

Cómo conciliar la vida familiar y laboral

José Ángel Lozoya Gómez¹

Introducción

La pregunta que da título a este trabajo no tiene nada de retórica. La conciliación es clave para mejorar la calidad de vida y construir un mundo más justo e igualitario. La conciliación posibilita la incorporación de las mujeres al mercado laboral y su acceso a los puestos de responsabilidad, facilita la maternidad sin tener que abandonar el puesto de trabajo, favorece la reposición generacional y garantiza nuestro nivel de bienestar.

Pero hacer compatible el trabajo y la familia no es fácil. Se trata de un problema que afecta a casi todo el mundo, en especial a las mujeres trabajadoras, que son las que suelen asumir las tareas domésticas en sus hogares. De hecho, sólo se salvan de la necesidad de conciliar ambos quehaceres los hombres que pasan de las tareas de la casa y las personas con dinero suficiente para no tener que preocuparse de lo que cuesta que otras cubran sus necesidades.

En tiempos no muy lejanos el trabajo de las mujeres fuera del hogar era anecdótico y la responsabilidad de los hombres consistía en trabajar para sacar adelante a sus familias. Ellos no sentían ningún tipo de culpabilidad por dejar la casa en manos de las mujeres, una actividad que no en vano llamaban “sus labores”.

Ya entonces, la mayoría de las que ejercían de “amas de casa” se quejaban de lo injusto que resulta trabajar en el hogar más horas que sus compañeros en la empresa, no tener horarios, descanso los fines de semana, ni vacaciones, y reclamaban compartir las tareas domésticas en ese tiempo que sus parejas no dedicaban a su profesión.

Hasta fechas muy recientes, el hogar ha sido para los hombres el refugio en el que disfrutar de la familia y el descanso. Un espacio gestionado por esa gran mujer que se supone hay detrás de cada gran hombre; es decir, de cada hombre, porque casi todos se consideran grandes, al menos en potencia, por pertenecer al colectivo masculino.

En la historia del movimiento obrero hubo un tiempo en que se luchaba por la jornada de los tres ochos: ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho de ocio. Como podemos observar, los trabajadores más conscientes y combativos de antaño no pedían tiempo para las tareas domésticas, porque no lo consideraban un quehacer propio de los hombres.

¹ Educador sexual.

Hoy, cuando las mujeres participan en el mundo laboral en porcentajes que se acercan a los de los hombres, cuando abundan las que dedican un tiempo equivalente al trabajo remunerado, y comparten con sus parejas las cargas económicas de la familia, el reparto de las tareas domésticas sigue siendo motivo de conflicto, porque la inmensa mayoría de los hombres evitan asumirlas solidariamente.

Por desgracia siguen siendo demasiados los que actúan como si la vida laboral de sus compañeras fuera un capricho, que practican porque les apetece y pueden abandonar en cuanto deje de motivarles. Un pasatiempo similar al de ir al gimnasio, que sólo ocupa a quien está dispuesto a machacarse para conseguir el cuerpo de sus sueños, sin que ese esfuerzo les dé derecho a esperar que otros hayan hecho su trabajo al volver a casa. Son hombres que no se sienten obligados a hacer nada, y cuando hacen algo porque les apetece, se molestan si no ven sobrevalorada su aportación.

No obstante, la mayoría del colectivo masculino sabe que para ser justos en sus relaciones de pareja han de cambiar de actitud y ponerse el delantal, hacer la comida, planchar, tender y, si hay bebés, quitarles la caca. Son conscientes de que sobrecargan a sus compañeras cuando se escaquean y saben que hacen trampas cuando alegan ignorancia diciendo que nadie les enseñó, que las mujeres de su familia les reñían cuando intentaban colaborar, porque lo único que necesitan para aprender es poner el mismo interés y dedicación que ponen en todo aquello que les apetece conseguir.

Los que apuestan por la corresponsabilidad y se implican de verdad, se sobrecargan como las mujeres y descubren la importancia que tiene reclamar medidas políticas que les ayuden, también a ellos, a conciliar el trabajo y la familia. Unas medidas que el estado tiene la obligación de impulsar, sin esperar a que los hombres se las pidan, para contribuir a incorporarlos al trabajo doméstico.

De seguir como hasta ahora, facilitando la conciliación a las mujeres al tiempo que se hacen gestos hacia los hombres, a todas luces insuficientes, podemos pensar que lo que en realidad se pretende, aunque se diga lo contrario, es que sigan siendo ellas las que se encarguen de lo doméstico, limitando su desarrollo profesional y retrasando la igualdad entre los sexos.

No parece que haya mucho interés en el cambio de los hombres, esos mismos de los que la mayoría de las mujeres se enamoran y con los que aspiran a compartir la vida, esos que encuentran al volver a casa, donde los discursos y las leyes igualitarias han de pedir permiso para entrar. Si la lucha por la igualdad es una lucha por la felicidad del conjunto de la población, tenemos que evitar el sentimiento de culpa de los hombres dispuestos a corresponsabilizarse, y que su participación en lo doméstico se haga a costa de los derechos de las mujeres, llámense permisos de maternidad, o de lactancia.

Si exceptuamos algunas medidas relacionadas con los primeros momentos de la paternidad, comprobamos que los hombres somos los grandes ausentes en las políticas de igualdad, en las que solemos aparecer como responsables, por acción u omisión, de las penalidades que sufren las mujeres.

La desigualdad en el hogar no es el único motivo de desencuentro entre los sexos, pero de lo que no hay duda es de que se trata de uno de los conflictos que contribuyen a explicar la crisis de la familia tradicional, basada en la pareja heterosexual. Mientras sea cierto que los hombres ganan calidad de vida cuando viven en pareja y las mujeres la pierden, porque en esta alianza ellos viven entre la salud y el bienestar, y ellas lo hacen entre la salud y la enfermedad, es fácil de entender que aumenten las que prefieran vivir solas a hacerlo mal acompañadas.

No sé mucho de la vida cotidiana en países, como Francia o Suecia, donde abundan los bebés que llegan al mundo en familias monomarentales (sin padres presentes), ni tengo claro cómo afecta este hecho a niños y adultos. Pero parece que el futuro camina en esa dirección, al tiempo que vamos delegando en el estado el cuidado de las personas dependientes.

Entre hombres y mujeres se va diluyendo la idea de que el deseo de compartir la vida íntima o el hecho de tener hijos con otra persona vayan unidos a la necesidad de involucrarse en un proyecto de solidaridad para la vida. Un futuro que ya es presente para todos aquellos padres (y algunas madres), que han de aprender a ejercer su paternidad sin convivir con sus hijos.

En cualquier caso, parece que invita al optimismo comprobar que, pese a ir reduciéndose la brecha entre los sexos, cada día es mayor el porcentaje de la población consciente de que siguen existiendo grandes desigualdades de género.

En nuestro país, la dificultad para que las mujeres accedan a los puestos de responsabilidad, la desigualdad en los ingresos entre los hombres y las mujeres, y la distinta implicación en las tareas domésticas son las grandes asignaturas pendientes en el camino hacia la igualdad.

Una aproximación personal

Acostumbrado como estoy a pensar en cómo me afectan los temas que preparo, lo primero que se me ocurrió fue interrogarme sobre el lugar que ocupa el trabajo en mi vida. Pase la infancia entre los colegios, la calle y el hogar, empecé a trabajar como botones en un banco el día que cumplí 14 años, y poco a poco llegué a la triste conclusión de que el trabajo me interesaba por tres motivos:

- Mi padre me enseñó que se trata de un derecho que tenemos que reivindicar quienes no disponemos de un patrimonio que nos permita vivir de rentas.
- En mi familia mamé una profunda hostilidad ante las injusticias distributivas, que más tarde desarrollé en mis años de sindicalista en las fábricas del metal holandesas y valencianas.
- En la vida comprobé la importancia —personal y social— que sigue teniendo el trabajo que realizamos. Tanta que, cuando conocemos a alguien, es frecuente que nos enteremos antes de su profesión que de cualquier otro aspecto relevante de su vida: aficiones, edad, estado civil o de salud, hijos, etcétera.

Desde la adolescencia tengo conciencia de que nadie es realmente libre sin independencia económica. Un fenómeno que podemos observar en ese sector de la juventud que no consigue abandonar la casa (y la tutela) de sus padres, por falta de un trabajo que les proporcione el dinero que necesitan para independizarse.

Cuando empecé a vivir solo, tenía trabajo y 19 años. Buscaba la independencia y la logré. Pero enseguida me di cuenta de que no era realmente autónomo si no sabía cuidar de mí mismo. Desde entonces veo a jóvenes “independizados” que llevan la ropa sucia a sus madres para que se la lave, a viudos que se vuelven a casar porque son incapaces de criar solos a sus hijos, plancharse las camisas o hacerse la comida.

Con el paso del tiempo llegué a la conclusión de que no todos los hombres que viven con mujeres lo hacen porque les apetezca; los hay tan dependientes de lo doméstico que, aunque las quieran, sólo son creíbles si son ricos o tienen nociones de cocina, limpieza del hogar, etcétera.

En mi época de sindicalista desarrollé lo que entonces llamábamos “conciencia de clase”, una suerte de estado de cabreo más o menos permanente con la organización del mundo y de confianza en que es posible mejorarlo. Teníamos que saber a qué clase social pertenecía nuestra familia, y como consecuencia uno mismo, mantener una actitud de rechazo a la explotación del hombre por el hombre, y una sana disposición a combatir los intereses de las empresas, porque anteponen la obtención de sus beneficios al bienestar de los trabajadores, y por extensión, una clara aversión a los gobiernos e ideologías a su servicio.

En la vida cotidiana se aprenden cosas que por desgracia no enseña la escuela, una de ellas es que existen dos tipos de trabajo igual de necesarios para el mantenimiento de la vida: el pagado, que requiere de algunas habilidades y nos permite ganar el pan nuestro de cada día, y el doméstico, que consiste en cuidar y cuidarnos, requiere no menos habilidades, que tardan años en aprenderse, y no está reconocido ni pagado, salvo que se haga como “empleada” del hogar.

El trabajo remunerado se realiza en el ámbito público, está muy valorado, y lo hacen la mayoría de los hombres junto a un número creciente de mujeres, en tanto que el doméstico se ejecuta en el propio hogar, abarca la intendencia, la crianza y el cuidado de las personas dependientes (bebés, enfermas y ancianas), y lo asumen fundamentalmente las mujeres y un número creciente de hombres, aunque éstos siguen siendo minoría y suelen escaquearse más de lo que ellos mismos consideran razonable.

Tal vez sea porque mi madre, modista de profesión, siempre contribuyó a la economía familiar, por lo que siempre he defendido la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y nunca tuve intención de mantener a una mujer sana, que no estuviese en el paro.

No obstante el trabajo domestico empecé a valorarlo a los quince años, cuando mi madre, sobrecargada entre la casa y la empresa, decidió repartir parte de las tareas del hogar entre los mayores de sus ocho hijos, tres chicos y una chica, y me asignó el friegue diario de todo lo que se ensucia con la cena (hornilla, encimeras, cacharros, vajilla...) y los sábados, la limpieza a fondo de la cocina y el despacho de papá. Desde entonces he creído honestamente que las tareas del hogar tienen que repartirse entre todas las personas que lo habitan, pese a que mi padre no colabora en las mismas.

En los años setenta la mayoría de las jóvenes trabajadoras abandonaban su vida laboral al casarse o quedar embarazadas, y abundaban los hombres que presumían de ser capaces de sacar adelante a sus familias, sin tener necesidad de que su mujer trabajara fuera de casa. Recuerdo algunas anécdotas de esos años que me gustaría formar parte de la historia: El señor de cuarenta años que le dijo a su mujer “si quieres trabajar hazlo, pero quiero que sepas que lo que ganes me lo pienso gastar en cerveza”. O aquel metalúrgico que, en la asamblea que decidía la huelga, pedía comprensión llorando, porque a pesar de apoyar los motivos del paro no tenía más remedio que hacer de esquirol, ya que si lo despedían su familia se quedaba sin comer, pues era el único que metía dinero en casa,.

También recuerdo una reivindicación que cada día resulta más discutible, aquella que afirma que “las mujeres tienen que tener derecho a decidir si quieren ser amas de casa o trabajar fuera”. Digo que es discutible, porque presupone que a todas las mujeres le gustan los hombres y vivir en pareja, además de implicar la obligación de su enamorado a mantenerla si decide, unilateralmente, algo tan inesperado como ser ama de casa vocacional.

Hoy, en familias como la mía, nada sería igual si no se contara con el salario de mi pareja. Entre nosotros el problema no es decidir quién trae el dinero a casa sino quién se encarga de las tareas de la casa. Como suelen ser poco gratificantes, y en este momento nos lo podemos permitir, pagamos para que nos hagan las más ingratas y rutinarias. Al hacerlo, compramos tiempo libre a precio de mercado y contribuimos a

incrementar el producto interior bruto de Andalucía, pero siempre quedan cosas por hacer que no hay más remedio que repartir, buscando una equidad que suele ser fuente cotidiana de conflictos.

En la actualidad, soy padre de un joven adolescente, una responsabilidad que asumo sabiendo que soy el ejemplo más estable que tiene de lo que es ser un hombre, de cómo se comporta un hombre en las relaciones de pareja, asume lo doméstico y la crianza (educación incluida).

Tengo que reconocer que no logro conciliar adecuadamente la vida familiar con la laboral, me agobia no encontrar tiempo para las amistades o las aficiones, y no me gusta la imagen que proyecto cuando observo que, pese a implicarme más de lo que es habitual entre mis amigos, o los padres de los de mi hijo, me sigo escaqueando con la frecuencia suficiente como para sentirme permanentemente en deuda con mi pareja.

No solo escurro el bulto en la realización de las tareas, sino que me desentiendo, delegando en mi pareja casi toda la gestión del hogar, lo más estresante, ya que implica conocer las necesidades de cada cual, estar al tanto de la ropa o la comida que hay que comprar, decidir lo que se come mañana, o recordar lo que hay que sacar del congelador antes de acostarnos...

Os cuento estas cosas personales por varios motivos:

- Porque no quiero esconderme tras el discurso igualitario olvidando que ser antisexista no significa necesariamente haber dejado de ser machista.
- Porque serlo en menor medida que la media no me sirve de consuelo, siendo como soy consciente de que el escaqueo es una falta de respeto a mi pareja que le niega la calidad de vida de la que yo disfruto.
- Porque lo personal es político, y lo que nos pasa a muchos deja de ser una suma de anécdotas individuales, que no atenúa las responsabilidades personales, pero se transforma en un fenómeno social que puede ser tratado como tal.
- Porque la mía es un tipo de familia cada día más frecuente, compuesta por una pareja en la que trabajan los dos, con un hijo o una hija, una empleada de hogar a tiempo parcial y algunas tareas domésticas que repartir.
- Porque en los Grupos de Hombres Igualitarios aprendí a partir de lo personal para no irme por las ramas, y tratar de ver cómo nos beneficiamos de los privilegios de la masculinidad tradicional, la misma que analizamos críticamente para orientarnos en el cambio.

Género y reparto del trabajo

Hasta la revolución industrial la familia y el trabajo estaban bastante unidos. El tiempo que se dedicaba a cada cosa se confundía porque todo se desarrollaba en entornos muy próximos, en el propio hogar o en los alrededores. Al parecer la situación cambió radicalmente con el desplazamiento de la actividad laboral hacia las fábricas. El empleo y la familia se separaron, y nació la diferencia entre lo que hoy conocemos como trabajo productivo y trabajo reproductivo.

Lo peor de esta división del trabajo radica en que se le asignó sexo. Los hombres se quedaron con todo lo que tenía que ver con la vida pública: relaciones económicas, políticas, sociales y culturales, y a las mujeres se les encargó el cuidado físico, psicológico y emocional de la familia. Una especialización que cada día resulta más improductiva, si consideramos cuantas mujeres con un alto grado de formación pueden sacrificar su rendimiento profesional para cuidar a uno, dos o a lo sumo tres hijos.

No cabe duda de que a ellas les tocó la peor parte, porque el poder de la “reina de la casa” se ha limitado a la administración de bienes que pertenecían al cabeza de familia. “Sus labores” se presentan como genéticas y por ello no tienen horarios ni vacaciones. Usando a la naturaleza como coartada se las obliga a seguir asumiendo las tareas del hogar aunque se incorporen al mercado de trabajo y, cuando lo hacen, comprueban que es insostenible, empiezan a hablar de la doble jornada y exigen, con más urgencia y motivos que antes, el reparto de lo doméstico.

La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral que se ha producido en las últimas décadas termina con el modelo tradicional del reparto del trabajo entre los sexos que acabo de resumir. Ellas se incorporan a la vida pública que les había sido vetada, y plantean la necesidad de volver a distribuir las funciones y los cometidos entre los sexos.

Las mujeres ya no necesitan a un hombre (un buen partido) para asegurar su futuro y piden desarrollar formas de colaboración que permitan un reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida pública y en el hogar. Exigen las mismas oportunidades y el reparto de las tareas domésticas. Un reparto que pasa por una mayor implicación de los hombres en la vida familiar y contribuye a un aprovechamiento social más eficiente del capital humano que ellas representan.

El lugar que ocupan hoy las mujeres es muy diferente del que jugaban hace tres décadas. Hasta 1975 el Código Civil establecía que el marido debía protegerla y ella obedecerle, otorgando al esposo poder para exigir la sumisión de la mujer casada. Hoy ellas participan de forma notoria en todas las esferas de la vida social, han conseguido la igualdad formal y legal, han logrado introducir la óptica de la igualdad en la agenda

política, y luchan para seguir implantando la igualdad de oportunidades en la vida cotidiana.

De hecho, el gran cambio social y ético, de las últimas décadas, tiene mucho que ver con lo que se ha avanzado en la igualdad entre los sexos, hasta el punto de que la igualdad va dejando de ser una demanda exclusiva de las mujeres para convertirse en el modelo general al que todas y todos aspiramos. Un objetivo hacia el que avanzamos a medida que crece el porcentaje de los hombres que asumen comportamientos igualitarios, aunque les falte conciencia colectiva de compromiso con el cambio.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha tornado un proceso irreversible que va reduciendo la brecha en relación a los hombres. Cada día es menor, aunque sigue siendo importante, la diferencia en los porcentajes de paro o en los salarios, y las mujeres son mayoría en sectores clave como la educación, la justicia o la sanidad.

En unas décadas el trabajo profesional de la mujer ha pasado de verse como anecdótico a resultar necesario para su realización personal, y su salario, de considerarse una “ayudita”, a ser imprescindible en la economía familiar. De hecho hace años que la mitad de las trabajadoras aportan al menos el cincuenta por ciento de los ingresos familiares.

Su incorporación al mercado laboral es uno de los cambios más relevantes en la organización social, y afecta a todas las parcelas de la vida: la pública, la privada y la personal. Es un proceso que transforma rápidamente la realidad y nos obliga a adaptarnos a los nuevos tiempos. El ritmo lo imponen la presión del medio y la jerarquía de valores de cada cual, pero el cambio modifica el lugar que tradicionalmente hemos ocupado hombres y mujeres, ofreciendo la posibilidad de que todo el mundo salga beneficiado.

Dos de los procesos que más han contribuido a favorecer la incorporación de la mujer al mercado de trabajo han sido su voluntad de conquistarlo, y la pérdida de poder adquisitivo del salario de los hombres para satisfacer un nivel de consumo familiar que no ha dejado de crecer.

La gente suele decir que lo que más valora es, en este orden, la familia, las amistades y el trabajo. Ven el hogar como un refugio y a sus habitantes como aliados frente al exterior. Los hijos son percibidos como un bien de lujo. El reparto igualitario de las tareas del hogar esta aún muy lejos de haberse producido. No se ha remediado la sobrecarga de las mujeres, pese a que la conciencia de esa injusticia inspira los cambios de actitud de la ciudadanía y los esfuerzos legislativos que tratan de regular su reparto.

No se trata de algo secundario. De hecho si se contabilizara su precio el PIB (Producto Interior Bruto) aumentaría tanto que España pasaría del furgón de cola a ser un país de tipo medio en la Unión Europea. Por tanto se puede seguir diciendo que en el hogar prevalece la división sexual del trabajo, que la mayoría de los hombres siguen teniendo como prioridad su desarrollo profesional, para realizarse, ganar dinero y asegurar el bienestar económico de sus familias, y como secundario, o marginal, colaborar en las tareas domésticas.

Pese a todas las dificultades, las mujeres ocupan ya el 40% de los puestos de trabajo, pero lo siguen haciendo en unas condiciones de precariedad que contribuyen a mantener el reparto tradicional de roles, dificultan su acceso a la prestación de desempleo y las empuja a la economía sumergida. Entre las discriminaciones que siguen soportando en el mundo laboral, podemos destacar:

- Porcentajes de paro superiores a los de los hombres, pese a contar con unos currículos mejores que los de los chicos de su edad. Sobre todo las más jóvenes.
- Un sistema de contratación que suele responder más al libre albedrío o la recomendación que a los méritos académicos o profesionales.
- Bastantes mujeres, sobre todo con cargas familiares, se han sentido discriminadas en algún proceso de selección, y muchas se ven impulsadas a abandonar el mercado laboral para atender a los hijos o la familia.
- Su concentración en los sectores menos remunerados y en profesiones tradicionalmente femeninas.
- Las dificultades para incorporarse a sectores como la construcción o la industria.
- Más temporalidad y la inmensa mayoría de los contratos a tiempo parcial. Factores que favorecen la siniestralidad y las hace más vulnerables frente a los abusos patronales o el acoso sexual.
- Que acostumbren ocupar las categorías más bajas o que choquen con un techo de cristal que las separa de los puestos de mayor nivel en aquellos quehaceres a los que se asciende por cooptación.
- Como consecuencia de todo ello perciben salarios más bajos que los hombres, en la mayoría de las empresas.

Representan menos del 20% de los puestos directivos de las empresas con más de 10 empleados y menos del 5% de los puestos de los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa. Este techo de cristal que no es exclusivo del mundo de la empresa privada, también podemos observarlo en la universidad, la administración del estado, los cargos públicos, los comités ejecutivos de los partidos políticos o los sindicatos, etc.

Tres son las barreras que siguen frenando la conciliación de la vida laboral y familiar: una estructura familiar que mantiene la división sexual del trabajo priorizando que los hombres cumplan con su rol de proveedor y las mujeres con el de cuidadoras; la resistencia de los hombres a dedicar el tiempo y el esfuerzo que requieren sus responsabilidades domésticas; y las relativas a las empresas orientadas a lograr la máxima producción.

La conciliación se percibe como problema familiar para la mayoría de la población, que opina que las dificultades para atender adecuadamente el trabajo y la familia deterioran la educación de los hijos. Son muchas las personas que opinan que las mujeres deben abandonar su profesión al tener un hijo (de hecho lo hacen 4 de cada 10 mujeres), o las que piensan que ellas deben trabajar menos horas para ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares.

Sigue siendo muchísimo más alto el número de mujeres que solicita excedencias para cuidar a sus hijos, reducen su jornada laboral o abandonan el puesto de trabajo por razones familiares que el de los hombres que hacen uso de la misma posibilidad. En buena medida porque es más fácil renunciar al sueldo más bajo, que suele ser el de la mujer. Pero conviene recordar que cuando dejan de trabajar para criar a sus hijos tienen muchas dificultades si deciden volver a recuperar su profesión y reincorporarse a su vida laboral.

Las empresas frente a la conciliación

La mayoría de las empresas creen que la conciliación ha de solucionar la familia, y las cargas familiares se suelen percibir como amenaza al rendimiento laboral de las mujeres. Abundan las que consideran que la aplicación de medidas de conciliación limita su competitividad, sobrecarga al resto de la plantilla, y plantea la dificultad de adaptar y formar al personal de sustitución.

Las empresas siempre piden más disponibilidad y flexibilidad a sus trabajadores, y lo que consiguen es jornadas cada vez más largas e incompatibles con la vida personal, que someten a la plantilla a una falta de tiempo propio para compartir con la pareja y ocuparse de los hijos.

Casi la mitad de los trabajadores alarga habitualmente su jornada de trabajo, con mucha frecuencia sin compensación y prefiriendo evitarlo, pero creen que hacen carrera si muestran su disposición a favor de la empresa quedándose más horas de las estipuladas.

Con jornadas interminables, falta de armonía entre los horarios laborales y escolares y exceso de tiempo dedicado al transporte para ir y volver del trabajo o al colegio de los hijos, sobre todo en las ciudades, las parejas tienen dificultades para

encontrar espacios comunes, coordinar la atención de los hijos, y plantearse aumentar la natalidad.

Esta cultura empresarial consigue que España tenga una de las jornadas más largas e improductivas de Europa, con gente agotada que no se compromete con el trabajo y se limita a sobrevivir. Las jornadas se prolongan por la mala organización, una gestión del tiempo deficiente o falta de personal.

La productividad está más ligada a la satisfacción en el trabajo y a que éste sea armónico con todo lo demás, que al número de horas que se trabajan, por eso se propone cambiar los horarios para entrar entre las 7 y las 8, y salir entre las 17 y las 18 horas, reduciendo la pausa de mediodía a una hora como máximo.

Los ciudadanos no pueden seguir perdiendo la libertad de organizar su vida en términos temporales cuando se convierten en asalariados de una empresa privada, porque prime la lógica tradicional de que los hombres ganan el pan y las mujeres cuidan la casa, lo que genera problemas en las parejas por falta de igualdad.

La falta de conciliación provoca estrés y agresividad, tiene efectos destructivos en las familias y contribuye al fracaso escolar de los hijos. Esto hace aún más importante que los trabajadores se atrevan a pedir y usar las medidas de conciliación a que tengan derecho, perdiéndole miedo a las posibles consecuencias, sobre todo los hombres, que temen ser mal vistos por las empresas y lo viven como un obstáculo a su carrera. No podemos permitir que nadie disponga libremente de nuestro tiempo, porque si lo logra dispone de nosotros.

La patronal considera cualquier recomendación una intromisión en su libertad, la perciben como un ataque a las necesidades de las empresas, por lo que se resisten a las que les llegan desde distintos ámbitos, tendentes a incrementar la presencia de mujeres en sus consejos de administración, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas, que cuenten con medidas de acceso al empleo, la clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones, y ordenación del tiempo de trabajo.

Aunque se resisten a reconocer estas medidas en los convenios, el porcentaje de las empresas que las admiten no deja de crecer. Hay experiencias que demuestran que un enfoque integral de la conciliación, gestionado como un proceso más de la empresa y visto como un problema de gestión del talento, permite recuperar la inversión al mejorar la productividad, y contribuir a atraer y retener a un personal cualificado que cambia de trabajo con bastante frecuencia.

Entre los grupos de problemas en los que las empresas pueden adoptar medidas para facilitar la vida a sus trabajadores podemos destacar: el cuidado y desarrollo de los hijos (y no sólo de los pequeños); la atención a los mayores; la salud; el estrés; y las

gestiones diarias (renovar el carné...). Las soluciones más comunes en la empresa española tienen que ver con la flexibilidad de horarios y con servicios de asesoría legal, sanitaria o personal.

De las medidas para compatibilizar familia y trabajo, la más extendida es el horario flexible de entrada y salida al trabajo, el intercambio entre compañeros, la elección libre de turnos y el trabajo a tiempo parcial con posibilidad de volver a la jornada completa.

Los hombres ante el cambio de las mujeres

Las mujeres han conquistado el reconocimiento de su mayoría de edad social y un grado de autonomía económica, personal, sexual y reproductiva sin precedentes en la historia, y los hombres tenemos la ocasión de aprovechar las oportunidades que nos ofrece este cambio.

Su lucha ha contribuido, más que ningún otro factor, a conseguir que los hombres tengamos múltiples razones para liberarnos de las servidumbres de los viejos modelos masculinos. Entre aquéllas que deberían animarnos al cambio podemos destacar la posibilidad de:

- Aumentar en siete años nuestras expectativas de vida. Es lo que suelen vivir las mujeres más que los hombres, sin que en ello tenga nada que ver la genética y sí, y bastante, la ética del cuidado.
- Compartir las responsabilidades económicas con la pareja. Libera de la carga y el estrés que implica tener que asegurar en solitario la economía familiar.
- Decidimos a vivir con una mujer sabiendo que lo hacemos porque nos apetece. No porque la necesitemos para cubrirnos la intendencia.
- Disfrutar más de nuestra sexualidad, hoy atrapada entre el placer y el deber. Al tratarse de relaciones entre iguales, el éxito o fracaso del encuentro sexual será una responsabilidad compartida.
- Ver crecer a nuestra prole, aprender a ponernos en su lugar, a cuidarla, y a cuidarnos.
- Aprender a expresar nuestros sentimientos sin temor al ridículo. Al hacer del amor, la ternura o la capacidad para ponerse en el lugar del otro valores universales (sin asignación de género), no tendremos una imagen de virilidad que mantener o simular.
- Potenciar la cooperación. Evitando estar siempre compitiendo, mejoraremos las relaciones con las mujeres y con el resto de los hombres.

— Vivir en un mundo más seguro. En el actual los hombres cometemos más del 90% de los delitos y ocupamos un porcentaje similar en la población reclusa, por causas

Pero se trata de oportunidades, de beneficios potenciales que no siempre son fáciles de ver, y muchos hombres prefieren pájaro en mano a ciento volando. De hecho, algunos no logran evitar el temor ante un cambio que no han iniciado ni dirigen, ante lo que consideran reivindicaciones constantes y crecientes de las mujeres, ante lo que les exigen asumir o abandonar. Temor a que no se valoren adecuadamente sus esfuerzos de adaptación, a no estar nunca a la altura de las circunstancias, a no ver el final del túnel, a que las mujeres no paren, pese a no reivindicarlo, hasta “darle la vuelta a la tortilla”, invirtiendo las relaciones de poder entre los sexos.

A todos éstos suelo invitarlos a que pasen por alto las actitudes personales de algunas mujeres y busquen reivindicaciones feministas que no persigan la igualdad, o que objetivamente no nos beneficien.

Por suerte la mayoría no es tan desconfiada. Sospechan que el proceso hacia la igualdad es difícilmente reversible e intuyen que las mujeres no pararán hasta acabar con todos los agravios históricos sufridos. Ven el cambio con cierta admiración pese a percibirlo de forma contradictoria: como justo porque repara injusticias y como fastidioso porque la pérdida de privilegios es más evidente e inmediata que los beneficios sugeridos.

Saben que no hay argumentos democráticos para oponerse a la igualdad y quedan pocos que quieran para sus hijas la dependencia económica y personal, respecto a sus parejas, que tuvieron la mayoría de las mujeres de generaciones anteriores o que siguen teniendo la mayoría de sus esposas.

No hace falta ser muy listo para saber que ganar o no dinero marca diferencias de poder en las parejas. Es frecuente que éstas pasen desapercibidas en la vida cotidiana, aunque quedan mujeres que no saben lo que gana el marido y tienen que arreglárselas con lo que éste les pasa para los gastos de la casa. La importancia de estas diferencias se pone especialmente de manifiesto en situaciones de crisis. El ejemplo más conocido se da en los procesos de separación, cuando el proveedor (generalmente el hombre) deja de pagar la pensión compensatoria a la mujer y sus hijos.

La mayoría de los hombres se ven a sí mismos como prolongación suavizada de la imagen de sus padres: menos autoritarios, más cercanos, más democráticos en la toma de decisiones en el hogar, más implicados en tareas como la compra o la crianza, menos sexistas en la educación de sus hijas... Aún así, el colectivo masculino sigue mostrando bastante desinterés por lo doméstico, la mayoría de las amas de casa querría tener una ocupación remunerada fuera del hogar, y la mayoría de la población se dice dispuesta a pagar más impuestos para mejorar los recursos de apoyo para los cuidados familiares.

Los hombres siguen dedicando mucho menos tiempo que sus parejas trabajadoras a las tareas domésticas, la crianza y el cuidado de las personas dependientes. Además cuando se involucran suelen hacerlo en las tareas menos intensas y que implican menos gestión. Pero la implicación de cada cual en lo doméstico es la clave de su apuesta personal por la igualdad; sin ella los discursos suenan a hueco y no es posible avanzar significativamente hacia un reparto equitativo de derechos y responsabilidades entre los sexos.

Resistencias masculinas al trabajo doméstico

La resistencia de los hombres al reparto de lo doméstico sigue lastrando todo el proceso. Cuando empezó a estudiarse el tema, los más optimistas creyeron que los hombres asumirían su parte al mismo ritmo en que la mujer se incorporara al mercado de trabajo, como las puertas giratorias de bancos y hoteles, pero lo cierto es que las tareas del hogar están demostrando ser la actividad a la que más tarda en llegar la igualdad. En casa cada hombre ha de ceder personalmente parcelas de poder y pagar las consecuencias en términos de tiempo y esfuerzo, algo a lo que casi todos se muestran muy reticentes.

Las mujeres siguen dedicando cada día varias horas más que los hombres a las tareas domésticas, porque la mayoría de ellos reconoce no hacer “ni el huevo”, y los que se “enrollan” suelen asumir las reparaciones del hogar, las tareas puntuales y los quehaceres más gratificantes: jugar con los hijos o las hijas, llevarles al colegio, hacer la paella o el gazpacho...

Me molestan especialmente los hombres que tratan de explicar su escaqueo diciendo que en su familia ni les enseñaron ni les dejaron realizar tareas domésticas. Tengo en gran consideración la inteligencia y la capacidad masculina para hacer cualquier cosa que nos interese o nos propongamos, tanto si se trata de bordar con hilos de oro como si hay que condimentar los platos más exquisitos.

Son tantas las cosas que los hombres han hecho sin que sus madres se las enseñaran, y aun en contra de sus consejos, tantos los riesgos asumidos ante los que les previnieron, que con la única excusa con la que estoy de acuerdo con ellos, es la que sostiene que la mayoría de las tareas domésticas son ingratas. Pero coincidiréis conmigo en que si lo reconocemos, tanto más justo, urgente y necesario es su reparto.

El mejor recuerdo que tengo de ese vicio, tan masculino, de pedir pareciendo que damos, es el de un joven catalán independizado que cuando su madre lo visitaba dejaba que ella le limpiara el apartamento y lo cuidara, con la excusa de que así ella se sentía útil y realizada. Cuando se lo comentó a su madre, ésta le aseguró que hubiera preferido encontrar el piso limpio y ver que una parte de lo que se gasta en copas la

hubiera destinado a invitarla a conocer la gastronomía local en los restaurantes de la zona.

No obstante quiero romper una lanza en favor de los hombres que se atreven a decir en un acto público que “ayudan a sus mujeres” con las tareas de la casa. Me aburre la reacción de indignación que inevitablemente manifiestan algunas defensoras de la igualdad, que en aras a lograr un vocabulario y una conducta políticamente correctas, les recriminan que por la boca muere el pez, y les dicen que lo que deben hacer es compartir con sus parejas las tareas citadas. Parece conveniente recordar que en casi todos los trabajos empezamos ayudando, una acción que no tiene nada de censurable porque nadie nace sabiendo y denota voluntad de aprendizaje, reconocimiento de las propias obligaciones y, en el caso que nos ocupa, para alguien que no hacía nada, una actitud de cambio respecto a lo doméstico. El único peligro indudable es que piense que con ayudar ha cumplido y no acabe nunca de asumir la corresponsabilidad.

Entiendo el enfado de las mujeres que les recriminan, pero su reacción suele ser tan emocional que a veces me he preguntado si lo que les incomoda no es ver en esos hombres a sus compañeros, en general ausentes en el acto, que sólo aspiran a ser sus eternos ayudantes. De la misma forma que entiendo a aquella amiga que cuando su pareja le pregunta “¿qué te hago, cariño?” le responde que a ella lo único que tiene que hacerle es el amor, y a ser posible bien, sin ofenderme por descargar en él tamaña responsabilidad.

En los hogares en los que hombres y mujeres no dedican las mismas horas al trabajo remunerado, parece lógico que el reparto de lo doméstico no se plantee al cincuenta por ciento y cueste calcular un reparto equitativo. No es lo mismo estar en paro, u ocupada en un trabajo a tiempo parcial hasta encontrar el que se desea, que no tener planteado incorporarse al mercado de trabajo.

En estos últimos casos se puede considerar una fórmula que permite resolver algunas disputas: ver de cuánto tiempo libre dispone cada cual, aquél del que se dispone para el ocio, incluyendo las vacaciones y los fines de semana. Quien tenga más es evidente que lo consigue a costa de sobrecargar (explotar) a su pareja y está en deuda con ella. En general los hombres disponen de algo más de una hora al día más que las mujeres.

Si no queremos repartirnos el trabajo doméstico tenemos que ganar lo suficiente para pagar a alguien que haga nuestras tareas y las de su propia casa, o acostumbrarnos a vivir con más mierda de la habitual, algo que ya está ocurriendo en los hogares en que las mujeres están aprendiendo a “no ver” el polvo. Aunque también hay países en los que algunas parejas se las reparten en el precontrato matrimonial, eligiendo cada cual las que más le apetece y poniendo turnos para hacer las más ingratas.

De lo que no cabe duda es de que el problema del tiempo libre esta llamado a convertirse en un eje central entre las reivindicaciones de las personas trabajadoras, porque de él depende buena parte de la búsqueda de la felicidad.

Qué pasa en los sindicatos

Las centrales sindicales tienen estudios y propuestas de conciliación que les permiten salvar la cara, aparentando tener asumido el tema cuando se requiere su presencia. Dan la falsa impresión de llevar la iniciativa en este campo, cuando lo cierto es que sus propuestas las formulan las sindicalistas más próximas al feminismo, que se quejan con demasiada frecuencia de las resistencias de sus compañeros a asumirlas, sobre todo aquéllos que ocupan cargos directivos en el sindicato.

Si la mayoría de los sindicalistas creyeran en la justicia distributiva, no dejarían la iniciativa de la actualización de la legislación laboral al Gobierno central, entenderían que el reparto del trabajo doméstico es clave para la incorporación de la mujer al mundo laboral, sin morir en el intento, y verían que les puede ayudar a ellos a conquistar el grado de autonomía personal deseable en cualquier adulto.

Si creyeran en la igualdad verían que la conciliación favorece la solución de un problema que les afecta especialmente, ya que las trabajadoras lo vienen conciliando desde siempre, en cualesquiera que hayan sido las condiciones laborales o la legislación vigente, sin dejar de reclamar por ello las leyes y servicios que la faciliten. Al tiempo animarían a sus afiliados y al conjunto del colectivo masculino, a asumir la parte de la carga que les corresponde en sus hogares.

Si necesitaran personalmente conciliar su vida laboral y familiar, serían más beligerantes en la negociación de los convenios de las empresas o sectores con poca presencia de mujeres, e impulsarían los cambios necesarios en los sindicatos para facilitar la incorporación y la corresponsabilidad de las mujeres, asegurando su presencia paritaria en todos los comités y en los puestos más importantes en las distintas áreas de la organización.

Pero los sindicatos siguen actuando como si la conciliación fuera un asunto de mujeres, un problema vigente por la resistencia de la patronal y el retraso de los legisladores, un puñado de reivindicaciones femeninas con las que deben solidarizarse, cuya causa y solución es ajena a su conducta en el hogar y en el sindicato. De hecho abundan los que piensan que el tema sólo es capaz de movilizar a los trabajadores de aquellos sectores o empresas que cuentan con una presencia femenina importante.

Algunos líderes sindicales justifican el retraso de los sindicatos aludiendo a lo reciente que es la incorporación masiva y estable de las mujeres al mercado de trabajo en tiempos de paz, a su escasa afiliación sindical, y a lo poco que participan en la vida

de los sindicatos, olvidando que se trata de reivindicaciones que se vienen planteando en las centrales sindicales desde la transición democrática.

El problema es que los sindicalistas suelen ser bastante machistas y les cuesta asumir en su actividad sindical lo que evitan en sus relaciones de pareja. Al no vivir como propio el trabajo doméstico, ni pringarse en casa, es lógico que no vivan como propia la urgencia inaplazable que sienten quienes llevan toda su vida laboral dejándose la piel para cumplir con la doble jornada.

A pesar de ellos, la igualdad ha avanzado mucho en los últimos años y en el cambio han participado muchos hombres y bastantes sindicalistas, pero la velocidad de los cambios en vez de justificar el retraso de los sindicatos, pone de manifiesto la necesidad de adecuar la organización, y asumir nuevas formas de acción para lograr la conciliación, impulsando propuestas de negociación colectiva y acuerdos sociales que generen políticas en las empresas que la hagan posible, sobre todo en los convenios que afectan a más hombres, para que atiendan sus necesidades en este campo.

Con esta crítica no estoy negando la necesidad de unos sindicatos que contribuí a montar y legalizar, pese a lamentar su constante pérdida de representatividad (la afiliación no llega al 20% de los trabajadores), cuotas y autonomía económica. Sino que pretendo evidenciar que su falta de sensibilidad la pagamos todas y todos los trabajadores.

Aunque nadie debe dudar que una decidida implicación de los hombres en las tareas domésticas haría más por la igualdad entre los sexos que todas las leyes en proceso de aprobación.

El permiso por paternidad

Las madres siguen pasando mucho más tiempo con sus hijos que los hombres, pero ha desaparecido la convicción de que las cosas deban seguir siendo así. Nada impide a los padres participar de su cuidado desde el momento de su nacimiento. No pueden dar el pecho, pero eso no les impide mecer la cuna, cambiar los pañales, coger a la criatura para que eructe tras las comidas, dar la papilla o ayudarle con los deberes cuando vaya a la escuela.

Tampoco se puede decir que los hombres tienen miedo de hacerse cargo en solitario de un bebé, porque es un temor que comparten con la mayoría de las mujeres (aunque ellas pasaran la infancia jugando con muñecas y cocinitas) y que se supera con la práctica.

En la actualidad las madres trabajadoras disponen de 16 semanas por maternidad y los hombres de dos días. Ellas han de tomar obligatoriamente las 6 semanas que siguen al parto, y pueden ceder a sus parejas el resto, total o parcialmente.

No es sólo cuestión de leyes, pero tampoco podemos esperar a que la evolución espontánea de la sociedad acabe con el enorme déficit histórico acumulado en materia de igualdad entre los sexos. Las mujeres, y algunos hombres, han conseguido hacer conscientes a los poderes públicos de la necesidad de legislar sobre la materia e impulsar políticas activas que eliminen los obstáculos que contribuyen a mantener la desigualdad.

El permiso de paternidad lleva en la agenda política española desde el año 2000, en que los ministros de Trabajo y Asuntos Sociales de la Unión Europea acordaron invitar a los gobiernos a reconocer a los padres trabajadores el derecho individual e intransferible al permiso de paternidad simultáneo al que disfruta la madre, porque ambos tienen derecho a compaginar la vida profesional y la vida familiar.

Con esta medida se trata de compensar las desventajas que tienen las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral debido a la maternidad, y los problemas de los hombres a la hora de ausentarse del trabajo para atender a los hijos.

En la actualidad los hombres disfrutan de permisos de paternidad envidiables en varios países europeos: tres meses en Islandia; sesenta días en Suecia; cuatro semanas en Noruega; dieciocho días en Finlandia; dos semanas en Dinamarca y Francia. Con anterioridad a 1997, año en que se concedió las cuatro semanas a los padres noruegos, independientes de la madre, sólo solicitaban permiso el 2% de los hombres. En la actualidad lo disfrutan el 97%.

El actual gobierno paritario español ha presentado la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres como una de las señas de identidad de su acción política, impulsando medidas de discriminación positiva a favor de las mujeres. Algunas de las iniciativas que tienen más impacto en materia de igualdad entre los sexos son: el incremento de las pensiones mínimas, con un 60% de mujeres beneficiadas, la Ley de Dependencia, con un 80% de mujeres cuidadoras, y el anteproyecto de Ley de Igualdad.

Pero el permiso de paternidad no ha dejado de sufrir recortes. Cuando estaba en la oposición, el PSOE presentó un plan de ayuda a la familia para favorecer la natalidad, en el que proponía un permiso por paternidad de cuatro semanas para uso exclusivo del padre. En su programa electoral lo rebajó a dos semanas, y ahora desde el gobierno concede diez días pagados a los empleados de la Administración central, y anuncia otros tantos para el resto de los trabajadores en la Ley de Igualdad, pendiente de tramitación parlamentaria.

Mientras, en el País Vasco hace años que pusieron en marcha medidas de discriminación positiva hacia los hombres: una subvención anual de 2.400 euros a la trabajadora y 3.000 al trabajador que pida excedencia para el cuidado de su hijo, con una duración máxima de tres años; 1.800 euros anuales a la madre y 2.400 al padre si se trata de media jornada, o 1.350 euros a la madre y 1.800 al padre si la reducen un tercio.

En Cataluña los funcionarios disfrutaban de cuatro semanas de permiso por paternidad (adopción o acogimiento) independientes de los cuatro meses a los que tiene derecho la madre, y ambos (madres o padres) pueden pedir otras 28 semanas de reducción de jornada cobrando la totalidad del salario. Con personas dependientes a su cargo pueden reducir un tercio su jornada laboral durante un año cobrando el 80% del sueldo.

Cuando se apruebe en el Parlamento la Ley de Igualdad, los trabajadores disfrutarán de un permiso de diez días por paternidad, adopción o acogimiento, independiente del de la madre. No es gran cosa pero se trata de un gran paso adelante, porque introduce como novedad en la legislación el reconocimiento del derecho de los padres a este permiso.

Otro tema que merece algunos comentarios es el disfrute por parte de algunos padres de esa parte de la baja maternal que la mujer puede compartir. Pese a coincidir con la idea de que la mayoría de los hombres que la disfrutan son más igualitarios que la media, y pretenden ser mejores padres, a veces me he preguntado si yo, de volver a tener hijos, intentaría persuadir a mi pareja para disfrutar de las 10 semanas de su permiso que puede cederme.

Lo primero que pienso es que dieciséis semanas (dieciocho con la Ley de Igualdad) no son gran cosa, sobre todo si quiere seguir el consejo de la OMS. (Organización Mundial de la Salud), que recomienda la lactancia materna, al menos durante los primeros seis meses. También me parece algo prematura la reincorporación de la madre al trabajo a las seis semanas, para que lo haga bien recuperada del parto.

En caso de que sea ella la que desea, o necesita, incorporarse al trabajo, mis deseos de ejercer la paternidad siguen en conflicto con la idea de que separar al bebé de la madre, a las seis semanas, me parece una forma innecesaria de acelerar su autonomía.

En concordancia con lo que comento, recuerdo un reportaje que lamentaba que los padres sólo disfrutaban el 1,79% de las bajas por el nacimiento de un hijo. La noticia recogía el testimonio de Ernesto, un padre satisfecho por haberla solicitado, que trabaja en la Seguridad Social y su esposa en la clínica dental de la que es propietaria y necesitaba controlar. El padre comenta “es más lógico que sea la madre quien disfrute la baja [...] pero, al final, es cierto que el niño se acostumbra a todo”. (*El País-Andalucía*, 7-11-05).

Si queremos que los hombres asuman la paternidad y compartan la crianza, me parece más justo, igualitario e inteligente, igualar las semanas de baja paternal a las de la madre como un derecho y una obligación del padre.

Sugiero tener en cuenta tres motivos que avalan esta opinión:

- Contribuye a acabar con la discriminación del acceso al mercado de trabajo por parte de las empresas, ya que el sexo no marcaría diferencias en el tiempo de ausencia por el nacimiento de un bebé. Es más, a las mujeres se les ve el embarazo y a los hombres no: al contratarlos es imposible saber cuanto les falta para ser padres.
- Permite a los hombres dedicarse a las tareas domésticas en un momento excepcional en que la madre está más volcada en su propia recuperación y en la crianza.
- Reconoce que los hombres también tenemos derecho a disfrutar, con nuestras parejas, de esta etapa de la vida de nuestros hijos e hijas.

Algunas propuestas concretas

Como habéis podido comprobar no soy un especialista en este campo, aunque me parece que no hace falta ser muy creativo para hacer propuestas que animen a los hombres a corresponsabilizarse de las tareas domésticas a través de las políticas de conciliación.

Se pueden aplicar aquellas medidas que están dando buenos resultados en otros países, reconocer a todos los trabajadores los derechos que ya tienen los empleados del estado, los de algunas comunidades autónomas, y los de algunas empresas. También podemos rescatar de las hemerotecas las propuestas de los partidos políticos de los últimos años. A nivel personal, si los hombres cambian su actitud pueden cruzar sus agendas con sus parejas cada semana, para ver quién se encarga de asumir cada tarea.

Hacer efectivo el principio de igualdad implica eliminar toda discriminación contra la mujer, evitando que el proceso genere la aparición de focos de discriminación contra los hombres que no ayuden a reparar agravios contra las mujeres. Para lograrlo me parece especialmente interesante la idea del porcentaje mínimo del 40% para cualquier sexo, una recomendación internacional que permite conseguir la flexibilidad necesaria, al tiempo que garantiza una representación equilibrada.

La propondría como regla de oro para visualizar desequilibrios y situaciones de desigualdad que contribuyen a perpetuar los roles de género. Situaciones que debemos corregir aplicando medidas de acción positiva, para favorecer al colectivo menos representado; en la mayoría de los casos las mujeres, y en un número creciente de sectores los hombres: enseñanza infantil y primaria, sanidad, servicios,...

Su aplicación decidida demostraría la voluntad de acabar con las asignaciones de género, e implicaría la inclusión de los hombres en las políticas de igualdad, en todos los niveles de la vida laboral, familiar y social. Sin diferencias para el empresariado entre la fuerza de trabajo de hombres y mujeres, la tendencia a discriminar a las mujeres disminuye.

En el momento actual, muchas de las medidas que han de aplicarse con carácter de urgencia figuran en las Leyes de Igualdad y de Dependencia, que se deben mejorar en el proceso de aprobación definitiva. No obstante es conveniente reivindicar:

- El desarrollo del Estado de Bienestar, de modo que asuma una parte creciente del cuidado de las personas dependientes en lugar de priorizar a las cuidadoras familiares.
- El impulso de la red de servicios sociales que garantice la cobertura de las necesidades existentes, sobre todo en las zonas de menor poder adquisitivo: centros de día, deportivos, de ocio, ayudas a domicilio...
- Más ayudas directas y fiscales a las personas con hijos o personas dependientes.
- Programas de educación para la paternidad, complementarios a los programas de educación maternal.
- Medidas de acción positiva, para garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del mercado laboral.
- Planes de igualdad en todas las empresas, que eviten la discriminación sexual en la contratación, la promoción y la conciliación.
- Un cambio en la cultura de las empresas, para que analicen su potencial de mejora, y elaboren planes de conciliación en comités en los que participen recursos humanos, la dirección y representantes de los trabajadores.
- Cursos de corresponsabilidad en las tareas del hogar y la gestión del tiempo, flexibilidad de los horarios de trabajo, guarderías en las empresas, días de permiso por enfermedad común de los hijos, etcétera.
- Que la Ley fije medidas para las empresas pequeñas, que no suelen contar con representantes sindicales.
- Que se asegure la preferencia en los contratos con la Administración pública a las empresas que ejecuten políticas de igualdad.
- Marcos horarios que hagan compatibles los valores que se quieren priorizar. Apagando las luces de los centros de trabajo a las dieciocho horas, salvo en las actividades de noche o que requieren turnos, se podría disponer de las tardes para estar con la familia, se ahorraría en luz y calefacción, y más mujeres aceptarían puestos directivos.

- El derecho individual e intransferible a un permiso de paternidad, adopción o acogimiento, de la misma duración que el de la madre, para evitar el regateo con que nos amenazan en cada propuesta de cambios legislativos.
- Permisos laborales para que las madres y los padres trabajadores puedan asistir a las tutorías o consejos escolares de sus hijos.
- Medios en la escuela que aseguren la custodia de sus hijos a las madres y padres trabajadores: apostando por la cobertura pública de la escolarización de los cero a los tres años, la jornada partida en los colegios públicos o subvencionados, los comedores escolares, un curso que empiece la primera semana de septiembre y acabe la última de junio, unos centros abiertos 12 horas al día 11 meses al año con actividades no lectivas.
- Que los centros de enseñanza promuevan nuevos comportamientos en el reparto de las tareas domésticas en las familias, proporcionando al alumnado de todos los niveles obligatorios, los conocimientos y habilidades necesarios para poder atender responsabilidades familiares y cuidados de personas dependientes, así como otras tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres.

Resumiendo

El creciente interés legislativo por favorecer a las mujeres la conciliación de la vida familiar con la vida laboral, corre el peligro de ocultar que se trata de otro problema de los hombres que padecen las mujeres, ya que ellas las vienen conciliando desde su incorporación al mercado de trabajo en cualesquiera condiciones, y pagando las consecuencias de que los hombres no asumamos nuestra parte de la carga.

Cuando hablamos de conciliación, los hombres tendríamos que empezar explicando por qué no nos ponemos el delantal con la frecuencia necesaria, aunque también podamos hablar de lo que hay que cambiar en la legislación, o de qué servicios sociales son necesarios para facilitar la vida de cualquier hombre o mujer trabajadora, con personas dependientes a su cargo, que no puede o no quiere eludir sus responsabilidades.

Tenemos que admitir que los hombres nos estamos incorporando a lo doméstico a menos velocidad de aquella con que las mujeres se incorporan a la vida laboral. De hecho la mayoría de las trabajadoras siguen asumiendo prácticamente solas las labores del hogar: alimentación, mantenimiento, educación y cuidado de los niños, los ancianos y los enfermos... Este retraso de los hombres les obliga a asumir una carga que crece en lugar de compartirse y explica que hablen de la doble jornada.

“Si los dos trabajamos, ambos comemos y juntos hacemos el amor, dime, cariño mío, por qué tengo que hacer yo sola la comida y la cama”. Un ejemplo representativo de una forma de violencia o explotación de la mujer por el hombre, tan cotidiano como

injustificable, que a ellas les supone un plus de sufrimiento y a ellos les procura bienestar y tiempo libre.

Mientras los hombres eludamos nuestras responsabilidades domésticas, las mujeres no podrán incorporarse al mercado de trabajo con la misma facilidad, dedicación y disponibilidad que nosotros, y su desarrollo tanto personal como profesional se resentirá.

Si sumamos a estas circunstancias el tristemente famoso techo de cristal, esa barrera invisible que separa a las mujeres de los puestos de mayor nivel, en ámbitos tan importantes como la política, las finanzas o la universidad, comprenderemos que su enfado está más que justificado.

Por todo ello, cualquier crítica masculina a sus reivindicaciones o formas de lucha ha de partir del reconocimiento autocrítico de nuestras responsabilidades colectivas e individuales, de la forma en que cada cual contribuye al mantenimiento y reproducción del sexismo (machismo), y de nuestra escasa implicación en la lucha contra la desigualdad, sobre todo en el ámbito doméstico.

La resistencia de la mayoría de los hombres no se limita a la fobia al delantal, ni se explica por el temor infundado de que al ponérselo vayan a perder sus atributos (genitales), sino que se manifiesta en la reticencia a reivindicar, desde los partidos y los sindicatos, los cambios legislativos y los servicios sociales que facilitarían la conciliación.

Por fortuna el colectivo masculino está en crisis. Hace tiempo que ha dejado de ser un bloque sin fisuras y el porcentaje de los hombres que apostamos por la igualdad somos, pese a todas nuestras insuficiencias y contradicciones, una minoría cada día más numerosa que goza de una proyección social creciente.

La mayoría de los “varones sensibles y machistas recuperables” (expresión de Josep-Vicent Marques) no suelen ser conscientes de participar de un movimiento que impulsa un cambio social, una falta de conciencia que limita su eficacia pero que no cuestiona el valor de su esfuerzo, ni su contribución al advenimiento de unas relaciones entre los sexos más justas, solidarias e igualitarias.

No valorar en su justa medida la crisis del modelo masculino tradicional es un error de apreciación que contribuye a mantener discursos simplistas sobre los hombres, al tiempo que impide apreciar y entender su participación creciente en las tareas del hogar, la lucha contra la violencia hacia la mujeres o el apoyo a los cambios legislativos propiciadores de la igualdad, que no saldrían adelante sin su respaldo.

Pero la implicación de los hombres, en las tareas domésticas y en el cambio social, no puede limitarse a mostrar su solidaridad incondicional con las reivindicaciones de las mujeres. La solidaridad con los oprimidos, en este caso con las oprimidas, no es nada nuevo para muchos hombres.

Abundan los que dan su apoyo público a las mujeres, las acompañan en sus manifestaciones, y se resisten a compartir la casa. Sin salir de nuestras fronteras, son muchos los ejemplos de hombres muy solidarios con las víctimas de todo tipo de injusticias, que no ven por ello la necesidad de implicarse en su casa y cuestionar su propio bienestar.

La implicación en lo doméstico de los hombres heterosexuales, esos seres que solemos compartir la vida íntima con mujeres, requiere una actitud autocrítica, tiempo, trabajo y no poca perseverancia, en un medio a menudo hostil. Pero nuestra incorporación a la lucha para cambiar las relaciones entre los sexos supone un cambio que no debemos pasar por alto; por débil que siga siendo nuestra presencia e indiscutible el liderazgo y el protagonismo de las mujeres, la lucha por la igualdad cuenta ya con protagonistas de ambos sexos en el mismo lado de la barricada.

Este cambio despierta tantas esperanzas como temores. Esperanzas porque sin los hombres el cambio no es posible y nuestra incorporación resulta por tanto imprescindible, y temores porque entre los presuntos aliados del feminismo habrá quienes pretenderán liderar el cambio del colectivo masculino y al propio movimiento de mujeres. Se trata de un peligro que provoca la desconfianza de importantes sectores del feminismo y la prevención de buena parte del propio movimiento de hombres.

Pero se trata de un riesgo que hay que asumir si pretendemos construir un futuro compartido, del que participen las mujeres y los hombres. De la misma forma que ser mujer no es sinónimo de ser feminista, ni la presencia de mujeres garantiza que sus intereses estén representados, ser un hombre educado en una sociedad sexista no nos incapacita, de por vida, para hacer aportaciones constructivas al cambio.

No obstante, la mejor forma de medir el grado de implicación real de cada hombre es seguramente ver su grado particular de corresponsabilidad en lo doméstico, porque ésa es la auténtica “prueba del algodón”, una labor con la que pasa como con la limpieza, que sólo se ve cuando no se hace, pero que reporta poco o ningún prestigio social y exige tiempo, dedicación y constancia.

Cuando hablamos de este tema, estoy dispuesto a aceptar las palabras de aquella feminista que nos decía que “los hechos son los que cuentan, y más que lo que decimos o lo que pensamos, los hombres somos lo que hacemos”. Por eso invito al conjunto del colectivo masculino a asumir el riesgo a equivocarse, a coger la plancha y la fregona sin eludir las responsabilidades en la gestión del hogar, y apoyar las reivindicaciones del

movimiento de mujeres sin renunciar a contribuir con nuestro propio discurso a compartir la construcción del futuro.