



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Corresponsabilidade

A importancia de vencer resistencias



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Corresponsabilidade. Vencer resistencias.

Imos empezar lembrando que é a corresponsabilidade:

Segundo a definición do Instituto das mulleres, é “a repartición equilibrada das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares, tales como a súa organización, o coidado, a educación e o afecto de persoas dependentes dentro do fogar, co fin de distribuír de maneira xusta os tempos de vida de mulleres e homes”.

En termos xerais, falar de corresponsabilidade adoita “incomodar” a moitos homes.

Porqué?

Que sostén esta resistencia a prestar atención cando se lles convida, se lles require ou se lles interpela para que entendan a necesidade de que asuman as súas responsabilidades para lograr unha igualdade real? ...

...Porque unha gran maioría dos homes apoia o dereito de igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes...

Pero..., aínda que cada vez hai máis homes que se involucran nas tarefas domésticas e de coidados, a corresponsabilización é aínda claramente insuficiente para ser igualitaria, e os datos estatísticos mostran que os homes non se encargan nin da metade desas tarefas. Son labores necesarios, pero son fatigosas, esgotadoras, monótonas, aburridas... e moitos homes seguen procurando “zafarse”.

Os estudos sobre a materia seguen indicando que, cando unha muller e un home (que eran “*singels*”) inician unha convivencia, ela empeora a súa calidade de vida e el mellóraa, o que significa que eles non se involucran na repartición, o que se traduciría nunha lóxica redución para ambos se compartisen as tarefas domésticas que antes realizaban por separado.

Resultado:

- ➔ a perpetuación da “*dobre xornada laboral*” das mulleres traballadoras.
- ➔ que os homes (ao dedicar menos tempo a estas tarefas) dispoñan de enerxía (e tempo) para actividades de lecer, descanso, estudo e traballo, o que se traduce nun privilexio para eles e menores oportunidades para elas.

Aínda que as mulleres e os movementos feministas levan séculos loitando pola igualdade de dereitos e o seu apoderamento (individual e colectivo), grazas ao que se conseguiron importantes logros, como o dereito ao voto ou o acceso emprego remunerado, a incorporación masiva das mulleres ao mercado laboral non veu acompañada pola equivalente incorporación dos homes aos traballos de coidados

non remunerados, e esta falta de responsabilidade dos homes é un dos principais obstáculos para a igualdade real e efectiva.

Os homes seguen, maioritariamente, priorizando as súas carreiras profesionais sobre as responsabilidades de coidados na familia, asumindo que os custos desta estratexia para eles son baixos.

E aí está o “*quid*” da cuestión: que, na práctica, teñen razón.

Os coidados son ineludibles e se os homes non se responsabilizan deles, alguén terá que facelo, e xa sabemos quen é ese “alguén”.

Podería dicirse que “*sen as mulleres pararíase o mundo*”, e que a nosa sociedade, historicamente, descansa sobre as tarefas reprodutivas desempeñadas (de forma gratuíta, ademais), polas mulleres. Elas coidan para que eles poidan facer, na práctica, calquera outra cousa, dende a tranquilidade e seguridade que lles proporciona o ter cubertas as necesidades de coidados.

E hai que ser realistas. Para que a metade da poboación se poida equiparar en condicións de vida, dereitos, deberes e oportunidades, é indispensable que se mobilice tamén a outra metade: eles. Sen a súa colaboración, é imposible alcanzar a meta da igualdade real.

Cada persoa, empresa, organización ou entidade ten a posibilidade de modificar a forma de actuar, cambiar ideas, cultura, ...pero antes de promover o cambio, é imprescindible visibilizalo.

Por tanto, a pregunta é:

Que estratexias poderían ser eficaces para lograr que os homes deixen ao carón as resistencias e se comprometan coa corresponsabilidade?

Vexamos algunhas baseadas na información, formación e sensibilización para as persoas que non “*participan*” nos traballos domésticos e de coidados:

- Visibilizar os privilexios e os custos inherentes á masculinidade tradicional.
- Xerar autoconciencia entre o colectivo masculino, traballando desde unha perspectiva persoal, pero aplicando a perspectiva de xénero.
- Enfrontar á sociedade no seu conxunto aos negos internos (en moitas ocasións inconscientes).
- Promover a responsabilidade dos homes cara ao cambio social.

No ámbito laboral, en España, dende a publicación da *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes*, e a normativa posterior, profundouse en tentar conseguir a igualdade real, potenciado o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes integrando con este a ausencia de toda discriminación por razón de sexo e, especialmente, a derivada da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e as do estado civil.

Trátase dunha das normativas máis avanzadas no mundo occidental... pero aínda queda moito para conseguir esa anhelada paridade de xéneros.

E a corresponsabilidade é clave.

Con ánimo de contribuír a vencer esas resistencias que mencionabamos ao comezo deste artigo, imos finalizar visibilizando algunhas das consecuencias para que xera a desigualdade nas tarefas domésticas e de coidados (tanto para as mulleres como para as organizacións)

➤ Dobre e tripla xornada:

- A dobre refírese a que as mulleres dedican o dobre de tempo que os homes ás tarefas do fogar non remuneradas (estímase que 27 horas fronte a 14).
- A tripla visualiza que as mulleres consomen moito tempo e enerxía en facerse cargo dos coidados.

➤ Segregación ocupacional horizontal:

Concentración da poboación asalariada feminina en determinados sectores e profesións relacionadas cos coidados, a saúde e a educación.

➤ Desigualdade salarial (e laboral):

Que a muller siga asumindo a maior parte das cargas de coidados supón, na práctica, unha menor dispoñibilidade para a actividade produtiva (excedencias, reducións de xornada, dificultades para viaxar, para formarse, para investigar...). E o mercado laboral “*penaliza*” esa diferenza, asumindo que os homes estarán máis involucrados na súa profesión e máis liberados das responsabilidades de coidados.

➤ Teito de cristal:

Discriminación e nesgos (conscientes e inconscientes) cara ás mulleres no mercado laboral, que impiden/obstaculizan o seu acceso a postos directivos, de poder e responsabilidade nas empresas, entidades e organizacións.

➤ Chan pegañento:

As dificultades e obstáculos cos que se enfrontan as mulleres para aspirar a mellorar nas súas carreiras profesionais.

➤ Feminización da pobreza:

A OMS calcula que, das persoas pobres a nivel mundial, o 70% son mulleres e nenas, por motivos como: maiores dificultades para acceder á educación,

precariedade nos empregos feminizados, falta de corresponsabilidade masculina que provoca máis inactividade ou traballos a tempo parcial, menos coberturas de desemprego, pensións máis baixas...

E, ademais, para as empresas, ten consecuencias que nin o noso tecido empresarial nin a nosa sociedade poden permitirse:

Perda de talento feminino.

Se gran parte da poboación non pode desenvolvelo por falta de oportunidades, posibilidades ou tempo para iso, estamos a desperdiciar un ben social e unha vantaxe competitiva empresarial

Perdas económicas.

O Banco Mundial estima que a riqueza mundial aumentaría, nada menos que un 20% se se alcanzase a igualdade nas empresas, xa que as organizacións máis paritarias son máis eficientes e aumentan os seus beneficios.

Parece clara a necesidade (imperiosa) de que todo o mundo “reme” na mesma dirección para vencer as resistencias que aínda existen cara ao exercicio da corresponsabilidade e lograr unha igualdade real.