



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

## Corresponsabilidad

### La importancia de vencer resistencias



Con la financiación de:



## Corresponsabilidad. Vencer resistencias.

### Vamos a empezar recordando que es la corresponsabilidad:

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

En términos generales, hablar de corresponsabilidad suele “*incomodar*” a muchos varones.

### ¿Porqué?

**¿Qué sostiene esta resistencia a prestar atención cuando se les invita, se les requiere o se les interpela para que entiendan la necesidad de que asuman sus responsabilidades para lograr una igualdad real?**

...Porque una gran mayoría de los hombres apoya el derecho de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres...

Pero..., aunque cada vez hay más hombres que se involucran en las tareas domésticas y de cuidados, la corresponsabilización es todavía claramente insuficiente para ser igualitaria, y los datos estadísticos muestran que los hombres no se encargan ni de la mitad de esas tareas. Son labores necesarias, pero son fatigosas, agotadoras, monótonas, aburridas... y muchos varones siguen procurando “*escaquearse*”.

Los estudios sobre la materia siguen indicando que, cuando una mujer y un hombre (que eran “*singels*”) inician una convivencia, ella empeora su calidad de vida y él la mejora, lo que significa que ellos no se involucran en el reparto, lo que se traduciría en una lógica reducción para ambos si compartiesen las tareas domésticas que antes realizaban por separado.

Resultado:

- ➔ la perpetuación de la “*doble jornada laboral*” de las mujeres trabajadoras.
- ➔ que los varones (al dedicar menos tiempo a estas tareas) dispongan de energía (y tiempo) para actividades de ocio, descanso, estudio y trabajo, lo que se traduce en un privilegio para ellos y menores oportunidades para ellas.

Aunque las mujeres y los movimientos feministas llevan siglos luchado por la igualdad de derechos y su empoderamiento (individual y colectivo), gracias a lo que se han conseguido importantes logros, como el derecho al voto o el acceso empleo remunerado, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral no

ha venido acompañada por la equivalente incorporación de los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados, y esta falta de responsabilidad de los hombres es uno de los principales obstáculos para la igualdad real y efectiva.

Los varones siguen, mayoritariamente, priorizando sus carreras profesionales sobre las responsabilidades de cuidados en la familia, asumiendo que los costes de esta estrategia para ellos son bajos.

Y ahí está el “*quid*” de la cuestión: que, en la práctica, tienen razón.

Los cuidados son ineludibles y si los hombres no se responsabilizan de ellos, alguien tendrá que hacerlo, y ya sabemos quién es ese “*alguien*”.

Podría decirse que “*sin las mujeres se pararía el mundo*”, y que nuestra sociedad, históricamente, descansa sobre las tareas reproductivas desempeñadas (de forma gratuita, además), por las mujeres. Ellas cuidan para que ellos puedan hacer, en la práctica, cualquier otra cosa, desde la tranquilidad y seguridad que les proporciona el tener cubiertas las necesidades de cuidados.

Y hay que ser realistas. Para que la mitad de la población se pueda equiparar en condiciones de vida, derechos, deberes y oportunidades, es indispensable que se movilice también la otra mitad: ellos. Sin su colaboración, es imposible alcanzar la meta de la igualdad real.

Cada persona, empresa, organización o entidad tiene la posibilidad de modificar la forma de actuar, cambiar ideas, cultura, ...pero antes de promover el cambio, es imprescindible visibilizarlo.

### **Por lo tanto, la pregunta es:**

**¿Qué estrategias podrían ser eficaces para lograr que los hombres dejen a un lado las resistencias y se comprometan con la corresponsabilidad?**

Veamos algunas basadas en la información, formación y sensibilización para las personas que no “*participan*” en los trabajos domésticos y de cuidados:

- Visibilizar los privilegios y los costes inherentes a la masculinidad tradicional.
- Generar autoconciencia entre el colectivo masculino, trabajando desde una perspectiva personal, pero aplicando la perspectiva de género.
- Enfrentar a la sociedad en su conjunto a los sesgos internos (en muchas ocasiones inconscientes).
- Promover la responsabilidad de los hombres hacia el cambio social.

En el ámbito laboral, en España, desde la publicación de *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y la normativa posterior, se ha profundizado en intentar conseguir la igualdad real, potenciado el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres integrando con éste la

ausencia de toda discriminación por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y las del estado civil. Se trata de una de las normativas más avanzadas en el mundo occidental... pero todavía queda mucho para conseguir esa anhelada paridad de géneros.

### **Y la corresponsabilidad es clave.**

Con ánimo de contribuir a vencer esas resistencias que mencionábamos al inicio de este artículo, vamos a finalizar visibilizando algunas de las consecuencias que genera la desigualdad en las tareas domésticas y de cuidados (tanto para las mujeres como para las organizaciones)

➤ Doble y triple jornada:

- La doble se refiere a que las mujeres dedican el doble de tiempo que los varones a las tareas del hogar no remuneradas (se estima que 27 horas frente a 14).
- La triple visualiza que las mujeres consumen mucho tiempo y energía en hacerse cargo de los cuidados.

➤ Segregación ocupacional horizontal:

Concentración de la población asalariada femenina en determinados sectores y profesiones relacionadas con los cuidados, la salud y la educación.

➤ Desigualdad salarial (y laboral):

Que la mujer siga asumiendo la mayor parte de las cargas de cuidados supone, en la práctica, una menor disponibilidad para la actividad productiva (excedencias, reducciones de jornada, dificultades para viajar, para formarse, para investigar...). Y el mercado laboral "*penaliza*" esa diferencia, asumiendo que los varones estarán más involucrados en su profesión y más liberados de las responsabilidades de cuidados.

➤ Techo de cristal:

Discriminación y sesgos (conscientes e inconscientes) hacia las mujeres en el mercado laboral, que impiden/obstaculizan su acceso a puestos directivos, de poder y responsabilidad en las empresas, entidades y organizaciones.

➤ Suelo pegajoso:

Las dificultades y obstáculos con los que se enfrentan las mujeres para aspirar a mejorar en sus carreras profesionales.

➤ Feminización de la pobreza:

La OMS calcula que, de las personas pobres a nivel mundial, el 70% son mujeres y niñas, por motivos como: mayores dificultades para acceder a la educación, precariedad en los empleos feminizados, falta de corresponsabilidad masculina que provoca más inactividad o trabajos a tiempo parcial, menos coberturas de desempleo, pensiones más bajas...

Y, además, para las empresas, tiene consecuencias que ni nuestro tejido empresarial ni nuestra sociedad pueden permitirse:

**Pérdida de talento femenino.**

Si gran parte de la población no puede desarrollarlo por falta de oportunidades, posibilidades o tiempo para ello, estamos desperdiciando un bien social y una ventaja competitiva empresarial

**Pérdidas económicas.**

El Banco Mundial estima que la riqueza mundial aumentaría, nada menos que un 20% si se alcanzase la igualdad en las empresas, ya que las organizaciones más paritarias son más eficientes y aumentan sus beneficios.

Parece clara la necesidad (imperiosa) de que todo el mundo “reme” en la misma dirección para vencer las resistencias que todavía existen hacia el ejercicio de la corresponsabilidad y lograr una igualdad real.