

# «Iguales pero distintos». Hombres y mujeres: mismos derechos, distintas personalidades

Ruth Abril Stoffels

Universidad CEU-UCH  
E-mail: rabril@uch.ceu.es

Recibido: 8 abril 2013  
Aceptado: 26 abril 2013

**RESUMEN:** La tesis de este artículo, redactado por una mujer que sabe de lo que habla, no es otra que la consecución pacífica y metódica de la igualdad entre hombre y mujer, mujer y hombre. Igualdad en lo que hombre y mujer son y tienen de diferentes; igualdad que supera la masculinización de la mujer y su propia negación frente al varón. Igualdad que supone, por una parte, el reconocimiento de las particularidades propias del varón y de la mujer y, por otra, un apoyo y esfuerzo común, principalmente, en el hogar y en el trabajo para que la riqueza y particularidades de hombre y mujer sean compartidas y puestas al servicio de la mejor causa. De este común esfuerzo nacerán de modo natural la corresponsabilidad entre hombre y mujer, una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral y una apertura y reconocimiento de los valores del «otro».

**PALABRAS CLAVE:** hombre, mujer, feminismo, corresponsabilidad, conciliación.

## *«Equal but Different». Men and Women: Same Rights, Different Personalities*

**ABSTRACT:** The thesis of this article, written by a woman who knows what she's talking about, is the pacific and methodical attainment of equality between man and woman, woman and man. Equality in what they are and in their differences; equality that goes above the woman's masculinisation and her own denial facing the male. Equality that means, on the one hand, the recognition of the male and the woman's own particularities, and on the other hand, support and mutual effort, mostly at home and at work so man and woman's particularities and the richness are shared and at the service of a better cause. From this mutual effort and in a natural way the co-responsibility between man and woman will rise as will a better conciliation between the family and labour life and an opening and recognition of the «other person's» values.

**KEYWORDS:** man, woman, feminism, co-responsibility, conciliation.

### Introducción

Si volvemos la cabeza hacia los siglos pasados, nos resulta bastante

curiosa la «docilidad» con que las mujeres aceptaban las discriminaciones en el seno de las familias y en el seno de las sociedades. La

mujer, en muchos casos, no podía heredar bienes inmuebles, estaba durante toda su vida sometida a la custodia de sus parientes varones, no podía participar en los asuntos públicos y se le exigía la autorización del varón para que ella pudiera trabajar. Estos son algunos de los ejemplos que, incluso a día de hoy, se pueden ver en las leyes y costumbres de muchos pueblos del mundo. Relegadas exclusivamente a la familia y al hogar, las mujeres sentían que el hogar (en sentido logístico), el marido y la maternidad (en sentido físico) eran su feudo, donde les tocaba estar y donde debían desarrollar todas sus competencias. Sin embargo, especialmente a partir de la Revolución Francesa, que fue una lucha de ciudadanos y ciudadanas por el logro de los plenos derechos civiles y políticos, las mujeres francesas, y luego las del resto de los países europeos, se dieron cuenta de que cuando se hablaba de derechos del «hombre» y del «ciudadano», realmente no se estaban utilizando términos genéricos, sino que se estaban refiriendo a los varones. A partir de ese momento, la conciencia de la existencia de discriminación entre hombres y mujeres y los esfuerzos por terminar con ella van a ser un *continuum* en la historia contemporánea.

Sin embargo, esta lucha por la igualdad no va a seguir una línea

recta, sino que vemos distintas trayectorias y distintas perspectivas, no sólo en los teóricos, sino también en las propias actitudes de las mujeres. Vamos a centrarnos en describir esquemáticamente tres de estas actitudes, que han resultado básicas en el desarrollo de la acción de las mujeres frente a su propia discriminación. Nos centraremos no tanto en las teóricas y teóricos del logro de la igualdad de oportunidades, sino en las mismas mujeres y hombres de las sociedades contemporáneas. En consecuencia, dejaremos de lado aquellas actitudes que son la expresión de tendencias antisistema y otras que se han desarrollado prácticamente en el nivel científico, en la medida en que, sin menospreciar su valor, han servido para avanzar en el camino y dotarnos de instrumentos de análisis, debate y desarrollo de corrientes, pero que no han sido sentidas como propias por las mujeres «de a pie», por lo que al no conocerlas no podían o querían compartirlas<sup>1</sup>. Nos quedamos, en todo caso, con «actitudes» más que con teorías.

<sup>1</sup> Véase, entre otros: C. AMORÓS y A. DE MIGUEL (eds.), *Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. De los debates sobre el género al multiculturalismo* (tres tomos), Minerva, Madrid 2005; N. NURIA VARELA, *Feminismo para principiantes*, Ediciones B, S.A., 2005.

### Iguales pero distintos

*La primera actitud es la de la masculinización de la mujer:* Estamos en un mundo dirigido y organizado por los hombres, en el que se obliga a las mujeres a adquirir sensibilidades, competencias y conocimientos que permiten el establecimiento de un *status quo*. Desde esta perspectiva, es singular que las primeras feministas exigieran una socialización, una formación y una educación tendentes a hacerlas libres como lo eran los hombres. De esta forma, uniéndose al equipo ganador, mejorarían sus expectativas. Aunque esta perspectiva ha sido teóricamente abandonada desde hace mucho tiempo; hasta no hace mucho nos encontrábamos con mujeres que renunciando a su maternidad y asumiendo estéticas, competencias y sensibilidades masculinas, pretendían lograr la igualdad en la sociedad.

*La segunda actitud es la de la negación:* Los hombres y las mujeres deben ser iguales en derechos y oportunidades, porque de hecho, las diferencias entre ellos no están más que en los órganos sexuales y en su capacidad de reproducir. Todo lo demás es igual. Por ello se aboga por una especie de androginia. El ser humano es único e igual y no hay más que mínimas diferencias físicas entre ellos, por tan-

to, el resultado debe ser igualdad entre unos y otros, y también en derechos y oportunidades. Esto se ha dejado ver, por ejemplo, en la moda, en los deportes (todos deben ser evaluados con las mismas medidas) o incluso en la entrada de personas en algunos cuerpos civiles o militares, o en oficios en los que los requisitos deberían, se dice, ser los mismos. Algunos no llegan tan lejos, admitiendo que las diferencias físicas pueden llevarnos en el caso de labores físicas a pedir parámetros distintos, pero sin aceptar otra diferencia. Una vez más, en mi opinión, las mujeres salen perdiendo, porque esto les obliga a tener que asumir roles, sensibilidades, tareas y competencias masculinas, sin perder la femenina.

Típica mujer con traje de chaqueta y taconazos, que se levanta a las 6 de la mañana para preparar la comida a su hija pequeña, sale antes de que ella se despierte y vuelve a las 10 de la noche porque todos los demás compañeros lo han hecho así y ella tiene que demostrar que no es diferente. En el trabajo se espera de ella que despliegue todo su potencial, pero si este potencial no incluye el masculino, puede desencadenar recriminaciones por ser blanda, ser demasiado conciliadora o no entender la dinámica del trabajo. Las guar-

derías abren hasta las 10 de la noche, por lo que las mujeres acuden con más frecuencia a técnicas para reducir el estrés y la ansiedad. El varón, por el contrario, hace pocos cambios, y dice no ser machista y creer en la absoluta igualdad de las mujeres, pero lo hace desde su perspectiva, desde la perspectiva en que ha sido socializado, aunque eso le cause muchos problemas en su vida familiar y en sus relaciones laborales.

*La tercera actitud*, por la que yo apuesto, es la de la diferencia, entendida como a continuación explicaré. Las mujeres no son iguales que los hombres, ni pueden ni deben serlo. Hay una parte de lo que son las mujeres que viene dado por la genética, y otra parte por la educación y socialización de las mismas. Gran parte de esta educación va a reforzar lo que la genética impone. Mujer como madre-procreadora y el varón como guardián de la casa (como en el caso de las manadas de leones). Sin embargo, hay cosas que se han determinado con el tiempo, y la cultura y la historia las han ido reforzando sin más razón que la propia dinámica social y el papel mismo de mujeres y varones en la sociedad.

A la mujer como madre le acompañan otros roles como los de la mujer-cuidadora y la mujer-encargada de la logística familiar. Por

así decirlo, la mujer es dentro de casa la «reina» y, aparte de las competencias que genéticamente pueda tener, desarrolla una serie de habilidades que le permiten gestionar mejor estos roles, como son, en mi opinión, la diplomacia y la capacidad organizativa horizontal.

Por el contrario, el varón se siente ajeno a estos roles, y aparte del rol de garantía de la seguridad del hogar, y a veces vinculado a éste, desarrollará otra serie de roles y competencias para ello, para la vida política y el mantenimiento económico de la familia, pero no los vinculados al hogar o al cuidado de la familia.

Si bien, como hemos dicho anteriormente, cada uno de ellos se sentía cómodo en estos roles que biología-sociedad le otorgaban. Llega el momento en que las mujeres se dan cuenta, ven y sienten que ellas pueden desarrollar otros roles fuera del entorno familiar y del hogar, pero que la estructura social se lo impide o dificulta. Con dificultad se incorporan al mundo del trabajo, pero no en igualdad de condiciones con los varones, intentan participar políticamente, pero no pueden hacerlo en igualdad de medios.... Se dan cuenta de que les es muy difícil entrar en este campo opaco que antes monopolizaban los varones. Varones

que, por otro lado, han desarrollado las normas que regulan el hogar, la sociedad, la política o las leyes, de acuerdo con sus propias sensibilidades y competencias, de acuerdo a lo que les han enseñado que es el ser y el deber ser.

En este momento, las mujeres se dan cuenta de que están atadas de pies y manos, no pueden dejar de hacer lo que tradicionalmente han hecho, y en lo que a los hombres se refiere, en general, no están dispuestas a entrar en el cuidado de familia y hogar. Poco a poco se va dejando entrar a las mujeres en el «mundo de los hombres», pero, como hemos dicho antes, a costa de masculinizarse, o sea, a costa de hacer y demostrar que ellas pueden hacerlo igual que los hombres.

Pero esto tampoco les llena plenamente, dado que siguen teniendo dos vestidos que tienen que usar en función de dónde estén y llevar una vida esquizofrénica: ser muy femeninas en casa y muy masculinas fuera. Además, los medios de comunicación, la moda, el propio entorno, les están mandando mensajes contradictorios. Tienen que trabajar fuera de casa ocho horas, pero con tacones altos y vestidos incómodos, cuando adquieren conocimientos y experiencia, a partir de los 40 años (cuando se convierten en *senior*) resulta que la sociedad las aparta y, en todo caso, les

impone unos moldes estéticos que es difícil que cumplan.

Los varones, por el momento, aceptan la entrada de las mujeres en el mundo que antes era suyo, pero eso sí, ello no implicará que las fronteras entre estos dos mundos se hagan permeables. La mujer sigue en el hogar y el varón no consigue entrar en el mismo y las reglas de funcionamiento fuera del hogar siguen siendo aquellas que se han puesto desde su sensibilidad y comprensión de la realidad. Por ejemplo, el concepto de autoridad, el valor de los trabajos de fuerza por encima de los trabajos más manuales o la preferencia del presencialismo sobre la eficiencia.

Sin embargo, nos damos cuenta de que hay competencias, sensibilidades, habilidades de las mujeres que pueden ser de mucho valor en este mundo hasta ahora cerrado a ellas. Y la realidad nos fuerza a ir aceptando poco a poco nuevas formas de trabajar, de organizar el trabajo, de dirigir, de distribuir los tiempos, y vemos que estas formas pueden complementar e incluso sustituir a las existentes, dando mejores resultados. Y la sociedad se da cuenta, poco a poco (en ello estamos), de que no hay que masculinizar a las mujeres, sino que hay una cierta «feminización de la sociedad», en

el sentido de que se valore, refuerce y exteriorice una serie de cosas que hasta ahora «eran cosa de mujeres». En este sentido, por ejemplo, es preciso valorar y revalorizar «la ética del cuidado». El cuidado de un pariente, sea menor o anciano, es una actividad muy bella, pero al mismo tiempo sacrificada y que requiere tiempo, desarrollo de competencias y adquisición de conocimientos. Las madres no nacen sabiendo, sino que van aprendiendo, igual que pueden aprender los hombres. Es cierto que quizás la biología les ayude, pero la socialización y la propia sensibilidad del varón pueden capacitarle para cuidar a estas personas no de igual manera, pero sí igual de bien.

A la par, la entrada de mujeres en las empresas ha supuesto una nueva forma de «dirigir» tanto a las personas como a la propia gestión empresarial. Una dirección menos autoritaria, una mayor negociación entre los distintos actores, una perspectiva horizontal más interdisciplinar, parecen haber sido aportaciones de las mujeres directivas que no renuncian a su «feminidad» en el entorno laboral.

En definitiva, iguales pero distintos. Lo que debemos conseguir por el momento es que estas características que definen a la mu-

jer, sean valoradas; que sus tareas dentro y fuera del hogar sean igualmente pagadas (en todos los sentidos); que los varones, desde su propia masculinidad, no tengan problemas en asumir roles hasta ahora femeninos, y, finalmente, que la sociedad sepa ver que la diversidad es una riqueza en todos los campos. Que hombres y mujeres somos todos necesarios y complementarios en la familia, en el entorno y en la sociedad. Que una sociedad que prescindiera de la materia gris, competencias, sensibilidades y capacidades de la mitad de la población está tirando a la basura muchos recursos y está discriminando esta parte de la sociedad. De igual manera, una familia que no cuenta con el varón en la gestión de la familia y el hogar, no podrá extraer todos los beneficios, y progenitores, hijos e hijas y otras personas que forman parte del entorno familiar; en definitiva, no podrán alcanzar el bienestar y prosperidad a la que llegarían si todos los recursos puestos a su disposición estuviesen aprovechados.

No se trata, por tanto, de que haya más mujeres en la política, en la economía, en la sanidad, en la justicia y en todos los campos que hasta ahora le estaban prácticamente vetados; se trata de que esta participación pueda, en su caso,

ser un bien que aporte valores y competencias distintos a los ya existentes y que, como una bola de nieve, vaya generando una mayor valoración de las mismas. Muchos países, por presión internacional o por convicción propia, han adoptado leyes de cuotas o han incorporado nominalmente a mujeres en los puestos de poder. Sin embargo, en algunos casos, estas mujeres no dejan de ser mujeres florero, por no seguir más que los mandatos que los varones les dan. En otros casos, estas mujeres se identifican con los parámetros y *status quo* existentes y no son agentes de cambio. Finalmente, en otros países, las mujeres luchan por una igualdad masculinizada o andrógina que en nada favorece al propio ser de las mujeres.

Tampoco ayuda en esta carrera de obstáculos, que el logro del reconocimiento de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres se desarrolle en forma de «guerra de sexos», en la que la mujer debe salir ganadora y el varón perdedor. Esto no es ni puede ser así. El logro de sociedades en donde hombres y mujeres sean igualmente valorados y tratados nos lleva a sociedades mejores, capaces de una mayor estabilidad y progreso, donde, evidentemente, las mujeres tendrán el lugar que les corresponde, pero no restando

el valor de las competencias, capacidades y habilidades de los varones, sino sumándose a ellas. Nadie diría que la incorporación de una minoría étnica reprimida y no reconocida supondría una pérdida de poder de esa sociedad, sino por el contrario un refuerzo y avance de la misma.

De igual modo, tampoco ayuda hablar de la «mujer» como un ser homogéneo, con características definidas e iguales y con una situación semejante. Esta «mujer», no existe en la sociedad, nada más que como concepto genérico; lo que existen son mujeres en distintas situaciones, contextos y con fortalezas y debilidades distintas. No es lo mismo la situación de las mujeres negras en EE.UU. que las de los hombres negros, ni la de estas mujeres con las de las blancas en este mismo país. De esta forma, no son las mismas las fortalezas, debilidades y competencias de las mujeres en el ámbito rural que en el urbano, el de las mujeres madres que el de las mujeres solteras. Por ello, el esfuerzo que propongo no es fácil: el reconocimiento de las capacidades, competencias, habilidades y debilidades de las distintas mujeres en sus distintos contextos y desde su distinta realidad personal.

En la actualidad, se habla de la discriminación de las mujeres, pe-

ro poco se dice de la discriminación múltiple o interseccional que supone la discriminación de mujeres por el hecho de ser mujeres, pero además, por el hecho de ser de un raza minoritaria o ejercer una actividad no valorada (mujer-prostituta-negra). No se tiene en cuenta el efecto multiplicador que tienen estas diferentes discriminaciones al combinarse simultáneamente.

### **La corresponsabilidad como piedra angular**

Todos los esfuerzos hechos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres han ido destinados, hasta ahora, fundamentalmente hacia las mujeres. Se han elaborado leyes de cuotas, se ha mejorado su acceso a una mejor formación, se les ha «empoderado» o capacitado para asumir todos estos roles que hasta ahora no podían asumir. Sin embargo, dos cuestiones son, en mi opinión, muy importantes. A la primera ya he hecho referencia en los párrafos precedentes. No se trata de una lucha contra los hombres, sino de un avance con los hombres. Sin embargo, hasta ahora esto no ha sido así. Los foros de derechos de las mujeres, las conferencias, reuniones, manifestaciones y demás actos públicos en los que el tema es el de las mujeres,

suelen ser ocupados en su práctica totalidad por mujeres. Parece que se habla para un público entregado, como dicen muchas de ellas, esto es un fracaso, porque nosotras ya sabemos a lo que tenemos derecho, lo que queremos es que se nos reconozca. Ciertamente es que en esta relación desigual existente, hay reticencia por parte de muchos varones a perder lo que ellos consideran que son sus «naturales» derechos y su posición en la sociedad. En otros casos, los varones no aprecian, a veces por sutiles, las discriminaciones existentes.

No es extraño observar, por ejemplo, que en el mismo día de la mujer trabajadora se afirme contundentemente en muchos medios de comunicación que la discriminación laboral de la mujer ya no existe, que las leyes la protegen y que hemos avanzado mucho en las relaciones laborales. Sin embargo, las estadísticas son claras al respecto. Finalmente, encontramos a aquellos varones intimidados por el discurso beligerante de muchas mujeres que prefieren replegarse sobre sí mismos para no perder en esta guerra o quedar como los malos de la película. Cuestiones vinculadas a la distribución del poder y gestión del cambio social, a la comunicación y a las estrategias comunicativas utilizadas, y finalmente a la posición defensi-



va de muchos varones, dificultan la tarea de involucrar a los hombres en este cambio social que proponemos. Sin embargo, es fundamental que los varones sean agentes de cambio en este campo, porque si no, éste no se podrá producir o, de hacerse, no se hará en términos de paz social, sino de desestructuración de la misma.

Vinculado a todo ello está el tema de la conciliación y la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral. Muchas de nuestras madres que han cumplido el rol del cuidado de la familia y el hogar en exclusiva, nos preguntan a nosotras, generación de transición, si de verdad nos sentimos «más realizadas» con esta ampliación de roles. Nos ven correr de un lado a otro, no descansar los fines de semana, gestionar con nervios y con prisas las cosas de la familia, especialmente de los hijos e hijas, sin poder disfrutarlas realmente. Llegan a la conclusión de que ellas no estarían reconocidas, no compartirían el poder, no tendrían independencia, pero quizás no eran tan infelices como nosotras. Nosotras estamos orgullosas, pero ellas eran más felices. También las nuevas generaciones parecen echarnos en cara estos llamados logros y nos encontramos con que muchas de las jóvenes actuales o renuncian a la materni-

dad o prefieren quedarse cuidando a la familia y no ir a trabajar... ¿Es que estábamos confundidas? ¿Somos realmente más felices? ¿A qué se debe esta frustración?

Dos son, entre otras, en mi opinión, las cuestiones en las que debemos centrarnos. Vinculado a la feminización de la sociedad a la que antes he aludido: por un lado, lograr la racionalización de los horarios y el respeto y promoción de la *conciliación* entre la vida personal, familiar y laboral. Y, en segundo lugar, no hemos conseguido que los varones compartan las tareas de la familia y el hogar y por ello tenemos doble jornada, doble estrés y doble infortunio.

*La corresponsabilidad* hace referencia al reparto equitativo de las tareas en el seno del hogar. Habitualmente se piensa en el reparto entre el padre y la madre de estas tareas. Pero cada vez más, especialmente con familias cuyos hijos no abandonan el hogar hasta edades avanzadas, o en aquellas en las que alguno de los abuelos o abuelas se incorporan al hogar, este concepto se amplía.

Hasta hace poco, el núcleo de las tareas del hogar recaía en las mujeres, madres y abuelas y, parcialmente, en las hijas que habitaban el hogar (había que prepararlas para dirigir su propio hogar). De

hecho, los hombres permanecían prácticamente ajenos a las mismas salvo para cuestiones específicas (decisiones que implicaban autoridad o trabajos que implicaban fuerza). Este es el juego de roles del que hemos hablado anteriormente.

Sin embargo, a día de hoy, esto no se puede ni debe mantener. Por un lado, porque es derecho y obligación de los varones involucrarse en las labores de cuidado de la familia, y segundo, porque la entrada de mujeres en el mundo laboral debe suponer un reparto de trabajos en el hogar.

Empecemos por el primero de estos argumentos. Para ello, podríamos distinguir entre las tareas domésticas y las de cuidado de la familia. Debo decir que no creo que haya nada genéticamente inscrito en la mujer que la haga más apta para el planchado, la cocina, la limpieza o la costura... Si lo ha hecho tradicionalmente ha sido porque así se le ha encomendado, pero no olvidemos que muchas de estas tareas, una vez se han convertido en oficios y transformado en trabajos remunerados, han sido ejercidas por varones.

Mientras esto no ha sido así, el trabajo no ha sido en absoluto valorado. Cuando vamos a los tribunales, para hacer cualquier petición civil,

laboral o administrativa, siempre hay una traducción monetaria de eso que pretendemos y a lo que damos valor. Sin embargo, hasta que las mujeres no se incorporaron al mundo laboral y, consecuentemente, no externalizaron las labores domésticas, éstas no fueron valoradas. A pesar de ser necesario, a pesar de ser la base del mantenimiento de la familia y a pesar de lo tedioso y cansado que pudiera ser, era mucho menos valorado que cualquier trabajo que hiciera un hombre, para menospreciarlo se decía: «eso es trabajo de mujeres».

Sin embargo, cuando las familias empezaron a tener que pagar a un tercero para que planchara, limpiara la casa o hiciera la comida, dado que las esposas no tenían tiempo material para hacerlo, estas tareas empiezan a valorarse. A ello también ayuda el que los varones se vean obligados a involucrarse y, consecuentemente, puedan apreciar en sus propias carnes lo que son estas tareas. En aquellos entornos en los que ni se ha externalizado, ni el varón ha compartido las cargas, evidentemente sigue siendo un «trabajo de mujeres», nada agradecido y poco valorado. En el resto, este llamado «trabajo invisible» se está visibilizando.

Evidentemente se podría decir lo mismo de las labores de cuidado de la familia, sin embargo, creo

que hay algunos matices que deben hacerse. En primer lugar, que nadie reclama como derecho el de hacer las tareas del hogar, sino que se considera más bien una carga. No ocurre así en el cuidado de los miembros de la familia en el que los padres alegan el derecho de cuidar a sus hijos e incluso de cuidar a sus mayores. Estamos ante un derecho-deber y eso no lo podemos perder de vista.

Por otro lado, tradicionalmente se ha hablado de la sensibilidad especial de las mujeres para el cuidado de las personas dependientes (niños, enfermos, ancianos, discapacitados), alegando para ello cuestiones genéticas. Es cierto, en todo caso, que en la actualidad hay muchas personas que entienden que no es cuestión de genética, sino cuestión de socialización. No dispongo de datos suficientes para inclinarme hacia una u otra teoría, pero creo firmemente, y la realidad lo demuestra cada día, que los varones son también capaces de desarrollar las competencias necesarias para el cuidado de las personas dependientes, en unos casos sustituyendo a las mujeres, en otros casos siendo ambos complementarios. Una vez más, esta tarea ha empezado a valorarse cuando se ha externalizado, especialmente cuando ha sido mediante remuneración.

Pero sea valorada o no, lo cierto es que el logro de la igualdad entre hombres y mujeres debe partir también de compartir los roles, tareas y derechos en el seno de la familia y el hogar. No se les puede pedir a las mujeres una doble o triple jornada y hacerles, además, responsables del fracaso de la familia, por el hecho de que trabajen. Antes era así. Si el hijo salía delincuente era porque las madres no les habían prestado atención suficiente, si el marido se divorciaba era porque ella le había «desatendido». Los males familiares eran imputados a las mujeres; éstos aparecían cuando las mujeres se salían de sus roles tradicionales y asumían los que no les correspondían. Dejaban, en suma, el hogar vacío.

Una vez que hemos aceptado que las mujeres pueden asumir otros roles y que los hombres pueden, deben y tienen derecho a asumir tareas de cuidado de la familia y el hogar, el siguiente paso es lograr que esto se haga realidad: que el varón entre en casa y comparta en plena igualdad estas labores con el resto de la familia, esposa, hermana, madre o hija. Sólo así lograremos avanzar en la igualdad de las mujeres y en el logro del mayor bienestar de las familias y los hogares.

Cuando pensamos en la conciliación entre la vida personal, fami-

liar y laboral, en general estamos pensando en las mujeres como destinatarias de las mismas. Entre las medidas de las que hablamos están las guarderías, la reducción de horarios, permisos parentales, horas para llevar a familiares al médico o días para quedarse cuidándoles en casa, ajuste de horario laboral... De hecho, si vemos los usuarios de estas medidas en su mayoría son mujeres.

Sin embargo, cuando hablamos de la conciliación debemos hacer referencia a la racionalización de los horarios laborales<sup>2</sup>, a la preferencia de la eficacia sobre la presencialidad, a la flexibilización de los horarios en función de necesidades y capacidades, al teletrabajo y a toda una serie de medidas al respecto. Estamos hablando también de unos horarios de servicios públicos amplios y accesibles, así como de la promoción de la e-administración como medidas necesarias para el logro de esta racionalización. Sin olvidarnos del acceso a una serie de medidas para personas con necesidades especiales, que sean cercanas, asequibles y accesibles, por ejemplo campamentos de verano para niños, cen-

tros de día para ancianos, centros de salud en cada barrio, entre otros.

A pesar de ello nos damos cuenta de que, de hecho, las destinatarias de estas medidas siguen siendo las mujeres, porque siguen siendo las que asumen en general estas tareas. Sin embargo, en algunos países el cambio sociológico se fuerza a través del necesario turno entre progenitores, por ejemplo a la hora de pedir permisos parentales, o en la reducción de horas por cuidado de personas dependientes. Parece que está funcionando, pero hay análisis que no valoran positivamente esta intromisión del Estado en la organización del hogar o esta imposición de los cambios sociales con medidas tan radicales.

La asunción por parte de los varones de las tareas domésticas y familiares en un hogar igualitario, verdadero y hasta revolucionario cambio social, se nos plantea como objetivo a medio plazo. Como hemos visto, las reivindicaciones de racionalización de los horarios y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, provienen fundamentalmente de las mujeres, que son las que sienten que no pueden con esta doble carga y, de hecho, son ellas las que, en general, disfrutan de estas medidas. Aunque poco a poco se va

<sup>2</sup> Véanse al respecto documentos de la Asociación para la Racionalización de los Horarios de los Españoles en <http://www.horariosenespana.es/index.php?module=inicio>

viendo una apertura hacia los varones.

Igualmente, y por desgracia, la crisis ha llevado a muchos varones a sus hogares. Sin embargo, en algunas familias las mujeres se han mantenido en el trabajo, convirtiéndose en las mantenedoras económicas del hogar. Asimismo, la necesidad de reducir gastos ha supuesto que muchos de los trabajos antes externalizados tengan que ser asumidos por los miembros de la familia y ello ha facilitado su asunción por los varones. Aunque desgraciadamente no ha sido así en todos los casos y en ocasiones la

mujer, que es la única que trabaja, sigue asumiendo, además, el grueso de las tareas del hogar.

En todo caso, creo que vamos por el buen camino. Antes era extraño ver a varones en el supermercado o poniendo una lavadora. Cada día son más los que lo hacen sin sentirse por ello menospreciados o infravalorados. Es cierto que se habla de «ayudar en las tareas del hogar» en vez de «compartir» las tareas; también es cierto que el camino es largo y los hoyos profundos, por lo que es necesario que todos trabajemos a la par para el logro de estos avances. ■