

CORRESPONSABILIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN



**Principado de
Asturias**



CORRESPONSABLES



**GOBIERNO
DE ESPAÑA**

**MINISTERIO
DE IGUALDAD**



Diciembre 2025

Edita: Dirección General de Igualdad del
Principado de Asturias.

Elaboración: Almudena Cueto Sánchez



Queridas asturianas y asturianos:

Queridas asturianas y asturianos:

Hablar de corresponsabilidad es hablar de igualdad, y hablar de igualdad es hablar del modelo de sociedad que queremos construir desde lo público: una Asturias más justa, más democrática y más rica en oportunidades, vínculos y bienestar para todas las personas. La igualdad no es un añadido: es una condición indispensable para garantizar derechos y para profundizar en nuestra democracia. No solo mejora la vida de las mujeres, sino que mejora la vida del conjunto de la ciudadanía y fortalece nuestra libertad colectiva.

Esta guía nace con un propósito muy claro: acompañar especialmente a los hombres que forman parte de la Administración del Principado de Asturias, porque la igualdad exige también su implicación activa. Se enmarca en nuestro Plan de Igualdad de la Administración y en el impulso estatal del programa Corresponsables, que comparten una idea central: las instituciones públicas deben ser motor de cambio, ejemplo ético y político en la transformación de las estructuras que reproducen desigualdad. La igualdad no ocurre sola, requiere políticas valientes y voluntad colectiva.

Esta guía nace con la vocación de acompañar, inspirar y facilitar transformaciones reales: cambios pequeños en lo cotidiano que, sumados, construyen instituciones más igualitarias y una vida más habitable para todas y todos. Nuestro deseo es que impulse conversaciones, decisiones y compromisos que avancen hacia una Asturias donde los cuidados se repartan, donde la igualdad sea un hecho y donde la libertad de las mujeres no dependa del sacrificio.

Gracias por creer que este camino merece la pena. Porque avanzar hacia una Asturias más igualitaria no es solo un objetivo político: es una apuesta ética y colectiva por una sociedad más justa, más libre y más democrática.



Razón de Ser 6

Metodología 9

Pilar 1. Comprender la corresponsabilidad. 13

Pilar 2. Desmontando mitos. 18

Pilar 3. Masculinidades igualitarias, igualdad de que suma. 23

Pilar 4. Familias diversas, realidades compartidas. 29

Pilar 5. Cuidar también nos cuida. 34

Pilar 6. La presencia importa. 41

Pilar 7. Educar en corresponsabilidad. 47

Pilar 8. Cuidar más allá de la infancia. 52

Pilar 9. Compartir el tiempo: mayores y organización familiar. 58

Pilar 10. La administración y el funcionariado como motor de cambio. 63

Glorario. 68

Permisos. 74

Bibliografía. 81

Contenido





Razón de Ser

Razón de Ser

El desarrollo de la normativa en materia de igualdad, desde la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres hasta la Ley del Principado de Asturias 2/2011 para la igualdad y contra la Erradicación de la Violencia de Género, ha impulsado una transformación profunda en las políticas públicas y en la propia organización del empleo público, incorporando estos principios al Estatuto Básico del Empleado Público y a toda su regulación.

En este marco, el Principado de Asturias ha reforzado su compromiso mediante el primer Plan de Igualdad de la Administración del Principado, alineándose además con el Plan Corresponsables promovido a nivel estatal. Esta guía se enmarca en este contexto normativo y programático, para ofrecer una herramienta útil y sencilla que facilite a los hombres avanzar hacia una corresponsabilidad real y efectiva dentro de la Administración pública asturiana.

Al igual que en otras cuestiones del entorno que nos rodea existen patrones humanos observables que trascienden a la individualidad de las personas. El análisis riguroso y

objetivo que desde hace décadas se viene realizando en diferentes disciplinas (economía, sociología, sicología, geografía, demografía, etc) siempre devuelve la misma conclusión, que cuando se observan los datos atendiendo al sexo de los sujetos se constata que existen claras diferencias en la realidad observada de mujeres y hombres.

También resulta útil conocer si esas consecuencias tiene un efecto solo personal o si por el contrario tienen un efecto social. Es decir, lo que nos ocurre, ¿sucede solo por un cúmulo de circunstancias achacables individualmente o por el contrario existen una serie de factores estructurales que impactan y condicionan nuestro día a día? ¿Se pueden mejorar las circunstancias idóneas para nuestro desarrollo profesional y personal? ¿Y el de las personas que nos acompañan en la vida?

En estos interrogantes, conocer y reflexionar sobre cómo se desarrolla nuestra vida personal y profesional es uno de los objetivos de la presente guía. Se pretende una guía que abra un espacio para el autoconocimiento personal, familiar y social.



La vida privada de las personas no está aislada, pese al actual avance de la individualidad en la sociedad actual. Las vidas de la gente se entrelazan unas con otras y son impactadas por el entorno que les rodea a todos los niveles (laboral, cultural, espacial...) Combinar lo privado y lo público, preocupaciones, responsabilidades y anhelos personales con el ámbito profesional es un reto aun no resuelto.

Las evidencias muestran que en la combinación entre el mundo laboral y el mundo doméstico existe una enorme brecha de género. Mientras las mujeres, sobre todo en las últimas décadas del siglo XX, se han ido incorporando masivamente al mundo del trabajo remunerado, no se ha producido todavía una asunción igualitaria de las responsabilidades que conlleva sostener la vida privada de las personas: tareas de cuidados, limpieza doméstica...

Las perspectivas sociológicas actuales apuntan a una cada vez mayor asunción de este tipo de tareas por parte de los hombres, pero como veremos en esta guía todavía queda trecho para alcanzar la paridad.

La corresponsabilidad no consiste en “ayudar”, sino en asumir una parte justa de las responsabilidades que sostienen la vida cotidiana: las tareas domésticas, el cuidado de las personas y la gestión del tiempo común.





Metodología

Metodología

La Guía de Corresponsabilidad del Principado de Asturias se construye sobre una estructura metodológica clara y orientada a la acción. Su diseño responde a la necesidad de ofrecer un instrumento útil, realista y adaptado a las dinámicas del empleo público, que permita comprender los factores sociales, culturales y laborales que condicionan la corresponsabilidad y, al mismo tiempo, proponer actuaciones concretas que favorezcan su avance.

La elección de 10 pilares no es arbitraria: cada uno aborda un ámbito clave que influye directamente en la organización de los cuidados, en la distribución del tiempo y en la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el entorno de la Administración pública.

La metodología se fundamenta en recorrer, pilar a pilar, un itinerario progresivo que combina reflexión, evidencia y acción. Este enfoque facilita que cada persona lectora avance desde la comprensión de los conceptos básicos hasta la puesta en marcha de prácticas personales y profesionales sostenibles.

La Guía ha sido diseñada para resultar visual, práctica y accesible, integrando contenidos conceptuales, herramientas de trabajo, ejemplos reales y actividades reflexivas.

Estructura común de los pilares

1. Contexto explicativo.

Cada pilar comienza con una explicación clara del porqué de su existencia: qué problema aborda, qué condicionantes culturales y estructurales están implicados y qué vínculo guarda con los objetivos de corresponsabilidad e igualdad. En esta sección se contextualizan los cambios sociales actuales, los retos detectados en la Administración pública y la importancia de revisar las dinámicas que sostienen desigualdades invisibles o normalizadas. Su función es situar a la persona lectora en un marco comprensible desde el cual avanzar hacia una práctica transformadora.



2. Datos y evidencias

Cada pilar incluye información pública verificable, cifras oficiales, estudios recientes o conceptos que permiten contrastar la realidad. Esta evidencia empírica actúa como soporte sólido para comprender la dimensión del problema y sus implicaciones, dando credibilidad y objetividad al análisis. También se incorporan referencias bibliográficas, investigaciones de ámbito nacional e internacional y ejemplos de iniciativas reales que ya están generando cambios efectivos, lo que permite conocer modelos replicables y enfoques innovadores.

3. Propuestas de acción y/o ventajas de actuar

Este apartado se construye desde una perspectiva positiva para mostrar oportunidades. Se destacan los beneficios personales, familiares, laborales y comunitarios que genera avanzar en corresponsabilidad, así como las mejoras en bienestar, productividad y equilibrio vital. Las propuestas de acción permiten visualizar desde qué pequeños pasos es posible empezar a cambiar, qué prácticas pueden incorporarse en el día a día y qué transformaciones más amplias pueden impulsar los equipos, las unidades administrativas o los servicios públicos.

4. Actírate (actividades)

Cada pilar finaliza con una serie de actividades prácticas destinadas a fomentar la reflexión personal y el cambio de hábitos. Son propuestas sencillas, aplicables a la vida cotidiana o al ámbito laboral, pensadas especialmente para el personal funcionario del Principado de Asturias. Estas actividades permiten pasar de la teoría a la acción, fomentan la toma de conciencia y ayudan a identificar resistencias, oportunidades y nuevas formas de organizar el cuidado y el tiempo.





Herramientas complementarias de la Guía

La guía se completa con un glosario exhaustivo de términos esenciales para comprender la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad. Su objetivo es asegurar un lenguaje común, claro y compartido, evitando malentendidos y facilitando que cualquier persona lectora, independientemente de su formación previa, pueda seguir el contenido con precisión.

Asimismo, incluye tablas informativas sobre derechos existentes en materia de conciliación y corresponsabilidad en el empleo público. Estas tablas permiten localizar de forma rápida los permisos, medidas y recursos disponibles, favoreciendo su uso adecuado en la práctica.

Relación con el Plan de Difusión de la Guía

Esta guía constituye la base conceptual, técnica y pedagógica para el Plan de Difusión de Corresponsabilidad del Principado de Asturias, que representa la segunda fase del proyecto.

La estructura por pilares permite identificar líneas de trabajo, diseñar intervenciones concretas y orientar la programación de actividades que formarán parte del Plan. A través de esta metodología, los contenidos de la guía se traducen en actuaciones reales dentro de la Administración.

Gracias a este marco metodológico, se favorece el establecimiento de un calendario de actividades dirigido prioritariamente a los hombres funcionarios del Principado de Asturias, con la posibilidad de extenderse a otros grupos de interés. Finalmente, permitirá la incorporación de personas expertas aliadas que acompañen el desarrollo de cada actividad o temática.



Comprender la corresponsabilidad

1. Contexto

Una necesidad social

La corresponsabilidad es imprescindible porque nuestro modelo social y laboral sigue sustentándose en la división sexual del trabajo, resultado directo del sistema sexo/género. Este sistema ha asignado históricamente a mujeres y hombres posiciones diferenciadas. Mientras a las mujeres les venía reservado el espacio privado y las tareas de cuidados; a los hombres se les situaba en la esfera pública, la provisión económica y la vida laboral plena.

Estos mandatos culturales continúan generando efectos reales: desigualdades en el uso del tiempo, en las oportunidades profesionales, en la carga mental, en los salarios y en la calidad de vida.

Un contexto demográfico como el asturiano, con un alto grado de envejecimiento poblacional o la nueva realidad de hogares diversos y complejos, conlleva un aumento en las necesidades de cuidar, para lo que resulta cada vez más necesaria la organización equitativa del tiempo y del trabajo por razones sociales, económicas y éticas.

Por eso hablar de corresponsabilidad no es solo un asunto familiar, sino un valor público, imprescindible para la igualdad y para avanzar hacia un desarrollo económico y social de Asturias, donde la Administración puede ser un motor de cambio.



2. Evidencias y datos

Causas y conceptos

CONCEPTOS

CONCILIACIÓN

Intento de compatibilizar empleo y cuidados. Suele recaer en las mujeres y no transforma la raíz de la desigualdad. (Necesaria, pero insuficiente.)

CORRESPONSABILIDAD

reparto justo y equilibrado de las tareas domésticas, de las responsabilidades familiares y del cuidado de las personas, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres, superando la tradicional división de roles sexista.

ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Funciones y creencias asignadas a cada sexo (“ellas cuidan”, “ellos deciden”), que condicionan la libertad y la organización del tiempo. (El guión social que se repite sin darse cuenta)

SEXO Y GÉNERO. Características biológicas que diferencian a mujeres y hombres. (Punto de partida: biología, no roles.) frente a normas y expectativas culturales que definen comportamientos, emociones y funciones asociadas a lo masculino y lo femenino. (Lo aprendido, no lo innato).

DESIGUALDAD Y JERARQUÍA (PATRIARCADO)

En el sistema sexo/género se valora más todo lo relacionado con lo masculino que lo relacionado con femenino, especialmente en el ámbito del cuidado y la vida doméstica. (El origen de las brechas y desigualdades.)

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Lo reproductivo para las mujeres: cuidados, tareas domésticas, carga mental. Lo productivo para los hombres: empleo, carrera profesional, disponibilidad. (Consecuencia directa del sistema de género.)



3. Propuestas de acción

Habitudinalidad y normalidad

1. Observa las expectativas que recaen sobre ti y pregúntate de dónde vienen

Lo que creemos “natural” a menudo es aprendido. Nombrar esas expectativas permite replantearlas.

2. Pregunta siempre: “¿Esto es elección o es mandato?”

Distinguir entre lo que realmente queremos y lo que hacemos porque “toca” ayuda a desmontar inercias de género.

3. Detecta lo invisible: ¿qué trabajos no ves o das por supuestos?

La mayor parte del cuidado es anticipatorio y silencioso. Hacerlo visible transforma la percepción del reparto real.

4. Revisa cómo valoras lo femenino y lo masculino

Pregúntate si consideras los cuidados tan importantes como el trabajo remunerado. Las respuestas revelan jerarquías aprendidas.

5. Cuestiona la inercia: “Siempre se hizo así” no es un argumento

Los roles de género se sostienen por repetición. Interrumpir esa inercia abre espacio para nuevos acuerdos y formas de organización.

6. Mira a tu alrededor con perspectiva de género

Observa quién cuida, quién organiza, quién decide. Los patrones no son individuales: son estructurales. Entrenar la mirada es el inicio del cambio.



4. Actívate

Autodiagnóstico de género



Esta actividad te plantea un autodiagnóstico personal sobre tus creencias, acciones y comportamientos, para obtener una primera imagen clara de cómo tu socialización de género ha modelado tu tiempo y tus responsabilidades.

Objetivo:

Tomar conciencia del reparto actual del tiempo y de cómo los roles de género aprendidos condicionan quién hace qué.

Sigue estas instrucciones

Registra durante tres días tus actividades reales (trabajo remunerado, tareas domésticas, cuidados, gestiones, descanso y ocio).

Marca cuáles consideras “naturales” para ti y cuáles “excepcionales”.

Señala qué tareas crees que realizas debido a expectativas familiares, culturales o de género.

Identifica qué parte de tu carga es “carga mental” (planificar, anticipar, recordar).

Comprender cómo se construyen roles y estereotipos permite ver que nada de esto es natural ni inevitable: todo puede transformarse.

La corresponsabilidad empieza cuando reconocemos lo invisible, cuestionamos lo aprendido y abrimos puertas a nuevas formas de vida.





PILAR 2

Desmontando mitos

1. CONTEXTO

Simplificaciones de la realidad

Durante décadas se ha repetido una serie de mitos que han frenado la corresponsabilidad:

- ✓ **que “nadie cuida como una madre”,**
- ✓ **que los hombres “no saben” o “no pueden” cuidar igual,**
- ✓ **que “ellas tienen más instinto” o**
- ✓ **que un padre muy implicado está “invadiendo” un territorio que no le corresponde.**

Estos mitos responden a una cultura basada en la masculinidad hegemónica como ya se ha visto, que asignaba a los hombres el rol de proveedores y mantenía a las mujeres como responsables principales del cuidado. Pero la realidad actual es distinta: los hombres quieren cuidar, pueden cuidar y, cuando lo hacen, lo hacen bien.

Una parte de los hombres ha cambiado su forma de ver la crianza. Se implican, están presentes, establecen vínculos afectivos sólidos y participan más en la vida cotidiana de sus hijos e hijas. Este cambio es todavía incipiente y no completamente igualitario, pero es real. Y lo más importante: no es una traición a la masculinidad, sino una ampliación de sus posibilidades, una forma más rica, libre y saludable de ser hombre.



2. Evidencias y datos

Bibliografía sobre mitos y estereotipos



Los mitos machistas son creencias socialmente extendidas que presentan las desigualdades como algo “natural” o inevitable. Son ideas que justifican que las mujeres cuiden mejor “por instinto”, que los hombres “no valen” para las tareas domésticas o que la maternidad debe anteponerse siempre a la vida profesional. Estos mitos funcionan como excusas colectivas: suavizan la incomodidad que produce la desigualdad y legitiman que el reparto de responsabilidades siga siendo injusto. Identificarlos es fundamental para desmontar la idea de que la corresponsabilidad es opcional o secundaria.

Superar estos mitos requiere tomar conciencia de cómo condicionan nuestras decisiones diarias: limitan la autonomía de las mujeres, frenan su desarrollo laboral y hacen que muchos hombres se alejen del cuidado, perdiéndose vínculos, habilidades y bienestar.

Los estudios feministas y de género llevan décadas demostrando, con evidencia científica, que estas desigualdades no son biológicas ni inevitables, sino producto de estructuras sociales, normas culturales y patrones aprendidos.

Bernal-Triviño, Ana (2022). No manipuléis el feminismo. Una defensa contra los bulos machistas. Espasa.

Desmonta, de forma clara y documentada, los bulos y manipulaciones que distorsionan el feminismo, ofreciendo herramientas para identificarlos y combatirlos.

Varela, Nuria (2019). Feminismo para principiantes. Ediciones B.

Un recorrido claro, ameno y bien estructurado por la historia del feminismo, sus conceptos clave y los principales mecanismos de desigualdad. Ideal para entender el contexto general.

Marina Subirats (2014). Forjar un hombre, moldear una mujer. Los Libros de la Catarata.

Un texto sencillo y revelador sobre cómo se construyen los roles de género desde la infancia y cómo estas construcciones generan desigualdades persistentes.



3. Propuestas de acción

Habitualidad y normalidad

1. Desconfía de cualquier frase que empiece por “los hombres no...” o “las mujeres sí...”

Son construcciones culturales, no verdades naturales. Cuidar se aprende; nadie nace sabiendo.

2. Revisa los mitos que te frenan.

Algunos hombres jóvenes quieren cuidar, pero arrastran inseguridades aprendidas (“no lo haré bien”, “ella controla más”). Identificarlo es clave.

3. No estás “ayudando”: estás ejerciendo tu rol de padre, hijo, pareja o cuidador.

La corresponsabilidad no es un gesto voluntario: es responsabilidad compartida.

4. La implicación no te resta identidad masculina.

Ser un hombre que cuida no es una excepción ni una traición. Es una forma moderna, coherente y saludable de masculinidad.

5. Aprende haciendo.

Los hombres del estudio reconocen que el permiso de paternidad les dio seguridad porque practicaron. El aprendizaje es práctico, cotidiano y emocional.

6. Habla y negocia.

Las parejas que acuerdan tareas y tiempos logran relaciones más equilibradas y disminuyen tensiones.

7. Pon a las personas en el centro

Entiende que la parte reproductiva de la vida, los cuidados está al menos al mismo nivel que tus responsabilidades laborales.

8. Reconoce que ya hay hombres que cuidan.

No eres un pionero solitario: formas parte de un cambio social en marcha.

4. ACTÍVATE

Él sí, pero ¿y tú?



En esta ocasión piensa en un hombre de tu entorno que ejerza el rol de cuidador: un amigo, un familiar, tu hijo, un compañero de trabajo...
Identifica qué tareas o responsabilidades él realiza que tú no asumes habitualmente. Reflexiona sobre los motivos y establece un diálogo abierto con esta persona para intercambiar impresiones.

Objetivo:

Hacer visible lo invisible. Detectar patrones, privilegios y resistencias. Reconocer qué parte del cuidado podrías asumir desde mañana mismo.

Rellena esta tabla

Tarea que él realiza	¿Tú la haces?	¿Por qué no? (marca una o varias)	Reflexión personal
Ej.: Planificación de comidas semanales	No	☐ No sé hacerlo ☐ No me compete ☐ Me incomoda ☐ Nunca lo pensé	¿Qué necesito para asumirlo?

Encuentra los mitos que condicionan tu relación con los cuidados

Reconocer estas barreras es el primer paso para asumir responsabilidades concretas, equilibrar la carga y construir relaciones más justas.



Masculinidades igualitarias

1. Contexto

Crisis de la masculinidad hegemónica

Las masculinidades se construyen socialmente, no de forma natural. La masculinidad tradicional siempre se ha definido por el alejamiento de los cuidados, el mandato de fortaleza, la autosuficiencia emocional y la idea de que los hombres deben situar el trabajo remunerado por encima de todo lo demás.

Este modelo, llamado masculinidad hegemónica, establece cómo “debería ser” un hombre y marca las normas que se consideran legítimas como el liderazgo, la razón, la autoridad, el control emocional o la distancia con lo doméstico y lo femenino. No todos los hombres la encarnan, pero todos conviven con sus expectativas y privilegios.

Para avanzar hacia la corresponsabilidad, es necesario desarmar esa masculinidad hegemónica y construir masculinidades cuidadoras, igualitarias y emocionalmente accesibles. Esto implica revisar hábitos, renunciar a ventajas normalizadas y asumir el cuidado como un ámbito natural de la vida masculina.

En el ámbito público, los hombres que trabajan en la Administración tienen un papel clave: pueden demostrar que la igualdad no es una amenaza, sino una oportunidad para vivir de manera más plena, saludable y libre.



2. Evidencias y datos

El estudio de las masculinidades ha experimentado un impulso decisivo en los últimos años y permite comprender cómo se construyen los roles masculinos, cómo se reproducen desigualdades y qué caminos son más efectivos para promover cambios reales.

Investigar sobre masculinidades no es estudiar “a los hombres” como individuos aislados, sino analizar el sistema de normas, creencias y expectativas que define cómo se supone que deben comportarse. Esta mirada permite detectar los costes del modelo tradicional de desigualdad estructural que es la base de la violencia sobre las mujeres.

Recientemente se advierte una creciente polarización ideológica entre chicas y chicos jóvenes, con una tendencia de estos últimos hacia posicionamientos más conservadores. Este fenómeno es objeto de numerosas investigaciones sobre esta preocupación social, ya que se traduce en un cuestionamiento de los avances logrados en materia de igualdad y en un riesgo de retroceso en derechos y cohesión social.

Bibliografía sobre nuevas masculinidades

BIBLIOGRAFÍA ESENCIAL SOBRE NUEVAS MASCULINIDADES

MIGUEL LORENTE

- Lorente, M. (2010). Los nuevos hombres nuevos. Destino.
- Lorente, M. (2001). Mi marido me pega lo normal. Crítica.
- Lorente, M. (2009). La construcción de la masculinidad violenta. Catarata.

VARIAS AUTORAS

- Nash, M. (2017). Feminidades y Masculinidades. Alianza.
- Sau, V.(2010). Paternidades. Icaria.
- Solnit, R. (2016). Los hombres me explican cosas. Capitán Swing.
- Barbijaputa. (2019). Machismo: Ocho pasos para quitártelo de encima.



2. Evidencias y datos

Has pensado alguna vez ...

La masculinidad hegemónica: se basa en:

- la distancia respecto a los cuidados y la dependencia.
- Poder considerar el trabajo doméstico como algo que “otro” debe hacer.
- Premiar la productividad, la dureza, el sacrificio y la disponibilidad total.
- Penalizar la expresión emocional, la vulnerabilidad o la petición de ayuda.

Este modelo limita a las mujeres, pero también limita profundamente la vida de los hombres.

Muchos hombres se benefician, aunque no sea conscientemente, de una serie de privilegios cotidianos:

- Más tiempo personal, porque otros gestionan la carga mental.
- Carreras laborales más lineales, sin interrupciones por cuidados.
- Mayor autoridad percibida y legitimidad en espacios públicos y profesionales.
- Menos presión en las tareas domésticas, porque se consideran opcionales.
- Mayor reconocimiento por tareas mínimas, mientras que las mujeres no reciben el mismo valor.

Estos privilegios sostienen desigualdades y hacen necesaria la corresponsabilidad real.

El cambio masculino pasa por la asunción igualitaria de los cuidados. No solo por justicia social, sino porque los hombres ganan en bienestar cuando:

- Se conectan emocionalmente con sus hijos e hijas.
- Participan activamente en el sostenimiento de la vida familiar.
- Comparten responsabilidades y dejan de vivir atrapados en la “obligación de ser siempre fuertes”.

Experimentan relaciones más igualitarias y menos tensas.

Se liberan de un modelo que exige demostrar constantemente “hombría”.

Fuente: Ranea Triviño, B (2023). Desarmar la Masculinidad. Catarata



3. Propuestas de Acción

Nuevas cotas de masculinidad

- Repartir responsabilidades de forma clara y realista.
- Garantizar turnos de descanso para cada persona cuidadora.
- Repartir las tareas más intensas.
- Asume tareas completas: planificar, ejecutar y evaluar. No solo “ayudar”.

- Normaliza que los hombres también usan permisos de conciliación.
- Expresa abiertamente tus responsabilidades familiares: recogidas, citas médicas, reuniones escolares.
- Cuestiona micromachismos en tu entorno laboral.

**EN LO
DOMÉSTICO**

**EN LO
PERSONAL**

**EN LO
PROFESIONAL**

**EN LO
EMOCIONAL**

- Revisa qué privilegios disfrutas sin darte cuenta.
- Renuncia a comodidades que otros están pagando con su tiempo o salud mental.
- Integra el cuidado de mayores como un ejercicio de responsabilidad y vínculo, no como una carga femenina

- Practica la vulnerabilidad: decir “no puedo”, “necesito ayuda”, “me siento así” no te resta, te humaniza.
- Aprende a detectar tus incomodidades: si te incomoda una tarea, pregúntate por qué.
- Analiza qué efecto emocional produce tu masculinidad en las mujeres de tu entorno.



4. Actívate

Ella sí, pero ¿y tú?



Piensa en una mujer cercana: tu pareja, una compañera, tu madre, una amiga, una hermana...
Identifica qué tareas o responsabilidades ella realiza que tú no asumes habitualmente. Reflexiona sobre los motivos.

Objetivo:

Hacer visible lo invisible. Detectar patrones, privilegios y resistencias. Reconocer qué parte del cuidado podrías asumir desde mañana mismo.

Rellena esta tabla

Tarea que ella realiza	¿Tú la haces?	¿Por qué no? (marca una o varias)	Reflexión personal
Ej.: Planificación de comidas semanales	No	☐ No sé hacerlo ☐ No me compete ☐ Me incomoda ☐ Nunca lo pensé	¿Qué necesito para asumirlo?

Detecta patrones, privilegios y resistencias personales

Reconoce qué parte del cuidado podrías asumir desde mañana mismo, dando un paso hacia una masculinidad más corresponsable



Familias diversas, realidades compartidas

1. CONTEXTO

La superación de la familia tradicional

La familia ya no responde a un único modelo. En Asturias, como en el conjunto del Estado, conviven hogares biparentales, monoparentales, familias reconstituidas, parejas del mismo sexo con hijos e hijas, familias extensas, personas que crían en red, etc. Todas estas formas de familia comparten algo clave: la necesidad de cuidar, sostener y acompañar a sus miembros en las distintas etapas de la vida.

Entre estas realidades y relacionado con la conciliación y corresponsabilidad destacan dos situaciones muy presentes y, a la vez, especialmente vulnerables: las familias monoparentales, en su mayoría encabezadas por mujeres, que asumen solas la crianza y la gestión económica y emocional del hogar; o las familias con padres y madres separados, donde la coordinación, la corresponsabilidad y el bienestar de los hijos e hijas dependen de cómo se gestione la ruptura y la vida cotidiana después.

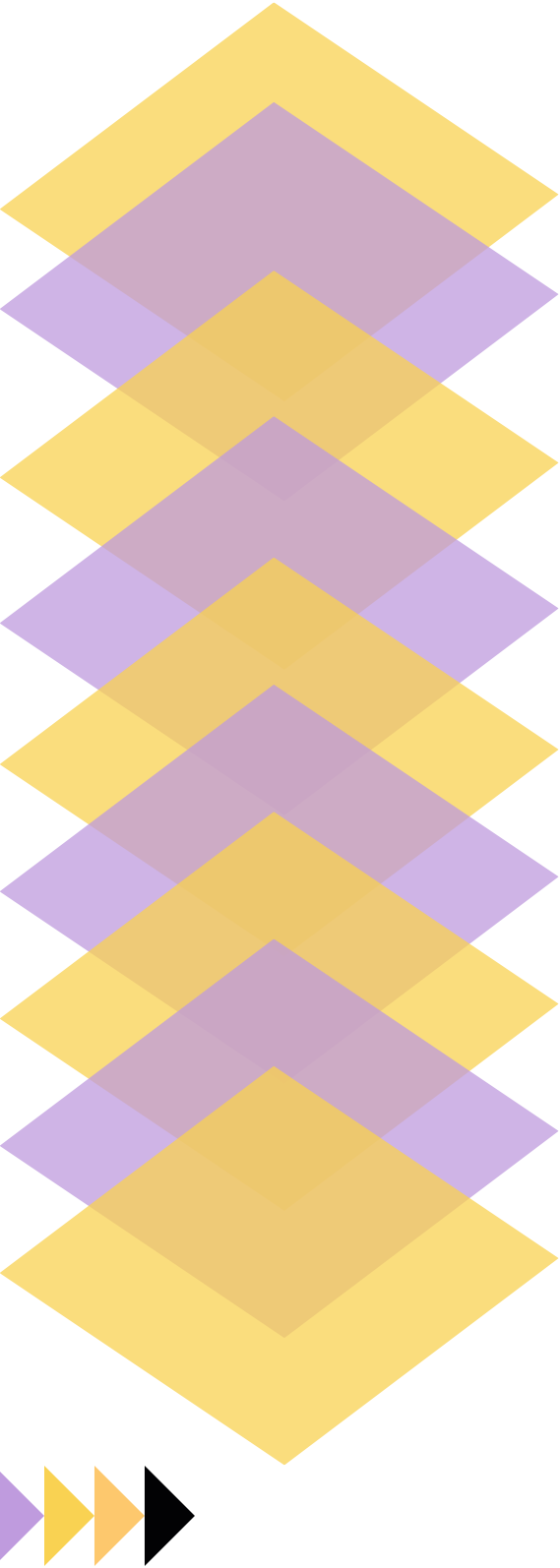
Las dificultades de conciliación (horarios rígidos, falta de apoyos, trámites complejos) afectan de forma más intensa a quienes crían en solitario o se organizan entre dos hogares. Muchas familias separadas viven una corresponsabilidad “de facto”, pero no siempre reconocida ni apoyada desde las estructuras administrativas (por ejemplo, en formularios, requisitos para ayudas, citas o comunicaciones escolares y sanitarias).

Reconocer la diversidad familiar no es solo una cuestión de lenguaje inclusivo: implica adaptar miradas, procedimientos y respuestas para que ninguna familia quede en desventaja por no encajar en el modelo “tradicional”.



2. Evidencias y datos

Diversidad familiar



TIPO DE FAMILIA	DESCRIPCIÓN BREVE
Familia sin hijos/as	Pareja que convive sin tener descendientes.
Familia biparental con hijos/as	Padre, madre y descendencia biológica.
Familia homoparental/lesbomaternal	Pareja de hombres o mujeres con uno o más hijos/as.
Familia reconstituida o compuesta	Nueva pareja de uno de los progenitores y los hijos/as del vínculo anterior.
Familia monoparental/monomarental	Un solo adulto/a responsable del hogar y sus descendientes.
Familia de acogida	Se acogen temporalmente a menores.
Familia adoptiva	Se han adoptado uno o más hijos/as.
Familia extensa	Varios miembros de una familia, de diferentes generaciones o con más lejanía de parentesco, conviven.

3. Propuestas de Acción

Facilita la diversidad corresponsable



Como hombre y padre separado

Pon en el centro a tus hijos e hijas: no se trata de ganar o perder frente a la otra persona adulta, sino de garantizar seguridad, cariño y estabilidad.

Practica la corresponsabilidad real, no solo legal: estar al día de horarios, reuniones, citas médicas, tareas escolares y necesidades emocionales forma parte de cuidar.

Evita utilizar a los hijos e hijas para enviar mensajes o mediar: la comunicación debe ser entre personas adultas, aunque la relación de pareja se haya terminado.

Cuida tu propio bienestar emocional: pedir ayuda (amistades, familia, profesionales) no te hace menos fuerte.

Respetar y cuidar la imagen de tu ex: es su madre o su padre para toda la vida.



Como compañero de trabajo

No supongas que todo el mundo tiene la misma estructura familiar que tú: reconoce la diversidad familiar presente hoy: (separaciones, custodia compartida, familias reconstituidas o monoparentales).

Evita bromas o comentarios que minusvaloren a las familias monoparentales o separadas: siempre por un lenguaje respetuoso que dignifique todas las realidades familiares.

Ofrece apoyo práctico: intercambiar turnos, facilitar la asistencia a citas importantes, comprender que hay momentos de mayor carga.

Respetar los tiempos personales vinculados a la organización de custodias, visitas o procesos judiciales: las personas con familias separadas a menudo tienen calendarios estrictos que no pueden modificar fácilmente.



Como profesional de la Administración

Revisa tu manera de preguntar y de dirigirte a las personas usuarias: no des por hecho que siempre hay “padre y madre conviviendo juntos”. Utiliza expresiones como: “progenitores”, “personas responsables” o “familia”.

Ten en cuenta la logística real de estas familias: duplicidad de domicilios, horarios, imposibilidad de acudir los dos a todo, dificultades para presentar documentación conjunta...

Facilita la comunicación con ambos progenitores cuando sea posible: sé especialmente claro y accesible en la información.

Ten presente el impacto emocional de los trámites: un certificado o un plazo que se agota pueden tener consecuencias muy reales en sus vidas..



4. ACTÍVATE

Revisando formularios



Estás en tu puesto de trabajo revisando el formulario para solicitar becas de comedor escolar. Al analizarlo, observas que solo contempla un domicilio, pide firma conjunta de padre y madre y obliga a presentar documentos que algunas familias (monoparentales, separadas o con custodia compartida) no pueden aportar con facilidad. Estas condiciones pueden dificultar o incluso impedir que familias diversas accedan al trámite en igualdad

Antes de empezar, piensa en esto:

- Cuando escuchas la palabra “familia”, ¿qué imagen te viene primero a la cabeza?
- ¿Te sorprende cuando un usuario menciona dos domicilios, custodia compartida o que cría en solitario? ¿Qué emociones te despierta?
- ¿Ha habido ocasiones en las que has hablado solo de padres?
- ¿Crees que tus propios esquemas familiares influyen en lo que ves en el documento?

Elige un formulario

LENQUAJE UTILIZADO

¿Se habla únicamente de “padre y madre”? ¿Hay un solo espacio para “tutor/a”? ¿Se utiliza “cónyuge” como categoría obligatoria? ¿Se da por hecho que ambos progenitores conviven?

ESTRUCTURA DE FORMULARIO

¿Solo permite un domicilio? ¿Pide firmas conjuntas obligatorias aunque no sean necesarias? ¿Solicita documentación que una familia monoparental no podría aportar? ¿Da por supuesto que se pueden desplazar juntos o coordinarse fácilmente?

LÓGICA DEL PROCEDIMIENTO

¿Las citas están pensadas para personas con horarios flexibles? ¿Requiere presencia física reiterada o desplazamientos? ¿Depende de que los progenitores se comuniquen entre sí? ¿Obliga a repetir información ya presentada en otros trámites?

¿Qué mejoras concretas propondrías para el formulario que has revisado?

Fomenta la iniciativa personal y el compromiso con un trato más justo y accesible para todas las personas



Cuidar también nos cuida

1. Contexto

El impacto de la corresponsabilidad

Cuidar es una responsabilidad necesaria para el bienestar social y una oportunidad de crecimiento personal y comunitario. Las experiencias de apoyo emocional, acompañamiento, atención práctica o presencia activa generan vínculos, fortalecen habilidades y contribuyen a una sociedad más cohesionada.

Sin embargo, el reparto del cuidado sigue siendo desigual. Aunque cada vez más hombres participan, la mayor carga continúa recayendo en las mujeres, especialmente en los cuidados continuados: infancia, personas mayores dependientes o situaciones crónicas. Esta desigualdad tiene efectos directos en su trayectoria laboral, en su salud y en su bienestar.

En el contexto laboral del Principado de Asturias, aún se observa que muchas mujeres reducen jornada, piden permisos o renuncian a progresar profesionalmente para cubrir cuidados que podrían ser asumidos de forma más compartida. Esta falta de corresponsabilidad alimenta la brecha salarial y mantiene roles tradicionales.

Promover la corresponsabilidad no es solo repartir tareas: es comprender que cuidar también nos beneficia a nosotros, mejora nuestras relaciones, nos desarrolla como personas y como profesionales, contribuyendo a una sociedad con un mayor bienestar personal, social y económico.



2. Evidencias y datos

Efectos de la no corresponsabilidad

- En Asturias hay 188.100 hombres inactivos y 246.900 mujeres. La principal causa de inactividad en los hombres es la jubilación (67,5%), la de las mujeres, las labores del hogar (30,7%).
- La contratación temporal es mayor en las mujeres con un 24% de todos los contratos del año 2023. Solo el 14,5% de los hombres está en esta situación.
- En cuanto a la duración de la jornada, un 55% de los hombres la tienen completa, frente a solo un 44,9 de las mujeres que trabajan en Asturias. Los números se invierten en jornada reducida, el 73% son para las mujeres y el 26,4 para ellos.
- Esta realidad limita el desarrollo profesional de las mujeres, siendo empleadas (sin personas subordinadas y con jefes/as) un 76,1% de todas las que trabajan. Ese porcentaje se sitúa en el 65,1% de los hombres.
- Las cifras afectan a la retribución, produciéndose la llamada brecha salarial. En salario bruto por hora, para que pueda ser totalmente comparable, los hombres en Asturias ganan una media de 18,81 €/hora, ellas 16´8, 2,01€ menos a la hora. La brecha se situa en 10,69, dato que ha disminuido considerablemente desde el año 2019 on la subida del SMI, percibido mayoritariamente por mujeres.
- Finalmente esta desigualdad se magnifica en la jubilación, cuya cuantía media para los asturianos es de 26.260 €/año y para las asturianas de 17.516 € /año.

Fuente: Asturianas en Cifras 2025



2. Evidencias y datos

Efectos de la no corresponsabilidad

DEMOGRÁFICOS

- La tasa de fecundidad en Asturias es 1,01 hijos/as por mujer y una edad media del primer parto de 32,2 años. Las familias no tienen los hijos/as que desean, dos.
- Las dificultades de conciliación y la falta de corresponsabilidad retrasan o impiden la maternidad.
- Las sociedades con mayor empleo femenino y mejores políticas de conciliación presentan mayores tasas de fecundidad, especialmente cuando hay permisos corresponsables y servicios 0-3 años suficientes
- Sin corresponsabilidad, Asturias no podrá revertir su saldo vegetativo negativo ni garantizar su relevo generacional.

Fuente: Plan Demográfico del Principado de Asturias 2017/2027

ECONÓMICOS

- La corresponsabilidad tiene un impacto directo en la persistencia de la brecha salarial.
- La temporalidad y las reducciones de jornada porque ellas cuidan más limitan su disponibilidad y penaliza sus trayectorias laborales.
- Produce más dificultad en el acceso a puestos de responsabilidad y reducen su capacidad de promoción.
- Esto se traducirá también en una brecha en las pensiones.
- Cuando los hombres asumen cuidados y gestionan tiempo, permisos y tareas en igualdad, se equilibra el impacto laboral dentro de las parejas y se fortalece la estabilidad y el bienestar económico de los hogares.

Fuente: Asturianas en Cifras 2025

2. Evidencias y datos

Ventajas de la corresponsabilidad

1

REFUERZO DE VÍNCULOS

Estar presente en los cuidados, genera valor

- Ver crecer a nuestros hijos e hijas con presencia real refuerza el vínculo y potencia el apego seguro.
- Ser testigo activo del día a día familiar aporta sentido, y una conexión emocional difícil de sustituir.
- Acompañar padres y madres mayores cierra el ciclo del cuidado: devolver el cariño recibido genera gratitud, serenidad y orgullo personal.

2

MEJORA DE AUTONOMÍA

Atender las tareas de la casa da autonomía personal

- Participar activamente en las tareas del hogar nos convierte en hombres más autónomos y funcionales.
- Saber cocinar, limpiar, organizar, cuidar o gestionar la casa aumenta la autoestima, evita la dependencia y nos hace más competentes tanto dentro como fuera del trabajo.

3

MEJORA ECONÓMICA

Cuidar tiene beneficios económicos

- Si todas las personas asumen tareas domésticas disminuye la necesidad de contratar ayuda externa.
- Cuidar supone ahorro, y una distribución más justa del tiempo.
- Cuando no cuidan solo las mujeres, no renuncian a oportunidades profesionales, se reduce la brecha salarial y mejoran los ingresos y la estabilidad familiar.
- Disminuyen los conflictos domésticos cuando hay una mayor igualdad.



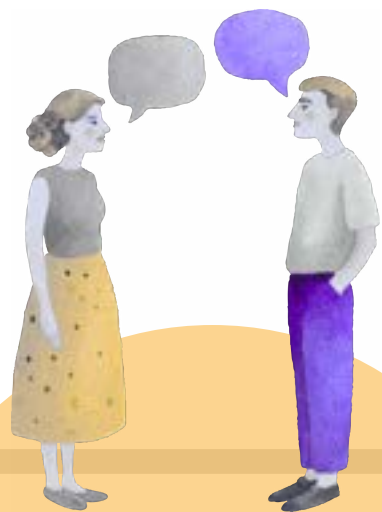
3. Propuestas de Acción

Cómo puedes mejorar tu entorno



4. Actívate

Intercambio de cuidados



Imagina que en tu hogar las tareas de cuidado (infancia, mayores, gestiones, rutinas diarias, organización del hogar, acompañamientos) están repartidas de una manera que parece equilibrada, pero en realidad nadie ha hablado a fondo sobre qué hace cada uno, cuánto tiempo requiere y qué carga mental supone. Ante esta situación, decidís deteneros, analizar vuestro reparto real y hacer un intercambio temporal de responsabilidades para comprender mejor el impacto del cuidado en la vida cotidiana.

Reserva un momento con tu pareja y dialoga:

- ¿Qué tareas nos generan más carga mental?
- ¿Qué actividades de cuidado podemos redistribuir?
- ¿Qué decisiones laborales debemos replantearnos para que el impacto no recaiga solo en una persona?

Comienza el intercambio

OBJETIVO DEL DIÁLOGO

Tener una foto real y compartida del reparto de cuidados para comprender cómo se siente cada persona y qué implica lo que hace.

INTERCAMBIA

Tras la conversación, elegid dos o tres tareas principales de cuidado que habitualmente realiza cada persona (por ejemplo: rutinas escolares, acompañamiento de una persona mayor, planificación de comidas, gestiones médicas, coordinación de citas, limpieza estructural, apoyo emocional...).

IMPLÍCATE

- Haz la planificación, no solo la ejecución.
- Asume la carga mental asociada.
- Responsabilízate del cuidado como si fuera propio, sin pedir instrucciones continuas.
- Integra esas tareas en la propia jornada laboral, familiar y personal

Tras la semana de intercambio, poner qué habéis descubierto, cómo os habéis sentido y qué ajustes queréis mantener para lograr un reparto más justo y equilibrado del cuidado.

El objetivo es extraer aprendizajes que fortalezcan la corresponsabilidad y mejoren la convivencia.



La presencia importa

1. Contexto

La importancia de la presencias

Vivimos en un entorno laboral y social donde el tiempo para la vida familiar parece siempre insuficiente. La falta de conciliación tiene efectos directos y crecientes sobre nuestras familias: adolescentes que sienten que “molestan”, niñas y niños que pasan demasiadas horas solos o en pantallas, parejas que se distancian, adultos exhaustos que llegan a casa sin energía y un clima emocional que se resiente. Las consecuencias no son menores: aumento de la ansiedad, síntomas depresivos, discusiones recurrentes, soledad no deseada y vínculos que se debilitan.

En este escenario, se ha demostrado que la presencia real, cualitativa y constante de los progenitores es un factor protector de primer orden. Y cuando hablamos de presencia, hablamos también de los hombres, tradicionalmente auto excluidos del mundo del cuidado por mitos o mandatos de género, hoy existe la oportunidad de ocupar un lugar fundamental en la vida cotidiana de las familias.

La presencia no es solo tiempo, es atención, escucha, disponibilidad emocional, acompañamiento y participación. Cuando los hombres están presentes, la vida familiar mejora. Mejora el comportamiento de hijos e hijas, disminuye el estrés dentro del hogar, se fortalece el vínculo afectivo y se construyen relaciones más igualitarias donde el cuidado se reparte y no recae solo en las mujeres.

Ser un padre, un hijo o una pareja presente no es un “extra”: es una responsabilidad y también una enorme oportunidad de bienestar personal. La presencia importa porque protege, previene y conecta. Y porque en un mundo acelerado, ofrecer tiempo de calidad es ofrecer salud mental, seguridad y afecto.



2. Evidencias y datos

Consecuencias de la ausencia



- El 25,5% de los jóvenes españoles de entre 16 y 29 años se sienten solos actualmente.
- El 69% de las personas de este mismo rango de edad se sienten solas ahora o se han sentido solas en algún momento de su vida.
- Tres de cada cuatro jóvenes que dicen sufrir soledad no deseada (75,8%) aseguran sentirla desde hace más de un año, y casi la mitad (45,7%) desde hace más de tres.
- Además, afecta especialmente a jóvenes en desempleo, en situación de pobreza, a jóvenes que han sufrido acoso escolar o laboral, con mala salud física o mental, con discapacidad, origen extranjero o LGTBI.

Fuente: Estudio de Juventud y Soledad no Deseada (2023)

NIÑOS Y NIÑAS OPINAN

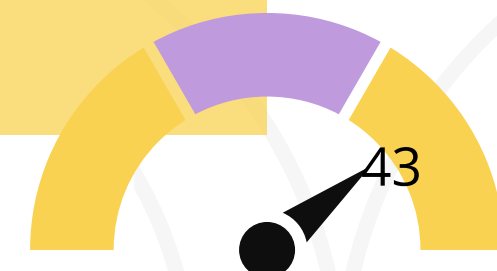
“No se imaginan sin su familia”, “se sentirían tristes, solos y enfadados”, “hay que sensibilizar sobre la importancia de la familia “pasar más tiempo con sus familias para que les apoyen con el estudio, jueguen con ellos y ellas, ello, “mejores salarios, que las madres y padres trabajen menos, se reduzcan las jornadas del colegio y laborales, que las jornadas coincidan o que existan Centros de Tiempo Libre para que niñas y niños jueguen junto a sus padres” “Trabajos con mejores salarios y menos horas de dedicación”, “trabajos mejor pagados = hijos más contentos”, “el rol de la familia debe ser su cuidado, apoyarles en el estudio y controlar sus acciones para evitar problemas de adicciones a drogas, acceso o uso inadecuado de Internet y el móvil”

Fuente: Posicionamiento Plataforma de Infancia. Conciliación 2022.

BARÓMETRO SOLEDAD NO DESEADA 2024

El grado de satisfacción con la cantidad y calidad de las relaciones familiares y de amistad es un factor clave para la soledad no deseada.

Las relaciones sociales online son más frecuentes entre las personas que sufren soledad que entre las que no sufren soledad



3. Propuestas de acción

Estar presente conlleva ventajas

1. Prioriza momentos “innegociables”

No se trata de estar siempre, sino de garantizar algunos momentos fijos: acompañar tareas, cenas sin pantallas, llevarlos o recogerlos algunos días, o un rato antes de dormir.

2. El tiempo de calidad no se improvisa

Planifica actividades donde estés disponible de verdad: jugar, hablar, hacer deporte, cocinar algo juntos, acompañar a una consulta o realizar una tarea doméstica compartida.

3. Escucha sin prisa y sin juicio

Sobre todo con adolescentes. A veces solo necesitan que estés, aunque no hablen mucho. Tu presencia crea seguridad.

4. Comparte las emociones y muestra vulnerabilidad

Los hombres presentes no son solo “proveedores”: son referentes afectivos. Mostrar cansancio, dudas o alegría educa más que cualquier discurso.

5. Cuida también a quienes cuidan

Tu presencia descarga, reparte responsabilidades y evita que la sobrecarga recaiga en tu pareja o familiares.

6. Ajusta tus tiempos laborales cuando sea posible

Permisos, flexibilidad horaria, teletrabajo... no son “regalos”, son derechos que mejoran la salud familiar y personal.

7. Desconecta para conectar

En casa, limita el uso del móvil en momentos clave. La atención plena es la base de la presencia.



4. Ventajas

Aumento del bienestar familiar

La corresponsabilidad contribuye a familias con mayores ingresos y se sostienen mejor las estructuras familiares, mientras que la ausencia de corresponsabilidad deriva en rupturas y sobrecarga femenina.

Mejora del rendimiento escolar

Las personas adolescentes que perciben apoyo, interés y acompañamiento por parte de su padre presentan mayor constancia en los estudios, mejores resultados académicos, menos absentismo y menor riesgo de abandono escolar.

Mejora de la salud

Se reduce la carga mental y física, y previene aislamiento, estrés y tensión relacional. Crea espacios compartidos, redes y acompañamiento entre familias porque se funciona mejor cuando hay más de una persona implicada.

Reducción de la carga femenina

Si te implicas más desaparecerá la doble jornada femenina, las reducciones de jornada laboral y sueldo y el abandono de oportunidades laborales.

Desarrollo emocional adolescentes

Los y las adolescentes que mantienen una relación cercana con su padre tienden a: expresar mejor sus emociones, tener mayor autoestima, y manejar mejor los conflictos. Presentar menores índices de comportamiento antisocial, consumo de sustancias y violencia.

Prevención de la violencia de género

La adolescencia es un momento clave en la construcción de la identidad masculina. Cuando los adolescentes ven a su padre cuidar se rompe el mito del hombre duro, autosuficiente y distante.

Consecuencias de la corresponsabilidad

Promoción del cambio social

· Rompe estos imaginarios: muestra que cuidar es una competencia que se aprende y se comparte, no un destino femenino.



5. Actívate



Objetivo:

Tomar conciencia del impacto que tiene la presencia paterna y masculina en la vida de niños, niñas/adolescentes/personas mayores, y reflexionar sobre cómo mejorarla de manera cotidiana, realista y corresponsable.

Piensa en un niño/a, adolescente o persona mayor cercana, observa su día a día, pregúntate cómo vive, qué dificultades afronta, qué cosas le motivan o preocupan, cómo se relaciona con su entorno, y quiénes son sus referentes. Reflexiona sobre tu propia presencia como hombre, padre, familiar o referente masculino. ¿En qué momentos estás realmente presente? ¿En qué aspectos podrías acompañar más? ¿Qué espacio ocupas emocionalmente, no solo físicamente?

Estar presentes transforma: pequeños gestos constantes pueden cambiar la vida



Cadena de Cuidado

Aspecto de la presencia	Cómo estoy presente ahora	Qué podría aportar si estuviera más presente	Obstáculos o barreras actuales	Acciones concretas que puedo asumir
Acompañamiento escolar				
Escucha emocional				
Tiempo compartido de				
Participación en tareas				
Gestión de conflictos sin violencia				
Participación en cuidados de otros				
Comunicación sobre su futuro y decisiones				
Autocuidado propio (para no descargar sobre la familia)				

Educar en corresponsabilidad

1. Contexto

La corresponsabilidad del futuro

Educar en corresponsabilidad significa transmitir a las nuevas generaciones que los cuidados, las tareas domésticas y la gestión emocional no son “ayudas”, sino responsabilidades compartidas entre todas las personas del hogar. Para los hombres, la educación en corresponsabilidad es una oportunidad para romper patrones heredados, dejar atrás la idea de que cuidar es “cosa de mujeres” y enseñar, con hechos, que la igualdad se practica en el día a día.

Los chicos y chicas aprenden observando. Cuando ven a un hombre atender a sus criaturas, planificar compras, reorganizar el hogar, acompañar emocionalmente o cuidar a familiares mayores, normalizan ese modelo. Y cuando no lo ven, también. Por eso este pilar no va solo de lo que decimos, sino sobre todo de lo que hacemos: cómo nos mostramos, cómo repartimos el tiempo, cómo resolvemos la vida cotidiana.

Educar en corresponsabilidad implica también enseñar a los hijos e hijas a ser autónomos, responsables y conscientes de que todas las tareas de cuidado sostienen el bienestar común. Esto favorece familias más funcionales, fortalece los vínculos y evita la transmisión de desigualdades a la siguiente generación.



2. Evidencias y datos



La coeducación es el enfoque pedagógico que propone educar a niñas y niños juntos, en igualdad real, rompiendo los estereotipos de género que limitan sus oportunidades, identidades y proyectos vitales. Transformar la cultura para que deje de reproducir desigualdades históricas: reparto desigual de tareas, expectativas distintas según el sexo, modelos masculinizados del éxito, o invisibilización de las mujeres en los contenidos.

Su objetivo es que niñas, niños y adolescentes puedan desarrollarse con libertad, sin los límites de lo que “deberían ser” por haber nacido niñas o niños.

Coeducastur: una apuesta asturiana por la igualdad educativa

Coeducastur es el marco específico del Principado de Asturias para impulsar la coeducación en los centros educativos. Aborda tanto la prevención de violencias machistas como la corresponsabilidad, la construcción de masculinidades igualitarias, la visibilidad de las mujeres en el currículo y la revisión del lenguaje y los materiales escolares.

Coeducar en corresponsabilidad

MATERIAL DE COEDUCACIÓN

COEDUCASTUR

Iniciativa del Principado de Asturias que impulsa la coeducación en los centros educativos mediante formación, recursos y acompañamiento para integrar la igualdad en toda la vida escolar.

ES FOCO

Es un espacio en el que se forma a personas que luego puedan formar a profesorado y personal de otros ámbitos en el tema de la coeducación.

FEMINISMO EN CURSO

Proyecto impulsado por la experta en coeducación Laura Viñuela formativo del Principado de Asturias que ofrece materiales y recursos para acercar el pensamiento feminista y la igualdad al profesorado, al alumnado y a la ciudadanía.



3. Propuestas de acción

Pon tu granito de arena

Sé referente

No basta con decir “hay que ayudar”. Hay que hacer. Planificar comidas, lavar ropa, acompañar a citas médicas, gestionar compras o encargarse de tareas escolares envía mensajes potentes.

Pon palabras

“Hoy me encargo yo de la compra porque es responsabilidad de todos”. Nombrar desmonta la idea de que algunas tareas tocan a alguien por su género.

Enseña habilidades

Que aprendan a cocinar, poner lavadoras, gestionar su cuarto, acompañar emocionalmente, organizar tiempos... desde edades pequeñas y sin distinción entre hijos e hijas.

Fomenta la crítica

Ayúdales a identificar los mensajes que reciben en redes y medios sobre quién cuida o quién decide en casa. Pregunta: “¿Quién hace esto en la serie o videojuego que te gusta? ¿Por qué?”

Muestra emociones

Mostrar vulnerabilidad, pedir ayuda y escuchar sin juzgar son formas de cuidado que educan en corresponsabilidad afectiva, no solo doméstica.

Reparte tareas

Explica que la corresponsabilidad incluye planificar, anticipar necesidades, recordar fechas, gestionar citas, o preparar materiales. La carga mental también se enseña.

Valora el cuidado

Pon en valor todas las tareas, sin jerarquizarlas. Reconocer lo que otros hacen educa respeto y responsabilidad compartida.

4. ACTÍVATE

Reorganización familiar



En un hogar donde conviven dos personas adultas y uno o varios menores, las tareas domésticas y de cuidado se reparten de manera desigual o poco visible. La rutina diaria hace que muchas responsabilidades pasen desapercibidas y el modelo que ven los hijos e hijas pueda reproducir estereotipos, ya sea por desigualdad en el reparto, por falta de acuerdos o porque no se enseña explícitamente a participar.

Fase 1. ¿Qué ve mi hijo o mi hija?

- Haz una lista de todas las tareas que realizas tú y las que realiza la otra persona adulta del hogar (domésticas, logísticas, emocionales, organizativas).
- Marca cuáles son visibles y cuáles realizáis sin que nadie lo note.
- Pregúntate qué modelo están observando los menores y qué mensaje puede derivarse de esa distribución.

Fase 2. Acuerdo familiar de tareas

- Proponed una reunión breve en familia.
- Elaborad un acuerdo semanal que incluya:
- reparto de tareas por rotación,
- tiempos para realizarlas,
- incorporación de tareas invisibles,
- momentos específicos de cuidado mutuo.
- Colocad el acuerdo en un lugar visible y revisadlo cada semana.

Fase 3. Enseñar haciendo

- Dedicad una tarde a enseñar una habilidad doméstica concreta a vuestro hijo o hija: cocinar un plato sencillo, organizar la ropa, planificar una compra, solicitar una cita o gestionar un pequeño trámite.
- La clave es acompañar mientras aprenden, sin hacer tú la tarea: observar, guiar, animar y dejar que se equivoquen.
- Repetid la práctica con nuevas habilidades para que adquieran autonomía progresiva.

La corresponsabilidad se aprende mirando, acordando y haciendo

Cuando la familia cambia sus prácticas, los hijos e hijas cambian su manera de entender el mundo.



Cuidar más allá de la infancia

1. Contexto

El reto del envejecimiento

Asturias es una comunidad marcadamente envejecida, con una de las tasas más altas de población mayor del país. Esto significa que cada vez más familias conviven con necesidades de apoyo a personas de edad avanzada, ya sea por pérdida de autonomía, enfermedades crónicas, soledad o situaciones de dependencia.

Las mujeres son quien mayoritariamente asumen las tareas de cuidados de las personas mayores. En muchos casos, se trata de personas que afrontan dobles o triples responsabilidades: trabajo, hijos y cuidado de progenitores mayores. Todo esto tiene un impacto directo en la conciliación y refuerza la necesidad de corresponsabilidad. Se produce una sobrecarga emocional, física y laboral. Existe un amplio campo para el aumento de la atención de los hombres a los y las mayores en nuestra comunidad, máxime cuando la pirámide poblacional asturiana presenta una total inversión y ensanchamiento de su cúspide. El índice de envejecimiento en Asturias en el año 2024 es de 280%, esto quiere decir que por cada menor de 15 años hay 280 personas mayores de 65 años.

La carga de los cuidados cada vez será mayor y requerirá más atención de las personas, familias, empresas e instituciones. Es necesario activar más pilares que las mujeres para asumir esta responsabilidad porque podemos encontrarnos con una sobrecarga emocional, física y laboral con negativas consecuencias para la salud de la sociedad asturiana.

Hay que avanzar en el compromiso total, facilitar apoyos y descansos, repartir responsabilidades, reconocer el valor del cuidado, garantizar el acceder a recursos y servicios profesionales complementarios y fomentar redes comunitarias.



2. Evidencias y datos

Las cifras de los cuidados de larga duración

QUIÉN

El perfil de quien cuida en España es mayoritariamente mujer (64,2%), tiene 49 años de media cuida a su padre o madre (75,6%) y casi un 42% conviven con la persona cuidada.

CUÁNTO

En España se dedican 20,6 horas de media semanales al cuidado y un 76% de las personas sacrifican tiempo personal o de ocio.

POR QUÉ

El primer motivo que genera la necesidad de cuidados es la edad avanzada (35,3%), la soledad no deseada y las enfermedades neurodegenerativas son el 14,9 y el 14,5 de las causas respectivamente.

CON QUIÉN

El cuidado de las personas mayores se comparte mayoritariamente con hermanos/as (57,5%), solo el 25,7% declara que lo comparte con la pareja. El 14,6% cuida en solitario y el 24,4% se apoya en otros miembros de la familia.

QUÉ

Las tareas más habituales son el acompañamiento emocional (56,2%), citas médicas (56,1%), organización de atención médica (43,3%) y control de la medicación (33,8%). Las personas que cuidan también se encargan de las tareas domésticas en un 39,7% de las ocasiones, porcentaje similar a la realización de paseos.



3. Propuestas de acción

Básicos del cuidado

1

CUIDA A QUIEN CUIDA

Las personas cuidadoras tienen derecho a mantener su propio proyecto de vida

- La autopresión de “solo yo le cuido bien” o “no puedo fallar” aumenta sobrecarga y culpa, alívia.
- Las expectativas deben ajustarse para evitar la omnipotencia de quien cuida.
- Delegar, pedir ayuda, distribuir tareas y usar servicios profesionales no es abandono.

2

CUIDA BIEN

Evitar la sobreprotección y decidir por la persona

- Mantener rutinas y roles significativos.
- Acompañar desde la escucha, no desde el automatismo.
- Facilitar su participación en decisiones familiares.
- No reducir su vida a necesidades físicas: incluir dimensión emocional, social y relacional.

3

CUIDA EN COMPAÑÍA

La interdependencia es la norma humana, no la excepción

- Nadie debe cuidar solo/a.
- La corresponsabilidad exige activar:
 - Pareja
 - Familia ampliada
 - Vecindario
 - Grupos de iguales
 - Servicios
 - Escuela
 - Entidades comunitarias



3. Propuestas de Acción

Género y Cuidados de Larga Duración

- Repartir responsabilidades de forma clara y realista.
- Garantizar turnos de descanso para cada persona cuidadora.
- Repartir las tareas más intensas.
- Mantener reuniones familiares periódicas para ajustar el reparto.

- Escuchar sobre cómo quiere ser cuidada.
- Fomentar su autonomía siempre que sea posible.
- Facilitar su participación social y en la toma de decisiones.
- Promover actividades significativas y momentos de conexión.

EN FAMILIA

**PARA LA
CONCILIACIÓN**

**CON LA
PERSONA
MAYOR**

**EN
COMUNIDAD**

- Activar medidas de flexibilidad cuando existan.
- Ajustar expectativas en el entorno laboral (informar sin culpa).
- Proteger espacios de autocuidado personal.
- Reintegrar rutinas de sueño, salud y ocio.
- Buscar redes vecinales o asociativas de apoyo.
- Conocer recursos municipales, centros de día o programas de acompañamiento.
- Visibilizar el cuidado como responsabilidad social compartida.



4. Actívate

A veces es difícil hablar



Esta es una actividad centrada en mejorar la comunicación emocional de hombres cuidadores y personas mayores. Pretende reflexionar sobre la dificultad que muchos hombres encuentran para expresar sentimientos y establecer conversaciones emocionales con las personas mayores que cuidan, debido a nuestra socialización en el sistema sexo género con los roles y estereotipos imperantes. .

Antes de empezar, piensa en esto:

- ¿En tu familia, los hombres hablaban de emociones?
- ¿Te enseñaron a “estar fuerte”, a “no preocupar a nadie”, a “resolver sin mostrar lo que sientes”?
- ¿Qué esperas que ocurra cuando hablas con tu madre, tu padre o un/a mayor a quien cuidas?
- ¿Te da vergüenza? ¿Miedo a que la conversación se vuelva incómoda? ¿A no saber qué decir?

La pregunta abierta

- Evita preguntas tipo “¿Todo bien?” (que cierran la conversación).
- Usa preguntas que inviten a hablar:
 - “¿Qué ha sido lo más difícil de hoy?”
 - “¿En qué te gustaría que te ayudase de otra manera?”

Evita respuestas

- “No digas tonterías”
- “No te preocupes”

En su lugar, prueba:

- “Entiendo que te sientas así”
- “Tiene sentido que te dé miedo, estoy contigo”

Proponer un espacio fijo (10 minutos al día o a la semana) para “ponerse al día” genera hábito y seguridad emocional.

Compartir algo propio y recordar que, a veces hablar no es llenar de palabras. Una pausa también es comunicación y puede dar seguridad.



Compartir el tiempo: mayores y organización familiar

1. Contexto

Conciliación vs jubilación

En muchas familias asturianas, las personas mayores, muy especialmente las abuelas, se han convertido en un pilar silencioso de la conciliación. Sostienen rutinas cotidianas: cuidan, asumen tareas domésticas, acompañan a consultas médicas o cubren imprevistos que padres y madres no pueden atender. Esta disponibilidad, que suele darse por hecha, implica un volumen de tiempo y energía que a menudo supera lo razonable, especialmente cuando ellas mismas comienzan a necesitar apoyo. Personas que han alcanzado la edad de jubilación, ven condicionado su tiempo al cuidado de nietos y nietas; la familia extensa se constituye como la proveedora principal de servicios de conciliación perdiendo poder de decisión en la organización de su propia vida, con sentimiento de culpa y edulcorado con el amor incondicional a sus descendientes.

A ello se suma otra realidad creciente, la de mayores que cuidan a otras personas mayores, generalmente a su pareja, enfrentándose a cuidados de larga duración sin descanso, con poca organización familiar y, a veces, sin apoyos formales suficientes. Son situaciones que evidencian que la estructura del hogar y el reparto de responsabilidades no siempre están bien ajustados a las capacidades y necesidades de quienes participan en ella.

Reflexionar sobre la organización del tiempo es fundamental. La corresponsabilidad exige preguntarse si la distribución actual es justa, sostenible y segura, y si estamos protegiendo la salud y la autonomía de quienes ya cumplieron su ciclo principal de cuidados. En este punto, los hombres, sobre todo los que trabajan en la Administración pública,, tienen margen real de actuación: revisar sus propios usos del tiempo, implicarse más en las tareas del día a día y aprovechar las ventajas del horario funcional para reducir la dependencia de los abuelos y abuelas.



2. Evidencias y datos

Bibliografía sobre nuevas masculinidades

- El 46,7 % de los abuelos y abuelas cuida habitualmente de sus nietos, y el 28,6 % lo hace a diario, principalmente para cubrir la jornada laboral de madres y padres.
- El 85 % participa en algún momento en el cuidado, lo que evidencia que los cuidados infantiles dependen en gran medida de las redes familiares.
- Aunque muchas personas mayores viven este rol de forma positiva, una parte asume cuidados prolongados sin haberlos elegido libremente, renunciando a tiempo propio, relaciones sociales o descanso.
- Se confirma el "síndrome del abuelo esclavo" cuando el cuidado se extiende más allá de lo deseado, una realidad reconocida por casi la mitad de las personas mayores.
- La falta de conciliación laboral es el principal motivo de esta situación: horarios incompatibles, vacaciones escolares y jornadas extensas trasladan la responsabilidad a los abuelos y abuelas.
- Las decisiones sobre el cuidado no las toman los abuelos y abuelas, sino los progenitores, generando desequilibrios en la organización familiar.
- La asunción continuada de cuidados puede afectar al bienestar emocional de las personas mayores, favoreciendo cansancio, aislamiento y sentimientos ambivalentes de obligación.
- El cuidado no puede seguir recayendo de forma desproporcionada en las personas mayores, y se reclaman una mejor organización del tiempo y políticas reales de conciliación para proteger su salud y autonomía.

Fuente: Aldeas Infantiles SOS. (2025). Abuelos y abuelas, ¿qué haríamos sin ellos? El papel protagonista de las personas mayores en el cuidado a la infancia. Madrid: Aldeas Infantiles SOS.



2. Propuestas de Acción

Organizar y compartir los cuidados

Revisa el “uso” que haces de tus mayores

¿Les pedimos más de lo que razonablemente pueden asumir? ¿Delegamos las responsabilidades que nos corresponden?

Protege su autonomía

Ofrece ayuda sin anular su capacidad de decisión. Mantén rutinas que no dependan totalmente de ellos: es seguridad preventiva para todos.

Establece límites

Acordad qué pueden y quieren hacer los abuelos... y qué no. Respeta horas de descanso, salud, citas médicas y vida propia.

Evita la sobrecarga a la pareja mayor

Buscad apoyos formales cuando sea necesario (servicios sociales, cuidados profesionales, respiros familiares).

Anticipa necesidades

Planifica vacaciones escolares. Revisa acompañamientos y tareas. Pregunta antes de decidir: “¿Os viene bien? ¿Podéis?”

Distribuye las cargas entre personas adultas

Si tu pareja o tú tenéis horarios más rígidos, analizad qué puede hacer cada uno. Evitad que siempre sea la misma persona la que cubra emergencias.

Aprovecha las ventajas del horario funcional

Flexibilidad, adaptaciones de jornada, permisos por deber inexcusable, días moscosos, acumulación de horas...



4. Actívate

Comparte los cuidado con tus mayores

1

EJERCICIO DE MEDICIÓN DEL TIEMPO

Haz una tabla semanal con:

- Horas en las que abuelos/as cuidan a tus hijos.
- Tareas domésticas que asumen.
- Tiempo propio que pierden.

Reflexiona: ¿Podría asumir parte de estas tareas utilizando mi jornada funcional?

TAREAS ABUEL@S

2

REUNIÓN FAMILIAR INTERGENERACIONAL

Convoca una reunión con las personas mayores implicadas y reparte una hoja con preguntas:

- ¿Qué necesitamos como familia?
- ¿Qué podéis/queréis hacer abuelos y abuelas?
- ¿Qué podemos reorganizar los adultos?

Busca un acuerdo común de equilibrio.

?

?

?

3

MAYOR CUIDA A MAYOR

¿Cómo apoyamos sin sobrecargar? Si tu padre o tu madre cuida a su pareja:

- Mapear tareas: baño, medicación, compras, acompañamientos.
- Decide cuáles asumes tú.
- Define cuándo vas y qué haces.

Agéndalo en calendario.



Administración y funcionariado, motor del cambio

1. Contexto

La administración corresponsable

Las administraciones públicas no solo prestan servicios: también son referentes éticos, sociales y culturales. El Principado de Asturias, a través de sus políticas de igualdad, conciliación y cuidados, impulsa un modelo social donde hombres y mujeres compartan responsabilidades de manera justa. En este marco, el funcionariado, especialmente los hombres, tiene un papel privilegiado porque disponen de estabilidad laboral, horarios regulados y derechos que permiten ejercer la corresponsabilidad de forma plena.

Ser hombre y funcionario hoy es tener la oportunidad de liderar con el ejemplo, demostrar que es posible cuidar, conciliar y corresponsabilizarse sin renunciar al desarrollo profesional ni a la identidad masculina. El sector público es, además, un espacio donde la igualdad se convierte en práctica diaria a través de permisos corresponsables, planes de igualdad, teletrabajo, medidas de flexibilidad horaria, servicios de apoyo y una creciente cultura organizativa orientada al bienestar.

Cuando un funcionario ejerce sus derechos de conciliación, no solo mejora su vida y la de su familia: transforma la cultura laboral, legitima el cuidado, anima a otros hombres y contribuye directamente a la igualdad real. La administración tiene poder para cambiar mentalidades y hábitos, pero ese cambio se materializa a través de cada persona que trabaja en ella.



2. EVIDENCIAS Y DATOS

FUENTE: Dema Moreno, S; González Arias, R; y Tejero Pérez, A(2020). Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la Administración del Principado de Asturias. Instituto Asturiano de la Mujer / Universidad de Oviedo.

Diagnóstico Administración del Principado

DEBILIDADES (internas)	AMENAZAS (externas)
Uso desigual de permisos: los hombres los utilizan muy poco, lo que mantiene la brecha de corresponsabilidad.	Persistencia social de roles tradicionales que asignan los cuidados a las mujeres.
Igualdad poco institucionalizada: depende de la voluntad individual, no de estructuras sólidas.	Reproducción de estereotipos en campañas institucionales.
Cultura con estereotipos y comentarios discriminatorios detectados en grupos focales.	Penalización social implícita hacia hombres que cuidan o reducen jornada.
Segregación vertical y dificultades de promoción para mujeres.	Vulnerabilidad de mujeres interinas y temporales, lo que limita su acceso a derechos.
	Inercia cultural que ralentiza cambios organizativos.
FORTALEZAS (internas)	OPORTUNIDADES (externas)
La Administración tiene fuerte potencial transformador y ejemplarizante.	Marco normativo estatal y autonómico favorable (LO 3/2007, EBEP, LPA 2/2011, Plan Corresponsables).
Condiciones laborales que favorecen la conciliación en mayor medida que el sector privado.	Mayor sensibilización social hacia la igualdad y los cuidados.
Hombres que ya usan permisos y tienen experiencias positivas, demostrando viabilidad de la corresponsabilidad masculina.	Nuevas generaciones más igualitarias dentro de la Administración.
Diagnóstico pionero e innovador que ofrece una base sólida para políticas futuras.	Posibilidad de reforzar estructuras de igualdad con más medios.
	Oportunidad de mejorar la comunicación institucional para proyectar una imagen igualitaria.

3. PROPUESTAS DE ACCIÓN

Administra corresponsablemente

Para avanzar en igualdad y corresponsabilidad en la Administración del Principado de Asturias:

- 1. Normaliza la conciliación.** Usa sin culpa tus permisos y derechos (reducciones, flexibilidad, teletrabajo). Cuando un hombre los ejerce, abre camino a otros y reduce la carga que recae sobre las mujeres.
- 2. Revisa tu práctica diaria.** Detecta y corrige pequeños sesgos: distribución de tareas, lenguaje, horarios, expectativas hacia compañeras y compañeros. La igualdad empieza en los detalles.
- 3. Sé un referente corresponsable.** Habla de cuidados, organiza tu tiempo con equilibrio y anima a otros hombres a ejercer sus permisos. El ejemplo transforma el clima laboral.
- 4. Impulsa prácticas organizativas que favorezcan la conciliación.** Evita reuniones fuera de horario, reparte tareas invisibles y ajusta turnos o gestiones para que no recaigan siempre en las mismas personas.
- 5. Integra la igualdad en tu trabajo diario.** Revisa formularios, lenguaje administrativo y atención al público. Asegúrate de que reflejan la diversidad familiar y evitan sesgos.
- 6. Acompaña y apoya.** Detecta sobrecargas, comentarios inapropiados o discriminaciones. Escucha, apoya y activa los recursos disponibles, incluidas las Unidades de Igualdad.



5. Actívate

Reflejando la corresponsalidad



Eres una persona que trabaja en la Administración del Principado de Asturias. Cada día tomas decisiones pequeñas que afectan a tu equipo, a tu forma de organizar el tiempo y al modo en que te relacionas con tus compañeras y compañeros. Tienes permisos, recursos y margen de actuación en tu puesto, y quieres usarlos para avanzar hacia una organización más igualitaria y corresponsable.

Objetivo:

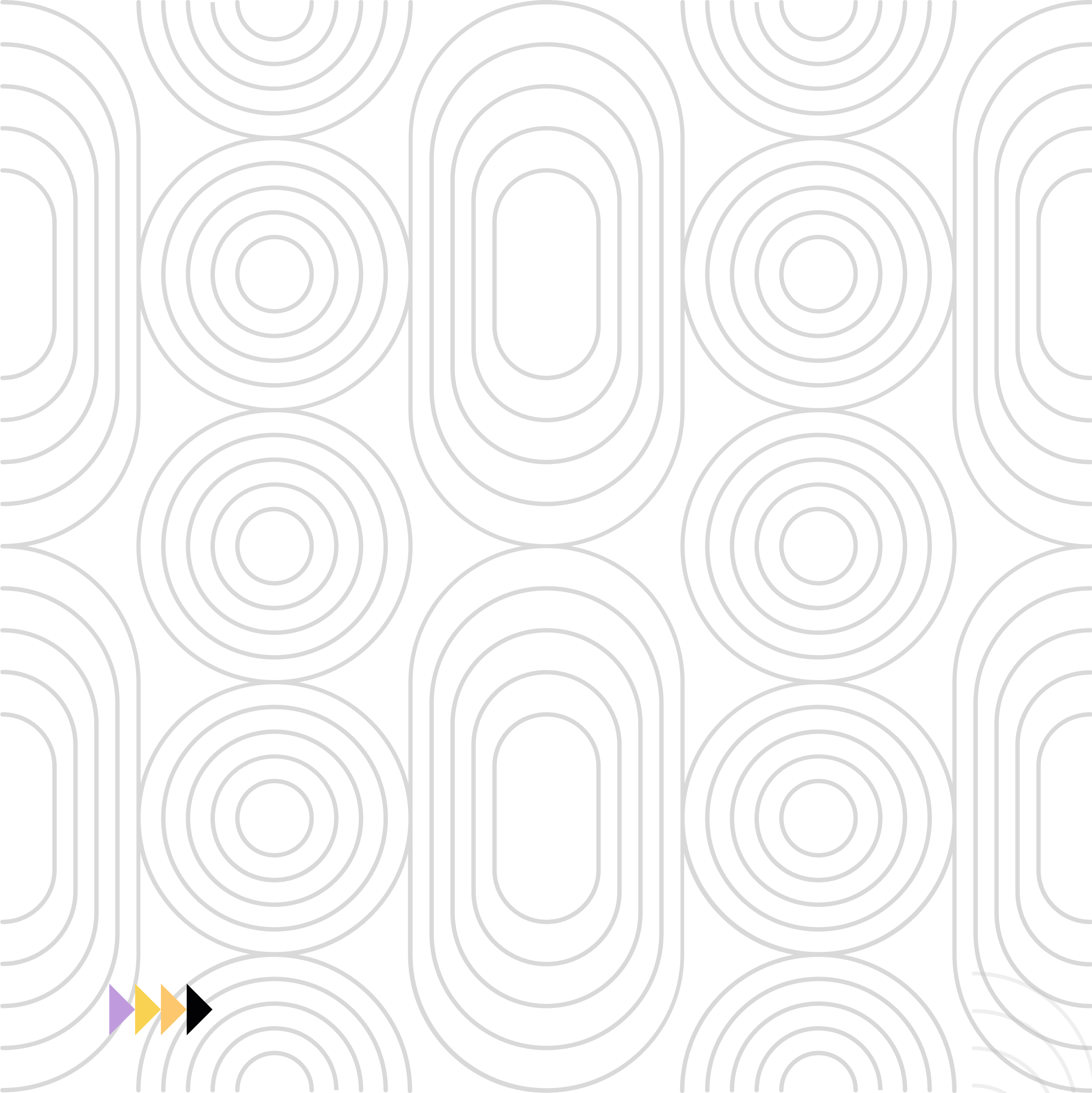
Reflexionar sobre cómo te comportas en tu lugar de trabajo con respecto a la cuestión de igualdad y conciliación, analizar el entorno y los sesgos existentes con tus compañeros y compañeras. Detectar buenas prácticas trasladables a la ciudadanía.

Cada gesto que hagas desde tu puesto contribuye a transformar la cultura de tu unidad y a construir una Administración más justa y corresponsable

Preguntas / Acciones	Normaliza la conciliación	Revisa tu práctica diaria	Sé referente corresponsable	Incorpora la igualdad en tu trabajo
¿Qué puedes hacer hoy?				
¿Qué barreras encuentras?				
¿Qué necesitas para llevarlo a cabo?				
¿Qué cambiaría si lo haces?				

La corresponsabilidad se consolida cuando cada persona asume su papel y convierte la igualdad en una práctica cotidiana.





Glosario

Glosario

Acción positiva. Medidas temporales que favorecen a colectivos discriminados para avanzar hacia la igualdad real. Sirven para corregir desigualdades persistentes.

Brecha de cuidados. Diferencia en el tiempo y responsabilidad de cuidados asumidos por mujeres y hombres. Refleja la desigual distribución del trabajo doméstico.

Brecha de pensiones. Diferencia entre las pensiones de hombres y mujeres, generalmente menor para ellas por carreras laborales más precarias.

Brecha salarial. Diferencia media de ingresos entre hombres y mujeres por múltiples factores laborales y estructurales.

Carga mental. Responsabilidad invisible de planificar, anticipar y organizar tareas del hogar y cuidados. Recae mayoritariamente en las mujeres.

Coeducación. Modelo educativo que promueve igualdad entre niños y niñas y desmonta estereotipos de género.

Conciliación corresponsable. Conciliación en la que participan por igual hombres, empresas y administraciones, evitando que recaiga solo en mujeres.

Corresponsabilidad. Reparto equitativo de tareas domésticas y cuidados entre hombres, mujeres, empresas y administraciones.

Corresponsabilidad institucional. Acciones públicas que facilitan compartir cuidados: servicios, permisos, recursos y políticas.

Corresponsabilidad masculina. Implicación activa y diaria de los hombres en cuidados, organización del hogar y crianza.

Cuidados. Actividades necesarias para sostener la vida: atención física, emocional, doméstica y acompañamiento.

Discriminación directa. Trato desfavorable explícito hacia una persona por razón de sexo o género.



Glosario

Discriminación indirecta. Normas o prácticas aparentemente neutras que perjudican más a un sexo.

División sexual del trabajo. Asignación tradicional que asocia a las mujeres el cuidado y a los hombres la provisión económica.

Doble jornada. Situación en que una persona, habitualmente mujer, asume empleo remunerado y tareas del hogar.

Empleo a tiempo parcial. Jornada reducida asumida sobre todo por mujeres para cuidar, con impacto en salario y pensión.

Estereotipos de género. Ideas simplificadas y rígidas sobre cómo “son” o “deben ser” las mujeres y los hombres.

Excedencia por cuidados. Suspensión temporal del contrato para atender a hijos/as o familiares dependientes.

Flexibilidad horaria. Adaptación de horarios para conciliar sin penalizar la carrera profesional.



Género. Construcción social sobre comportamientos y roles atribuidos a mujeres y hombres.

Identidad de género. Vivencia interna de cada persona sobre su propio género, independientemente del sexo asignado.

Igualdad formal. Igualdad reconocida legalmente entre mujeres y hombres en derechos y oportunidades.

Igualdad real. Situación en la que mujeres y hombres disfrutan efectivamente de las mismas oportunidades y resultados.

Interseccionalidad. Enfoque que reconoce que género, clase, origen, edad u otros factores generan desigualdades múltiples y combinadas.

Lenguaje inclusivo. Forma de comunicar que visibiliza a mujeres y hombres y evita sesgos discriminatorios.

Masculinidad hegemónica. Modelo dominante de ser hombre basado en fuerza, autosuficiencia y distancia de los cuidados.

Glosario

Masculinidades igualitarias. Modelos de ser hombre comprometidos con los cuidados, la igualdad y la cooperación.

Monoparentalidad. Familias con un único progenitor que asume la responsabilidad del hogar y la crianza.

Patriarcado. Sistema social que otorga privilegios a los hombres y jerarquiza lo masculino sobre lo femenino.

Penalización por maternidad. Impacto negativo en salario, carrera y oportunidades tras convertirse en madre.

Permiso de maternidad. Descanso remunerado para la persona gestante tras el nacimiento o adopción.

Permiso de paternidad. Descanso remunerado para el otro progenitor, clave para la corresponsabilidad.

Permisos intransferibles. Permisos que solo puede usar la persona titular; si no se usan, se pierden, incentivando su uso.



Permisos parentales igualitarios. Permisos de duración igual para ambos progenitores con partes obligatorias.

Perspectiva de género. Forma de analizar realidades considerando cómo afectan las desigualdades entre mujeres y hombres.

Plan de igualdad. Conjunto de medidas para eliminar desigualdades de género en una organización, con objetivos y evaluación.

Premio por paternidad. Ventaja laboral que reciben algunos hombres tras ser padres, al considerarse “más responsables”.

Presencialismo. Cultura laboral que valora largas horas de presencia sin necesidad real, dificultando la conciliación.

Reducción de jornada. Disminución de horas de trabajo para cuidar; recae mayoritariamente en las mujeres.

Glosario

Registro retributivo. Documento que recoge salarios desglosados por sexo y categoría para detectar desigualdades.

Roles de género. Comportamientos y responsabilidades atribuidos según expectativas sociales de género.

Segregación horizontal. Concentración de mujeres y hombres en sectores distintos (ellas en cuidados; ellos en técnica/industria).

Segregación vertical. Dificultad de las mujeres para ascender a puestos de responsabilidad, incluso en sectores feminizados.

Sexo. Características biológicas con las que se nace (cromosomas, anatomía, hormonas).

Servicios de apoyo a la conciliación. Recursos como escuelas infantiles, centros de día, apoyo a domicilio o programas de ocio.

Sistema sexo-género. Modo en que las sociedades vinculan características biológicas con expectativas y jerarquías sociales.

Socialización de género. Proceso por el que aprendemos normas y comportamientos asociados a nuestro género.

Suelo pegajoso. Condición que mantiene a muchas mujeres en puestos peor remunerados y con poca promoción.

Techo de cristal. Barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar puestos de alta responsabilidad.

Temporalidad. Contratos de duración limitada que afectan más a las mujeres y generan inestabilidad.

Trabajo doméstico. Conjunto de tareas del hogar generalmente no remuneradas y poco valoradas.



Glosario

Trabajo productivo. Trabajo asalariado valorado económica y socialmente.

Trabajo reproductivo. Trabajo no remunerado que cuida, sostiene y reproduce la vida cotidiana.

Trabajo de cuidados. Atención directa a personas dependientes o convivientes.

Triple jornada. Empleo, cuidados y tareas comunitarias asumidas por una misma persona, usualmente una mujer.

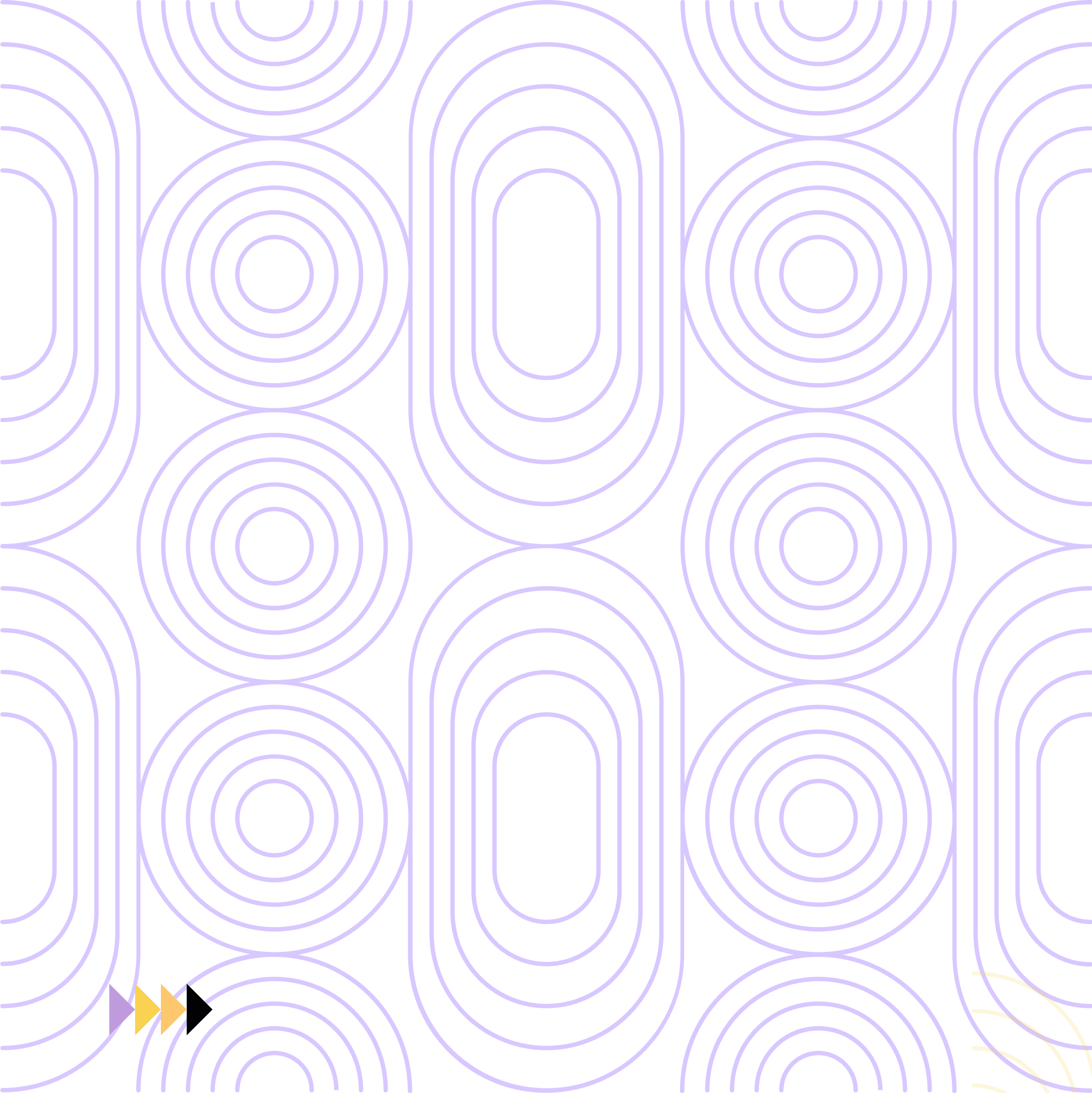
Transversalidad de género. Integración de la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones.

Uso del tiempo. Cómo se distribuyen las horas entre empleo, cuidados, ocio y descanso.

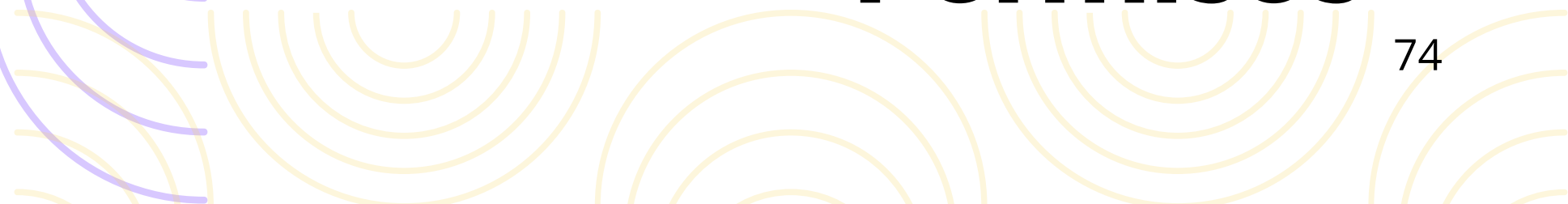
Valoración de puestos con perspectiva de género. Método para evaluar puestos sin infravalorar competencias asociadas a trabajos feminizados.

Violencia de género en el ámbito laboral. Acoso sexual o por razón de sexo que afecta la dignidad y el bienestar en el trabajo.





Permisos



Permisos

1. Permiso por nacimiento

Art. 49 TREBEP

Permiso	Permiso	Permiso	Permiso
Nacimiento y cuidado (madre biológica / otro progenitor).	Funcionariado y personal laboral público	19 semanas: 6 obligatorias tras el parto. 13 interrumpibles por semanas si ambos progenitores trabajan; disfrute completo o parcial.	Ser progenitor/a; preaviso 15 días para periodos interrumpidos.

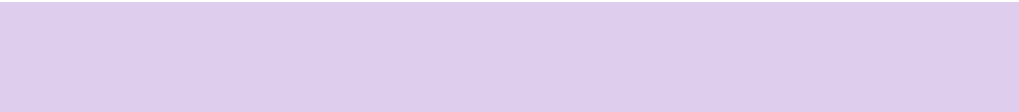
1.1. Ampliaciones del permiso

Art. 49 TREBEP

Permiso	Quién	Condiciones	Requisitos
Ampliación por discapacidad del hijo/a o parto múltiple	Ambos progenitores/as	+2 semanas por progenitor/a	Acreditación.
Fallecimiento de la madre	Progenitor/a superviviente	Puede disfrutar toda la parte restante.	Acreditación.
Nacimiento prematuro y hospitalización	Funcionariado y laboral público	Ampliación igual a días de hospitalización, hasta 13 semanas; ausencias retribuidas hasta 2h/día.	Justificar hospitalización.



Permisos



2. Adopción, guarda y acogimiento

Art. 49. b) TREBEP

Permiso	Quién	Condiciones	Requisitos
Adopción / guarda / acogimiento	Funcionariado y laboral público	19 semanas + ampliaciones; disfrute interrumpido posible.	Resolución acreditativa.

3. Lactancia

Art. 48.f) TREBEP

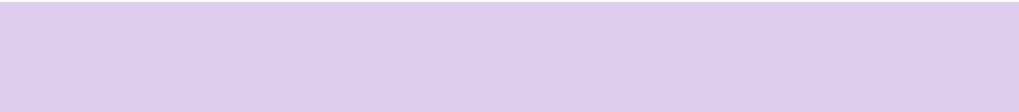
Permiso	Quién	Condiciones	Requisitos
Cuidado del lactante	Funcionariado y laboral público	1h diaria (divisible) o reducción; acumulable en jornadas completas; proporcional en partos múltiples.	Solicitud.

4. Permiso Parental

Art. 49.g) TREBEP

Permiso	Quién	Condiciones	Requisitos
Permiso parental (8 semanas)	Funcionariado y laboral público	Hasta 8 semanas continuas o discontinuas; fraccionamiento por semanas; preaviso 15 días.	Ser progenitor/a/adoptante/acogedor/a con un menor de 8 años. Puede ser ejercido por ambos progenitores/as

Permisos



5. Permisos por circunstancias familiares

Art. 48. a) TREBEP

Supuesto	Duración	Quién	Requisitos
Accidente/enfermedad grave/hospitalización (1er grado o convivientes)	5 días hábiles en península 7 días fuera de la península	Funcionariado y laboral público	Acreditación médica.
Accidente/enfermedad grave/hospitalización (2º grado)	4 días hábiles (5 para personal laboral). 6 días fuera de la península	Funcionariado y laboral público	Acreditación.
Fallecimiento 1º grado	3 días hábiles (5 otra localidad) y 7 fuera de la península)	Funcionariado y laboral público	Certificado.
Fallecimiento 2º grado	2 días hábiles (4 otra localidad y 6 fuera de la península)	Funcionariado y laboral público	Certificado.

6. Permiso por deberes relacionados con la conciliación

Art. 48.j) TREBEP

Permiso	Quién	Condiciones	Requisitos
Tiempo indispensable para deberes de conciliación (acompañamiento a menores asistencia médica, tutorías, familiares de primer grado (por edad, estado o discapacidad)	Funcionariado y laboral público	Ausencia por el tiempo estrictamente indispensable.	Justificación.



Permisos

7. Reducción de jornada por cuidados

Art. 48. h) TREBEP

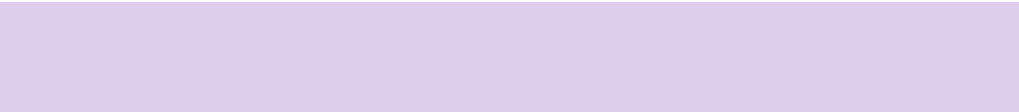
Reducción	Quién	Condiciones	Requisitos
Guarda legal (menor 12 años)	Funcionariado y laboral público	Reducción de 1/8 a 1/2 de jornada con reducción salarial.	Acreditar guarda legal.
Cuidado de familiar 2º grado	Funcionariado y laboral público	Reducción proporcional hasta el 50%, máximo 1 mes	Acreditar necesidad.
Menor con enfermedad grave	Funcionariado y laboral público	Reducción del 50% retribuida vía INSS. Máximo 1 mes	Informe médico + resolución INSS.

8. Excedencias por cuidados de familiares

Art. 89 TREBEP

Excedencia	Quién	Condiciones	Requisitos
Excedencia por cuidado de hijo/a	Funcionariado y laboral público	Hasta 3 años; reserva primer año.	Acreditación.
Excedencia por cuidado de familiar	Funcionariado y laboral público	Hasta 2 años.	Dependencia acreditada.
Excedencia por interés particular	Funcionariado y laboral depende del Covenio	2 a 10 años; sin retribución.	5 años previos de servicio.
Excedencia por agrupación familiar	Funcionariado	Sin retribución; para residir con cónyuge destinado fuera.	Acreditar destino.

Permisos



9. Asuntos particulares

Art. 48. k) TREBEP

Medida	Quién	Condiciones
Asuntos particulares (6 días)	Funcionariado y laboral depende del Convenio	6 días al año.

10. Flexibilidad horaria*

Permiso	Quién	Condiciones	Requisitos
Flexibilidad horaria con personas a cargo (mayores, con discapacidad, hasta segundo grado, cónyuge con enfermedad grave y menores de 12 años)	Funcionariado y laboral público	Hasta dos horas diarias de la parte fija del horario en el comienzo, en el final o a los extremos	Exige compensación semanal de la jornada no realizada

*Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias de 16 de mayo de 2019



Normativa

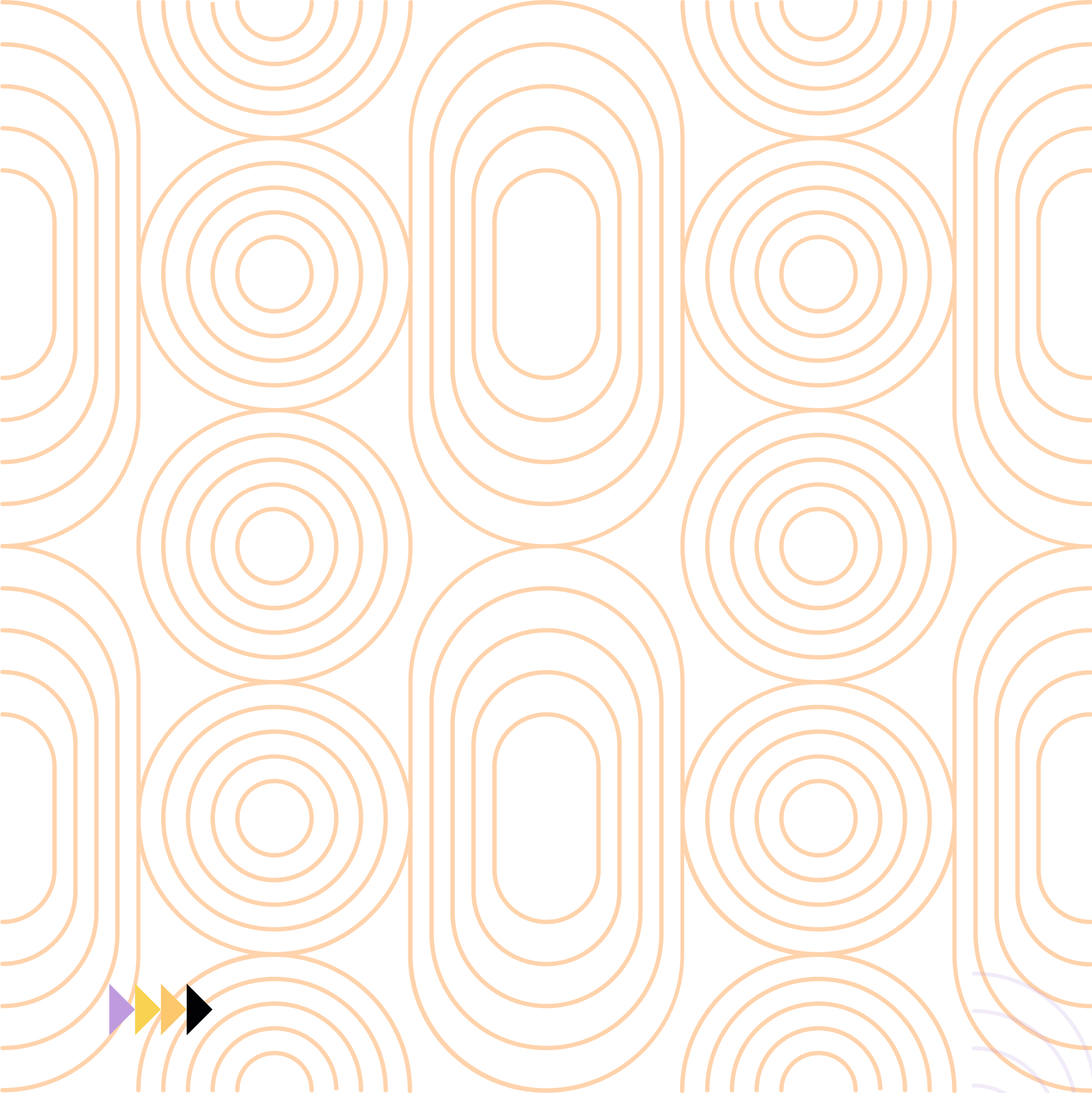
Normativa estatal básica, de aplicación directa:

- Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- Estatuto de los Trabajadores (para personal laboral).
- Ley General de la Seguridad Social (prestaciones por cuidados).
- Reales decretos recientes en materia de permisos parentales y cuidados (especialmente RDL 5/2023).

Normativa autonómica de Asturias aplicable a conciliación y corresponsabilidad:

- Decreto 72/2013, de 11 de septiembre (BOPA 18/09/2013) — Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos del personal funcionario del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.
- Modificación: Decreto 1/2016, de 27 de enero (modifica aspectos del régimen de jornada y permisos).
- V Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración del Principado de Asturias (BOPA 26/08/2005, n.º 198) Regulación de condiciones de trabajo, incluidos permisos y licencias relacionados con responsabilidades familiares. Vigente con carácter prorrogado y sujeto a modificaciones posteriores inscritas en el Registro de convenios colectivos.
- Acuerdos ratificados por el Consejo de Gobierno vinculados a la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias sobre jornada, horarios y permisos, publicados en el BOPA:
 - Acuerdo de 30 de abril de 2013 (sobre jornada, vacaciones y permisos).
 - Acuerdo de 27 de enero de 2016 (modifica acuerdos previos en materia de régimen de ausencias y permisos).
 - Acuerdo de 24 de mayo de 2019 (sobre jornada de empleados públicos).





Bibliografía

Bibliografía

DAlderdi, I., & Escario, P. (1997). Los hombres jóvenes y la paternidad. Barcelona: Ariel.

ARTEMISA – UGT. (2023). Guía de consultas más frecuentes en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Bernal-Triviño, A. (2022). No manipuléis el feminismo. Barcelona: Espasa.

Blanco Ramos, M. A., et al. (2019). Depresión y sobrecarga en el cuidado de personas mayores. Revista Española de Salud Pública, 93, e201908038.

Baracat, V., & Sticco, G. (2021). Corresponsabilidad y masculinidades. ONU Mujeres / OIT / Unión Europea.

Dema Moreno, S., González Arias, R., & Tejero Pérez, A. (2020). Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la Administración del Principado de Asturias.

Estrategia Asturiana contra la Soledad No Deseada 2025-2030. (2025). Gobierno del Principado de Asturias.

Fundación Caser. (2025). Estudio sobre las familias con personas en situación de dependencia en España.

CCOO. (2024). Guía de los derechos, servicios y prestaciones actuales para una conciliación corresponsable.

CCOO Asturias. (2019). Manual práctico de legislación en materia de personal del Principado de Asturias.

Coeducastur. (s.f.). Guía Coeducastur ESO. Personal-Social-Aprender a aprender.

Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2017). Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado.

Principado de Asturias. (2017). Plan Demográfico 2017-2027.

Plataforma de Infancia. (2022). Posicionamiento sobre conciliación.



Bibliografía

Ranea Triviño, B. (2022). Desarmar la masculinidad. Barcelona: Península.

Rodrigo, M. J., Máiquez, M. L., & Martín, J. C. (Coords.). (2015). Guía de parentalidad positiva. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Aldeas Infantiles SOS. (2025). Abuelos y abuelas, ¿qué haríamos sin ellos? El papel protagonista de las personas mayores en el cuidado a la infancia. Madrid: Aldeas Infantiles SOS.



