabora.
Es tu responsabilidad!

QUE A MI FAMILIA

NO LE FALTE DE NADA

CUIDAR NO
ES DE HOMBRES.

AYUDAS EN CASA.
¡ERES UN CALZONAZOS! ¡TÚ MUJER HACE CONTIGO LO QUE QUIERE!

Comprar los libros escolares, hacer el cambio de armarios invierno-verano, organizar cumpleaños o preparar disfraces. De esas cosas se ocupa mi mujer.

Mañana sábado hay que venir a trabajar. ✓✓

Claro, no hay ningún problema. ✓✓



-¿Te vas a coger la baja de paternidad **entera**?.

-Sí.

-¡Te vas a aburrir en casa, hombre!

10 BENEFICIOS DE SER UN HOMBRE CORRESPONSABLE

Basado en el **Decálogo Europeo de corresponsabilidad, desarrollado por la Unión Europea dentro del Proyecto All Together** para implicar a los hombres en la igualdad y en el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

1

Más tiempo para compartir con tu pareja:

Disfrutarás de una vida en pareja de mayor calidad, teniendo más tiempo para compartir en común.

2

Aumentará tu bienestar personal y social:

¿Estás preparado para compartir más tiempo en casa y colaborar con quienes quieres? Siendo un hombre igualitario serás más feliz y tu pareja dispondrá del legítimo tiempo para dedicarlo a las actividades que desee.



3

Mejorará tu complicidad con tu pareja:

Tendrás más libertad y autonomía para la comprensión mutua y relaciones más satisfactorias y placenteras. Tendrás una mejor vida emocional.



4

Disfrutarás y conocerás mejor a tus hijos/as:

No te pierdas una de las cosas más importantes en la vida: Participar en la crianza de tus hijos/as y verlos crecer. Aumenta tu bienestar y autoestima y el de tus hijos/as compartiendo más tiempo en común.

5

Aprende nuevas competencias y habilidades:

¿Alguna vez te has preguntado por qué es habitual que las mujeres se organicen y compaginen mejor su vida familiar, personal y laboral? ¿Y tú? Todo cambio nos brinda una oportunidad de aprender cosas útiles y mejorar nuestras condiciones de vida.



6

Comparte la carga de ser el sostenedor de la familia:

Un hogar que cuente con dos fuentes de ingresos será más confortable y menos estresante que aquel en el que sólo el hombre es el soporte económico de la familia: Comparte las responsabilidades económicas.



7

Sé independiente conociendo por ti mismo cómo compaginar el cuidado de los/as niños/as y las tareas domésticas:

Tu autonomía no sólo ha de ser económica y profesional, sino además doméstica. Asegúrate de que estás viviendo con tu pareja por decisión propia y no sólo porque necesitas a alguien que te realice las tareas domésticas que tú deberías hacer.

8

Aprende cómo cuidarte mejor a ti mismo aprendiendo a cuidar a tu familia:

Si aprendes a cuidar de ti mismo y de tus seres queridos, vivirás mejor y más tiempo, aumentando tus hábitos saludables.



9

Asume tus responsabilidades y sé coherente con tus valores de igualdad:

¿Crees en la libertad y la justicia? Pon en práctica estos valores en casa.



10

Conviértete en un buen ejemplo:

Pon tu grano de arena en la construcción de una sociedad más justa: Conviértete en un modelo para tus hijos/as. Ayuda a que la siguiente generación se libere de estereotipos pasados de moda. Con tu ejemplo, sentarás las bases de una ciudadanía responsable.

10 TIPS PARA SER UN HOMBRE CORRESPONSABLE



1

Repartimos las tareas sin que ninguna de las partes sienta que carga con la mayor parte del peso. No dando por hecho el reparto de tareas en función del sexo.



2

Negocia con tu pareja e hijos/as el reparto de tareas, adecuarlo y adaptarlo continuamente a los cambios familiares y/o laborales y a vuestra realidad, mediante una buena comunicación entre la familia.



3

Infórmate de las múltiples dimensiones de los cuidados, y esfuérate para detectar y corregir aquellos aspectos en los que puedes mejorar. Si no sabes, pregunta y aprende. Empieza como mínimo por ser responsable de lo tuyo.



4

Hazte cargo de las tareas repetitivas o cotidianas, o aquellas que resultan invisibles y no solo de las tareas que más te gustan o te resultan más sencillas como: preparar almuerzos de tus hijos/as o pensar qué hacer para cenar cada noche.



5

Escucha lo que te dicen otras personas, especialmente las mujeres, sobre tu forma de cuidar y sobre sus necesidades de cuidados. Si una tarea no la hiciste tú, alguien la hizo por ti.



6

Deja de reproducir los estereotipos sexistas sobre los que se construye la división sexual del trabajo, especialmente los que hacen referencia a la masculinidad.



7

Interpela a los hombres de tu entorno para que asuman sus responsabilidades domésticas y de cuidados, y para que no reproduzcan comportamientos o actitudes machistas. No seas cómplice.



8

Demuestra en privado y declara en público que los hombres podéis cuidar de vosotros mismos, a vuestras familias, a vuestras parejas, a las personas mayores, menores y dependientes de tu entorno.



9

Conoce tus derechos de conciliación y corresponsabilidad según tu convenio laboral. Pregunta en tu empresa por el Plan de Igualdad y el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad, para saber si te ofrece otras medidas de conciliación.

10

Practica tu derecho a la desconexión digital y laboral, respetando las vacaciones y los tiempos de descanso, evitando en la medida de lo posible que interfiera en tu bienestar y en el bienestar familiar.

10 TIPS PARA SER UN PADRE CONSCIENTE Y CORRESPONSABLE



1 **Ejerce una paternidad consciente y afectiva**, junto a tu pareja, en equipo, - conviváis o no, estéis divorciados/as o no- es clave para criar niños/as saludables y lo más importante, que en el futuro se sientan queridos/as, libres y autosuficientes.

2 Construye un apego seguro con tus hijos/as. Sé atento a lo que necesitan, escúchales y apóyales. Tener un contacto afectuoso e incondicional con ellos/as abre las puertas a que te demuestren lo que sienten, en un ambiente de confianza y seguridad.



3 Expresa y comparte tus emociones y favorece que tus hijos/as te expresen las suyas, es un aprendizaje vital durante su crianza. Es importante revisar tus emociones, regularte y expresarte con buenos tratos con tus hijos/as y tu pareja.

4 Desarrolla una manera asertiva de comunicarte con tus hijos/as beneficiará mucho tu relación con ellos/as. Escúchalos atentamente y exprésate de la mejor manera que puedas, permitiendo que siempre den su punto de vista.

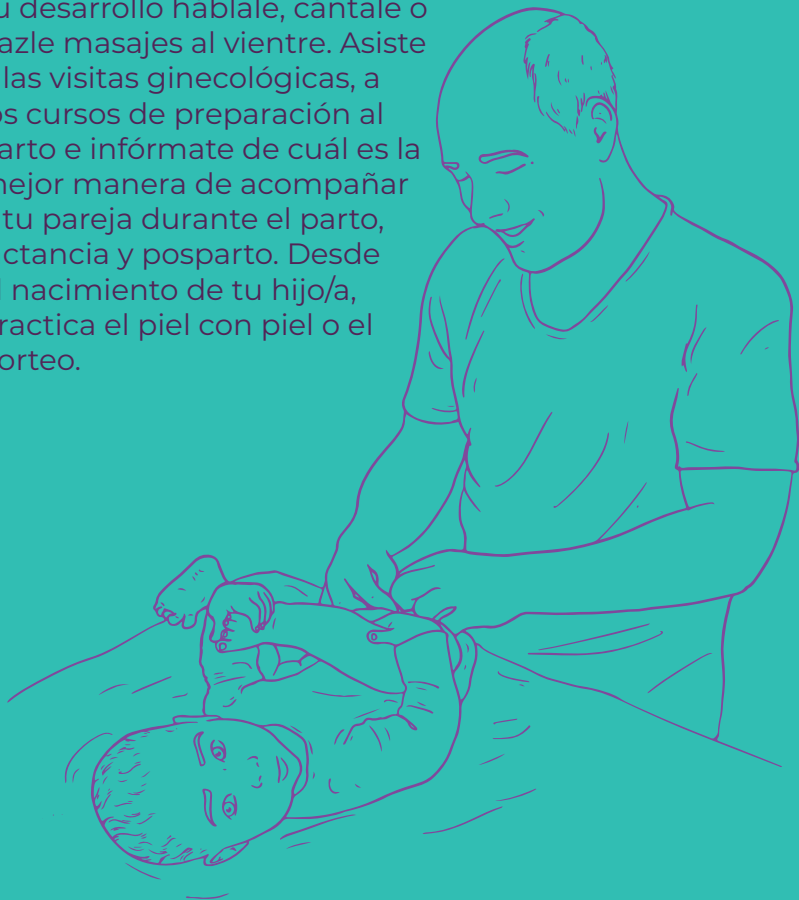
5 Apuesta por estar presente y por la calidad de tiempo con tus hijos/as. Menos pantallas y más tiempo de ocio saludable en familia. Plantéate: ¿Les educas tú, o les educan las pantallas? Recuerda: La Organización Mundial de la Salud recomienda no exponer a pantallas a menores de 3 años. Y a partir de los 3 años, con límites de tiempo y normas para un buen uso y con supervisión y control parental, según su edad.

6

Antes de delegar en las abuelas el cuidado de tus hijos/as. Pregúntale: si quiere, si puede, respetando cuánto desea implicarse, no condiciones su decisión y acuerda con ella/s los tiempos de cuidado en función de su situación. No confundas delegar con sobrecargar a las abuelas y descargar de tus responsabilidades como padre.

7

Participa activamente desde que está en el vientre, durante su desarrollo háblale, cántale o hazle masajes al vientre. Asiste a las visitas ginecológicas, a los cursos de preparación al parto e infórmate de cuál es la mejor manera de acompañar a tu pareja durante el parto, lactancia y posparto. Desde el nacimiento de tu hijo/a, practica el piel con piel o el porteo.



8

Acompaña a tu pareja para una buena lactancia. Mientras ella amamanta tú puedes realizar tareas domésticas y cotidianas como: preparar comidas, hacer la compra o poner lavadoras. Aprovecha cualquier instante con tu hijo/a para participar en tareas como cambiarle el pañal, bañarlo, un masaje antes de dormir, llevarlo a la cuna, aprender a dormirle, cantarle una nana o calmar su llanto. La complicidad que esto genera es maravillosa. ¿Te la vas a perder?



9

Implica a tus hijos o hijas desde la infancia, en las tareas domésticas y de cuidados, independientemente de su sexo, como forma de coeducar y de romper con el machismo generacional.



10



Sé un modelo corresponsable referente para tus hijos/as. Aplica principios igualitarios en tu propia familia: tu bienestar y el de toda la familia mejorará. Recuerda que la igualdad entre mujeres y hombres: se enseña, construye y aprende.

10 TIPS

PARA APOYAR
COMO EMPRESA LA
CORRESPONSABILIDAD
MASCULINA




1 **Revisa los estereotipos de género que existen en la empresa.** Una empresa que aspira a ser innovadora y responsable socialmente, no espera que siempre sean las trabajadoras las que solicitan las medidas de conciliación y corresponsabilidad. Normaliza y promueve que los trabajadores también las soliciten, sin penalizarles o considerarles menos competitivos.

2 Es clave que las empresas cumplan la normativa en materia de igualdad, con Planes de igualdad entre mujeres y hombres, que incluyan **Planes de Conciliación y Corresponsabilidad**, que recojan medidas concretas que vayan más allá de lo recogido en la ley. No es suficiente. ¿Tu empresa dispone de Plan de igualdad?


3

Todas las personas tenemos necesidades de conciliar la vida personal, familiar y laboral, las medidas de conciliación tienen que **ser flexibles y tener en cuenta la diversidad familiar existente:** familias con hijos/as, sin hijos/as pero con otras responsabilidades de cuidado, monoparentales, familias numerosas o con hijos/as con alguna discapacidad, familias formadas por personas del mismo sexo, familias con custodia compartida, familias con menores en adopción o acogimiento, entre otras.




4

Facilita a los trabajadores para que puedan acompañar a su pareja durante el embarazo y la crianza. Por ejemplo: cuando el convenio del sector no lo recoge, para que puedan asistir a las clases de preparación al parto o a las visitas a ginecología, con posibilidad de devolver esas horas a la empresa.



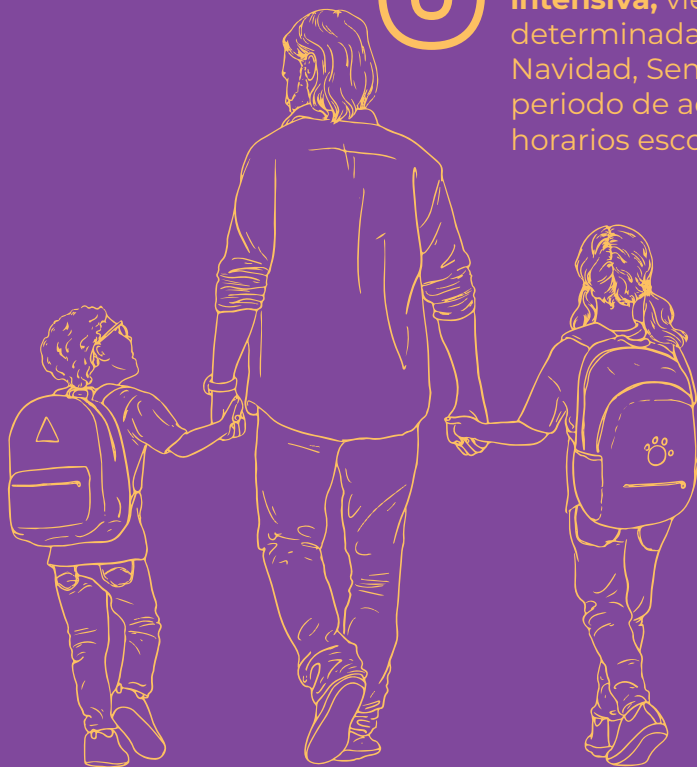
5

Implementar horario flexible de entrada y salida, a fin de compaginar los horarios de los trabajadores con el resto de miembros de la familia pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales. Por ejemplo: para poder llevar o recoger a los/as hijos/as al colegio.



6

Valorar la posibilidad de incorporar la Jornada intensiva, viernes y/o en determinadas fechas como: Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, etc.



7

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.



8

Distribución personalizada de la jornada, permite a los trabajadores autonomía para organizar la tarea. O posibilidad de elegir o cambiar turnos.



9

Reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida siempre que sea posible y no afecte a la tarea.
○ limitar las reuniones a una franja horaria central, por ejemplo, de 10 a 14 horas, conveniente para la mayoría de personas, evitando al máximo las reuniones fuera del horario laboral.



10

Formar y sensibilizar a los trabajadores para fomentar la corresponsabilidad masculina en temas como: autocuidados y cultura del cuidado, apoyo a la crianza, sobre planificación doméstica y familiar, cursos de cocina saludable, informar a los hombres trabajadores sobre sus derechos de conciliación y corresponsabilidad.

RECUERDA:

Introducir medidas de conciliación y corresponsabilidad mejora el clima laboral y la gestión del tiempo, aumenta el compromiso y la fidelización del talento, la innovación y creatividad así como la productividad y las ganancias de las empresas.




**DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES A
LA CONCILIACIÓN Y
CORRESPONSABILIDAD**

A continuación, se recogen los principales derechos a la conciliación y corresponsabilidad actualizados en base a las modificaciones recientes del Estatuto de los/as trabajadores/as. Si tienes dudas o deseas más información recurre al Convenio de tu sector o pregunta al o la Delegado/a Sindical de tu empresa o al sindicato al que estés afiliado.

BAJA DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE HIJO/A, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN

¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO?	CARACTERÍSTICAS	¿ES REMUNERADA? ¿QUIEN LA PAGA?
<p>6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, que serán las inmediatas posteriores a la fecha de nacimiento</p> <p>Las 10 semanas restantes a jornada completa o parcial se podrán disfrutar:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Una semana por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de parto múltiple. -Una semana en caso de discapacidad del o la menor nacido/a y por cada menor con discapacidad. -En caso de parto prematuro y aquellos supuestos en los que él o la recién nacido/a deba permanecer hospitalizado/a tras el parto. En este caso, la prestación se puede ampliar en tantos días como se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de 13 semanas adicionales. 	<p>Circunstancias que permiten la ampliación del permiso de paternidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> -De manera continuada al periodo obligatorio. -De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen. Deben ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias de la madre hasta que el hijo/a cumpla los 12 meses de edad. <p>Para cada periodo de disfrute ininterrumpido será necesario un preaviso a la empresa de al menos 15 días.</p>	<p>Sí. La Seguridad Social.</p> <p>La solicitud de la prestación por nacimiento y cuidado de menor permite percibir la compensación económica correspondiente al permiso laboral de 16 semanas de descanso.</p> <p>Para saber más: https://tramites.seg-social.es/tramites/presh</p>

PERMISO RETRIBUIDO POR LACTANCIA DEL/A MENOR:

¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO?	CARACTERÍSTICAS	¿ES REMUNERADA? ¿QUIEN LA PAGA?
<p>Todos/as los trabajadores y trabajadoras pueden disfrutar del permiso de lactancia hasta un total de 28 días.</p> <p>Este permiso se concede tanto si él o la bebé se alimenta con lactancia materna o con leche artificial.</p> <p>Se puede prorrogar, cumpliendo determinados requisitos, hasta los 12 meses del bebé.</p> 	<p>Este permiso se puede disfrutar de tres formas distintas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los dos progenitores tienen derecho a ausentarse una hora de su trabajo cada día o dos fracciones de media hora dentro de la jornada laboral. Si el parto es múltiple se incrementará. -Los dos progenitores pueden reducir media hora su jornada laboral. En este caso, los/as trabajadores/as podrán entrar o salir media hora antes de su horario habitual. -Permiso acumulado: Si el convenio colectivo lo contempla o se llega a un acuerdo con la empresa, se puede hacer la suma de las horas del permiso de lactancia y transformarlas en jornadas completas. <p>Este último permiso, no siempre es posible, depende del convenio colectivo y de cada empresa. En este caso, el trabajador o trabajadora acumula horas y las disfruta de forma consecutiva.</p>	<p>Hay que solicitarlo a la empresa con 15 días de antelación.</p> <p>Es un permiso retribuido por la empresa hasta los 9 meses del o la menor y lo pueden disfrutar ambos progenitores al mismo tiempo.</p> <p>En caso de haber solicitado los 12 meses de prórroga, la empresa sólo paga hasta que el bebé cumple 9 meses, y los tres meses restantes cobrará una prestación de la Seguridad Social solo uno de los progenitores.</p>

NUEVO PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS PARA EL CUIDADO DE MENORES DE HASTA 8 AÑOS:

¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO?	CARACTERÍSTICAS	¿ES REMUNERADA? ¿QUIEN LA PAGA?
<p>Establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido/a o en adopción, por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el o la menor cumpla 8 años.</p> <p>En el caso de las familias monoparentales, el permiso es de 16 semanas.</p>	<p>Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un/a progenitor/a al otro/a.</p>	<p>Actualmente es no remunerado. Aunque se prevé que para agosto de 2024 que entra en vigor la Directiva (UE) 2019/1158, de las ocho semanas del permiso parental, cuatro sean remuneradas.</p> <p>Siendo la Seguridad Social la que se encargue de pagar la prestación.</p>



DERECHO A LA ADAPTACIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADOS:

¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO?	CARACTERÍSTICAS	¿ES REMUNERADA? ¿QUIEN LA PAGA?
<p>Se amplían las personas por las que se puede solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo por cuidado de personas o menores dependientes a cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Las personas que tengan hijos o hijas hasta los 12 años. -El cónyuge o pareja de hecho. -Familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del cónyuge o pareja de hecho, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas. Deben justificarse las circunstancias en las que fundamenta la petición. No tiene límite temporal. -Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos/as o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65 %, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años. -Menores de 18 años hospitalizados/as o en tratamiento de cáncer o enfermedad grave. 	<p>Es necesario preaviso y presentar el justificante</p> <p>Solicitar las adaptaciones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La duración y distribución de la jornada de trabajo. -En la ordenación del tiempo de trabajo. -En la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. <p>Estas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.</p>	<p>La reducción del tiempo de trabajo lleva consigo la disminución proporcional del salario.</p>

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS:

¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO?	CARACTERÍSTICAS	¿ES REMUNERADA? ¿QUIEN LA PAGA?
<p>Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo e hija a contar desde el nacimiento, acogimiento o adopción, que podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada.</p> <p>Incluye el derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y en los dos restantes se tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente</p>	<p>Tienes que tener, como mínimo, un año de antigüedad en tu empresa.</p> <p>Si ya has pedido una excedencia voluntaria, tienen que haber pasado, al menos, cuatro años.</p> <p>El tiempo total que dure tu excedencia voluntaria por cuidado de hijos contará como antigüedad en tu empresa.</p>	<p>Si estás bajo este tipo de excedencia, no tienes derecho a cobrar un sueldo, ni la parte proporcional de las pagas extras.</p>



PERMISOS RETRIBUIDOS PARA AUSENTARSE DEL TRABAJO:

¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO?	CARACTERÍSTICAS	¿ES REMUNERADA? ¿QUIEN LA PAGA?
<p>Permiso de en caso de matrimonio o el registro de pareja de hecho.</p>	<p>15 días naturales y no hábiles por lo que empiezan a contar el día después de la formalización de la unión siempre que esta sea en día laboral.</p> <p>Se precisa justificante.</p>	<p>Es remunerado por la empresa.</p>
<p>Permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.</p>	<p>Se precisa justificante.</p>	<p>Es remunerado por la empresa.</p>
<p>Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p>	<p>2 días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p>	<p>Es remunerado por la empresa.</p>

Permiso de 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

El motivo de ausencia debe ser acreditado.

Y hay que solicitarlo con diez días de antelación salvo causa de fuerza mayor.

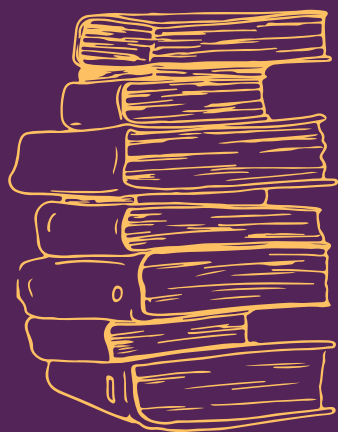
Es remunerado por la empresa. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de Trabajadores/as).



¿SABÍAS QUE...?

El 23 de marzo es el Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad.

**PARA
SABER**



MÁS



LIBROS

- Hombres que ya no hacen sufrir por amor: Transformando las masculinidades. 2019. Coral Herrera. Editorial Catarata.
- La caída del hombre. 2018. Grayson Perry. Editorial Malpaso.
- El hombre que no deberíamos ser. 2018. Octavio Salazar. Editorial Planeta.
- La carga mental. 2018. Emma Clit. Editorial Lumen.
- Paternidad aquí y ahora. 2023. Máximo Peña. Editorial Arpa.
- La vida en común. 2021. Octavio Salazar. Galaxia Gutenberg.
- Nuevos hombres buenos. 2017. Ritxar Bacete. Península.
- Homomachus y Laborachismo. 2021-2022. Javirroyo. Editorial Lumen Gráfica.
- Los nuevos hombres nuevos. 2009. Miguel Lorente Acosta. Imago Mundi.



CUENTOS COEDUCATIVOS

- Arturo y Clementina. 2020. Adela Turín y Nella Bosnia. Editorial Kalandraka.
- Rosa Caramelo. 2020. Adela Turín y Nella Bosnia. Editorial Kalandraka.
- Benito y su carrito. 2017. Pablo Macías y Belén Gaudes. Colección Ande yo caliente.
- Don Caballito de Mar. 2023. Eric Carlé. Colección Eric Carlé



PELÍCULAS/SERIES/CORTOS

- Serie Esto no es Suecia (2023, España). Aina Clotet, Daniel González, Valentina Viso.
- No soy un hombre fácil (2018, Francia). Eleonore Pourriat
- Nadie nos mira (2017, Argentina). Julia Solomonoff
- Ander (2009, España). Roberto Castón
- Mataharis (2007, España) Iciar Bollain
- Girasoles silvestres (2022, España) Jaime Rosales
- Corto 6 de Noviembre. (2019, España) Manuela Ramos
- Corto La Consulta (2018, España) Yolanda Domínguez



ASOCIACIONES Y GRUPOS

- Asociación de Hombres por la Igualdad de Género

<https://ahige.org/>

- Associació Homes valencians per la igualtat.

Contacto: info@homesvalenciansxigualtat.org

- Espai d´homens. Grupo de reflexión de Valencia.

Contacto: espaidhomes@gmail.com

- Grup d´homens en tropells. Grupo de hombres de Valencia.

Contacto: grupdehomes@gmail.com

- PPIiNA (Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción)

<https://www.ppiina.org/>



OTROS RECURSOS DE INTERÉS

- Hombres, Corresponsabilidad y Cuidados. Guía didáctica de corresponsabilidad masculina. 2022. Gobierno de La Rioja. Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030.
- Revista Hombres Igualitarios. Asociación Hombres por la Igualdad de género.
- Observatorio Nuevas Masculinidades. Movimiento Hombres por la Igualdad. Universidad Miguel Hernández.
- Estatuto de los/as trabajadores/as actualizado según última modificación del 29 de junio de 2023.



- Me toca. App gratuita. La mejor forma de organizar las tareas domésticas para un reparto corresponsable. Ministerio de Igualdad.

