

## Corresponsabilidad: La asignatura pendiente



**Yolanda Besteiro de la  
Fuente**

**Se sigue asociando maternidad y responsabilidades familiares con una responsabilidad exclusivamente de las mujeres, existiendo la idea de que quienes necesitan conciliar y unos horarios racionales somos fundamentalmente nosotras, las mujeres**

Es evidente que en España ha habido importantes avances legislativos en materia de igualdad; sin embargo, y pese a que la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene como finalidad alcanzar la igualdad real entre la ciudadanía en general, en la práctica, se sigue asociando maternidad y responsabilidades familiares con una responsabilidad exclusivamente de las mujeres, existiendo la idea de que quienes necesitan conciliar y unos horarios racionales somos fundamentalmente nosotras, las mujeres. Esta asociación de ideas claramente nos perjudica no sólo en nuestro acceso laboral, sino también en lo que se refiere a la permanencia y promoción.

Una clara demostración de que esto es así es el importante desequilibrio en el reparto del uso del tiempo en España entre hombres y mujeres. La mujer que trabaja en el mercado laboral el mismo número de horas que su cónyuge varón, sigue dedicando a las tareas domésticas casi el triple de tiempo que su pareja.

Por ello, una de las primeras ideas que debemos intentar combatir es la asociación de la necesidad de horarios racionales con la posibilidad de que las mujeres concilien su vida personal, familiar y laboral. Es más, desde este punto de vista, debemos abogar por **revisar el concepto de conciliación**, poniendo especial atención a los derechos y deberes de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos/as y de otras personas dependientes.

Cuando hablamos de conciliación siempre parece referido a las mujeres y en concreto a las madres trabajadoras, cuando debe entenderse que *CONCILIAR vida personal, familiar y laboral significa encontrar la mejor fórmula para compaginar horarios de trabajo con los requerimientos de nuestra vida personal o responsabilidades familiares*. Esta definición no menciona en ningún momento ni a las mujeres, ni a las madres. Es más, la necesidad de conciliar es una necesidad de todos y todas. Sin embargo, este concepto se ha articulado, en demasiadas ocasiones, en torno al papel de las mujeres como conciliadoras de tiempos y tareas, para compensar el haber

entrado masivamente a un espacio tradicionalmente considerado masculino: el mercado de trabajo.

Por esta razón, debe abogarse por la CORRESPONSABILIDAD entendida como la *distribución equilibrada* de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación, el afecto de las personas dependientes, con el fin de distribuir *justamente* los tiempos de vida de mujeres y hombres. Corresponsabilidad social implica una actuación de todos y todas y deriva este término a lo público, mientras que conciliación es un término un tanto ambiguo que, además de haber enmarcado el papel de conciliar como algo que debemos hacer las mujeres, se ha articulado demasiado en torno a lo privado.

**Sin corresponsabilidad no hay, ni habrá verdadera igualdad.** Jamás podremos presumir de una sociedad igualitaria en la que las responsables de los cuidados sigan siendo fundamentalmente las mujeres. El tiempo es limitado e igual, tanto si eres hombre como si eres mujer, pero aún hoy se exige más a las mujeres: les permitimos que desarrollen su carrera profesional, pero al precio de no abandonar sus responsabilidades tradicionales, sus responsabilidades de cuidado... En este entorno estamos creando una situación tremendamente injusta, bajo el paraguas de una irreal igualdad.

Desde todos los ámbitos, se está de acuerdo en que es imprescindible contar con las mujeres en el mercado laboral, puesto que su incorporación, permanencia y promoción no sólo mejora la economía de cada país, sino que es una cuestión de justicia social. Pero no basta con potenciar su acceso al mercado de trabajo, sino que es necesario eliminar todas las discriminaciones que se producen, no sólo en el acceso, sino también en el mantenimiento y promoción de su empleo.

**La falta de corresponsabilidad es la principal causa de que se produzcan todas las discriminaciones laborales que sufren las mujeres** (techo de cristal, menor tasa de ocupación, mayor parcialidad en sus contratos...) por lo que es ineludible combatirla. Claros ejemplos de la falta de corresponsabilidad nos los encontramos en distintos indicadores:

**La reducción de jornada repercute en una reducción salarial y, por tanto, en la capacidad adquisitiva y el nivel de independencia**

Muchos hombres no llegan a solicitar el permiso de paternidad, cuyo uso además está descendiendo y, mucho menos, el de excedencia por cuidados de menores o personas dependientes. La reducción de jornada puede ser una elección personal, pero las mujeres son las que recurren más a ella para combinar las responsabilidades laborales y familiares; la reducción de jornada repercute en una reducción salarial y, por tanto, en su capacidad adquisitiva y en su nivel de independencia.

Al mismo tiempo, es evidente que en muchas organizaciones y empresas el hecho de reducir la jornada limita las posibilidades de promoción de sus trabajadoras, o bien se les restringe el acceso a pluses o complementos salariales, como pueden ser el de disponibilidad y responsabilidad.

También afecta a la protección social en un sistema contributivo como el nuestro, en el que la menor cuantía de las cotizaciones, por los efectos señalados, se traducen en menores cuantías y

menor duración de las prestaciones sociales como desempleo, jubilación,...

Para acabar con esta situación discriminatoria de ausencia de corresponsabilidad es imprescindible trabajar en cuatro ámbitos: el ámbito educativo, el empresarial, los medios de comunicación y la Administración pública.

La desigualdad se construye desde las edades más tempranas, por ello, **el trabajo en el ámbito educativo es crucial como medio de prevención en las desigualdades futuras.** Así, por ejemplo, los materiales educativos deberían contener un lenguaje incluyente e imágenes que representen no sólo a mujeres en puestos, categorías y funciones de cualquier sector laboral, sino también a hombres responsabilizándose del cuidado de hijos e hijas u otros familiares y del desarrollo de tareas domésticas.

**Las empresas constituyen otro de los pilares sobre el que se articula la igualdad, por lo que su implicación es clave y no debe limitarse a un simple cumplimiento de la normativa vigente.** En este sentido, es fundamental la incorporación en las mismas de incentivos para fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores hombres de la plantilla (fomento del uso de permisos de paternidad, excedencias temporales para cuidado de hijos e hijas, campañas de sensibilización dentro de la empresa...).

Por otra parte, es necesario un cambio de mirada en la sociedad y, en este cambio de mirada, **los medios de comunicación tienen y deben jugar un papel activo tomando conciencia y comprometiéndose con la visión de género.** Entre otras cosas, deben mejorar la presencia de las mujeres aumentando su visibilidad en todas las esferas de la vida social, política, económica y cultural, e ir eliminando de manera progresiva los estereotipos sexistas.

Por último, **la Administración pública debe jugar un papel crucial destinando medios y recursos para hacer posible alcanzar la corresponsabilidad.** En este sentido, indicar que no hay nada más contrario para lograr este objetivo que los recortes en el gasto social, puesto que éstos repercuten directamente en las mujeres de una forma muy especial. Eliminar recursos para el cuidado de personas dependientes, sean mayores o menores, es eliminar la posibilidad de acceder y permanecer las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad, haciendo un flaco favor a la economía y bienestar de un país. Seguirán siendo las mujeres las que tengan que contribuir con su doble jornada a la sostenibilidad de servicios que deberían ser atendidos desde el sector público. O, en el peor de los casos, las que tengan que abandonar su trabajo para quedarse en casa al cuidado de sus hijos e hijas y otros familiares con el coste de todo tipo que ello implica.

## REFERENCIA CURRICULAR

**Yolanda Besteiro de la Fuente** es Abogada. Presidenta de la Federación Estatal de Mujeres Progresistas desde 2007; Vicepresidenta del Consejo Estatal de Participación de la Mujer; Vicepresidenta del Observatorio Estatal contra la violencia hacia la mujer; Vicepresidenta de la Plataforma de ONG de Acción Social (POAS) y ocupa las vocalías de: la Junta Directiva de la Plataforma del Tercer Sector, del Consejo Estatal de Acción Social, del Consejo Rector del Instituto de la Mujer. Además, es la Secretaria General del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa y pertenece a distintos organismos: Observatorio de Igualdad de

Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Instituto de la Mujer; Foro “Sociedad contra las Drogas”; Plataforma para la Abolición de la prostitución; Red Española de lucha contra la trata de seres humanos; Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en España (EAPN-ES); Plataforma Ciudadana por una Sociedad Laica; Comité Español para el Bienestar Social. Colaboradora como profesora en diversos Máster sobre Igualdad y Violencia de Género de las Universidades Complutense de Madrid, Carlos III de Madrid y Universidad de Salamanca e imparte jornadas, seminarios y talleres sobre los temas de su competencia asistiendo como ponente a diversos congresos nacionales e internacionales.

Secciones: **Ciudadanía**, **Monográfico**