

## Conciliación corresponsable



**Rosa Escapa Garrachón**

**Aún perviven estereotipos que condicionan las oportunidades, espacios y tiempos en función del sexo, de manera que se mantiene en el inconsciente colectivo la responsabilidad y casi la necesidad natural de las mujeres de abandonar o reducir su actividad laboral cuando tienen hijos/as o personas dependientes a su cargo**

En la sociedad actual, aún perviven estereotipos que condicionan las oportunidades, espacios y tiempos en función del sexo, de manera que se mantiene en el inconsciente colectivo la responsabilidad y casi la necesidad natural de las mujeres de abandonar o reducir su actividad laboral cuando tienen hijos/as o personas dependientes a su cargo. Lo malo es que la decisión no la toman ellas, a pesar de que se piense lo contrario, y que las reglas de las organizaciones, y entre ellas la cultura social y empresarial, siguen dando mejor respuesta a la división sexual del trabajo que a los cambios sociales que se han producido en estos últimos cincuenta años en España.

El cambio experimentado en los roles tradicionales de mujeres y hombres y su respectiva incorporación a los espacios públicos, al mercado de trabajo y a los espacios privados de unas y otros, ha supuesto todo un replanteamiento de las políticas públicas de cuidado, de la organización social y empresarial y de las relaciones en el ámbito personal y familiar.

La organización social y del trabajo todavía hoy cuenta con que hay alguien que se encarga de los cuidados de las personas en momentos no productivos: infancia/juventud, enfermedad, dependencia y mayores, y así se ha venido haciendo un diseño del tiempo de trabajo basado en valores como la plena disponibilidad de las personas sin horarios, salir fuera de hora y la presencia en el puesto de trabajo, como comportamientos que prueban el compromiso adquirido con la empresa, el control visual... Modalidades que impiden, a todas luces, la adaptabilidad necesaria de las carreras profesionales al resto de vidas pero que, además, están mostrando su ineficiencia en términos de productividad, en tanto que los criterios de organización del trabajo no están vinculados a la productividad real de las personas, como pudiera ser el trabajo por objetivos.

¿Qué sucede cuando esa persona, casi siempre la mujer, decide cambiar el espacio, sus roles

asignados por razón de sexo y muy vinculados a la función reproductiva de la maternidad y del cuidado, y quiere, al igual que los hombres, tener vida familiar pero también laboral y personal? ¿Cómo afecta esta situación al espacio productivo?

Este cambio, en los roles tradicionales, pone al descubierto una sociedad que no está preparada para ello porque no tiene organizados los servicios públicos ni las infraestructuras necesarias para ocuparse de esos cuidados en horas laborales: escuelas infantiles, centros de día, de dependencia... Se empieza en este tiempo a hablar de la necesidad de desarrollar la *corresponsabilidad pública* que es, a todas luces, imprescindible para la vida y el desarrollo productivo de los países y de las personas que en ellos habitan.

Otro ámbito de cambio es el *privado/personal* en el que, aunque se ha avanzado, sigue pendiente un reparto más equilibrado de tiempos y espacios que haga compatible la vida profesional y personal de hombres y mujeres que conviven. No cabe duda que eso altera el orden establecido porque se habla de *corresponsabilidad* y de la necesidad de repartir las tareas domésticas y de cuidado, buscando igualdad en el desarrollo del proyecto personal y profesional de cada persona.

En estos años ha habido una evolución del concepto conciliación con la inclusión de *vida personal*, además de familiar, la inclusión de los hombres en términos de *corresponsabilidad*, y la paulatina sustitución del concepto conciliación por búsqueda de una *vida equilibrada* y armoniosa entre espacios y tiempos como valor en alza entre hombres y mujeres.

Es por ello que hablar de conciliación no es sólo un asunto que interesa a las mujeres y tampoco se trata de hacer compatible sólo vida laboral y familiar. Hablar de conciliación hoy, en el S.XXI, es hablar de conseguir que las personas, *hombres y mujeres, tengan una vida más equilibrada en tiempos y espacios, públicos y privados*, de manera que puedan conseguir un desarrollo más pleno.

La corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades no es una actitud de ayuda sino que se define como: *"... la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar la igualdad real y efectiva entre ambos sexos"*.

“ **Los conceptos “conciliación” y “corresponsabilidad” son distintos, si bien complementarios** ”

Los conceptos “conciliación” y “corresponsabilidad” son distintos, si bien complementarios. La *conciliación* de la vida personal, familiar y laboral permite hacer compatibles diferentes aspectos de un proyecto de vida, de articular de una manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto de actividades, dimensiones o esferas a las que se denomina ámbito personal. *Es, en definitiva, la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral.*

El concepto *corresponsabilidad* da un paso más ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes y, por tanto, implica superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.

Si mujeres y hombres comparten las esferas productiva y reproductiva es necesario implantar medidas de conciliación que les permitan compatibilizarlas. Para evitar el efecto perverso que actualmente adquieren las medidas de conciliación sobre las condiciones del empleo de las mujeres (por ejemplo: optar a jornadas parciales para compatibilizar trabajo y familia con el consiguiente menoscabo de su capacidad adquisitiva y reducción de sus cotizaciones, lo que implica a su vez una disminución de la cuantía de sus prestaciones y pensiones contributivas en caso de tener que optar a ellas), se hace necesario que las medidas de conciliación se utilicen de forma corresponsable, es decir, deben emplearse por los hombres en la misma proporción que las mujeres.

Las organizaciones laborales forman parte de este proceso pudiendo introducir cambios en su cultura empresarial orientados hacia una conciliación corresponsable, incidiendo en el acercamiento de las medidas existentes a los hombres y garantizando así el derecho a la conciliación de mujeres y hombres.

No basta con concienciar a la población en general, y al empresariado en particular, sobre que el ámbito de la conciliación no es un asunto de mujeres, ni se refiere sólo a hacer compatible trabajo y familia. Aparece la necesidad de buscar un equilibrio entre trabajo y vida personal, y la necesaria participación activa y práctica no sólo de los hombres en el espacio privado, asumiendo el reparto de las responsabilidades familiares y personales, sino también, de manera conjunta, de las administraciones, las empresas y la sociedad en su totalidad.

## REFERENCIA CURRICULAR

**Rosa Escapa Garrachón** es formadora y consultora experta en igualdad de oportunidades y formación para el liderazgo y la participación, desarrolla una amplia actividad docente en programas dirigidos específicamente a fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y puestos de responsabilidad económica, política, sindical y social. Entre sus publicaciones, destaca: “Guía de formación para la participación social y política de las mujeres” con la colaboración de Amelia Valcárcel; Monografía “Recetas de mujeres para la práctica política”; “Guía de prácticas directivas en las empresas desde una perspectiva de género”; Guía “Cómo compartir la vida en igualdad. Guía práctica para chicas y chicos”; Coautora: “Informe sobre las consecuencias de la violencia de género en los y las menores”; “Guía Razones para la Igualdad en las Empresas”; Guía para la incorporación de la igualdad en la Administración Pública”; “Guía 10 XQ. Razones para la igualdad” en el espacio empresarial;

Secciones: **Con las de acá, Opinando con**