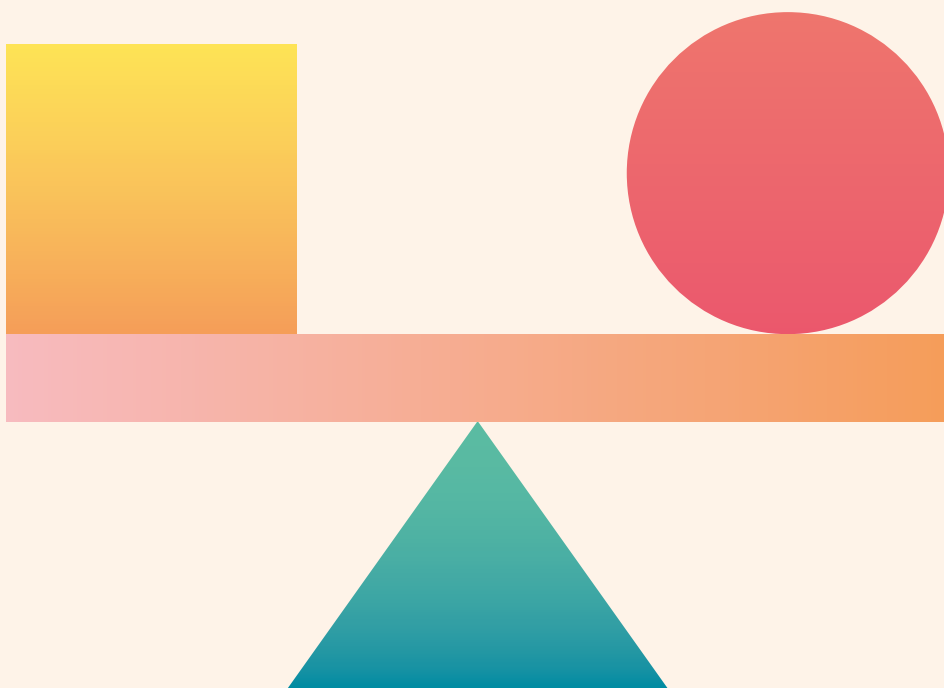


Parejas igualitarias. Realidades sobre corresponsabilidad y cuidados

Guadalupe Martínez Fuentes

Rosa María Soriano Miras

(COORD.)



Créditos

Edita

Concejalía de Igualdad
Ayuntamiento de Granada

Diseño y maquetación

Catálogo

Depósito legal

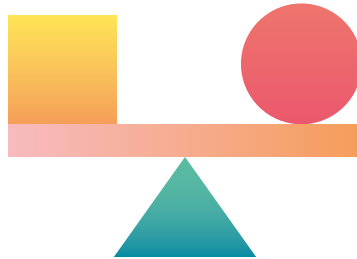
GR 362-2024

ISBN

978-84-121472-9-2

Publicación subvencionada a través del Convenio entre la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familia e Igualdad de la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Granada para la realización de actuaciones en materia de conciliación y/o corresponsabilidad en el marco del Plan Corresponsables.

Parejas igualitarias. Realidades sobre corresponsabilidad y cuidados



Guadalupe Martínez Fuentes
Rosa María Soriano Miras
(COORD.)

Índice

Presentación de la Guía	10
1/ El trabajo doméstico y el cuidado de menores en la vida en pareja	16
1.1. La realidad se impone	19
1.2. Herramientas de medición de la corresponsabilidad	40
2/ Las parejas igualitarias ante el trabajo doméstico y los cuidados	46
2.1. ¿Qué es una pareja igualitaria?	48
2.2. Beneficios del modelo de pareja igualitaria	54
3/ Condiciones que favorecen u obstaculizan la construcción de parejas igualitarias	72
3.1. Condiciones que favorecen la construcción de parejas igualitarias cuando no hay hijos/as	74
3.2. Condiciones que favorecen la construcción de parejas igualitarias si se amplía la familia	80
3.3. Condiciones que dificultan la construcción de parejas igualitarias cuando no hay hijos/as	86
3.4. Condiciones que dificultan la construcción de parejas igualitarias cuando se amplía la familia	88

4/ Construimos parejas igualitarias desmontando estereotipos de género	102
4.1. ¿Qué son los estereotipos?	104
4.2. ¿Qué son los estereotipos de género?	107
4.3. Estereotipos de masculinidad en nuestra sociedad acerca de las tareas domésticas y de los cuidados	114
4.4. Estereotipos de feminidad en nuestra sociedad acerca de las tareas domésticas y de los cuidados	122
4.5. Recomendaciones para romper con los estereotipos de género	127
5/ Construimos parejas igualitarias ejerciendo nuestros derechos de conciliación y corresponsabilidad	130
5.1. Cuidar es un derecho y una responsabilidad de todas las personas	133
5.2. ¿Qué dice la normativa sobre conciliación y corresponsabilidad?	137
5.3. ¿Quién tiene derecho a la conciliación familiar?	144
5.4. ¿Cómo ejercer tus derechos?	145
Para saber más	148
Autoría	158
Financiación	159
Agradecimientos	160



Compartiendo tareas, compartiendo cuidados

Los roles de género han sido construidos socialmente a lo largo de la historia, lo que dificulta cambiar patrones arraigados. A ello debemos añadir las presiones sociales que a menudo sólo intentan reproducir modelos tradicionales, donde la mujer se encarga del hogar y el hombre del trabajo fuera del mismo, así como una desigualdad en el mercado laboral que limita la capacidad de la mujer para propiciar una distribución equitativa de las tareas.

Es de especial importancia una coeducación en igualdad que promueva desde la infancia valores de conciliación y corresponsabilidad, además de incentivar y legislar para que las empresas y entidades las incorporen.

La corresponsabilidad es un concepto que va un paso más allá de la conciliación. Significa tomar el mismo nivel de responsabilidad por ambas partes en todo el conjunto de tareas y obligaciones que conlleva la convivencia, la organización doméstica, la crianza y los cuidados en general, tanto a nivel de ejecución como a nivel de carga mental.

Una pareja igualitaria es aquella en la que se comparten de forma equilibrada y negociada las responsabilidades de organización y de desarrollo de las tareas, incluyendo las tareas domésticas, las asociadas a la crianza de sus hijas e hijos así como las del cuidado de otras personas del entorno familiar que requieran apoyos.

Hablamos de la necesidad de fomentar una sociedad en la que la conciliación y la corresponsabilidad sea la norma en nuestros modelos de convivencia familiar, en la que reparto equitativo del tiempo y la carga dedicada a cubrir las necesidades familiares sea la norma general y permita que tanto mujeres como hombres disfruten y asuman la parte que realmente les corresponde. Que exista una corresponsabilidad real para la toma conjunta de decisiones, para el desarrollo de las tareas, para dar respuesta a las necesidades de toda la familia supone llegar a un modelo de participación activa basado en el respeto, reconocimiento mutuo y en una apuesta firme por un proyecto común que nos llevará, sin duda, a un mejor desarrollo personal, a una mayor satisfacción en la relación de pareja y a constituir familias favorecedoras del bienestar físico y emocional de todas las personas que las componen independientemente de su edad y necesidades.

“Parejas igualitarias. Realidades sobre corresponsabilidad y cuidados” pretende mostrarnos la visión de esa igualdad tras un diálogo con distintos modelos de parejas.

Pretende mostrarnos distintas vivencias, distintas aptitudes, expectativas., para promover un debate que nos permita cuestionarnos cómo nos organizamos, cómo vivimos nuestra vida familiar, cómo siente cada persona su posición en la pareja respecto a sus cargas y sus emociones..., y para concluir con la visibilización de los

obstáculos que, a pesar de los avances, dificultan la consecución de una igualdad real y material en la pareja.

El objetivo es desterrar aquellos vestigios que se arrastran impuestos por roles de género tradicionales, apostar por una comunicación abierta y honesta sobre las expectativas y necesidades que cada persona siente dentro de la pareja y conseguir limar conflictos a la hora de repartir responsabilidades.

Dentro del marco del Programa Corresponsables en colaboración con la Universidad de Granada a través de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, presentamos esta publicación que pretende ser un recurso más para avanzar en los objetivos descritos, y desde la Concejalía de Educación, Empleo e Igualdad agradecemos su trabajo que se concreta en esta publicación.

Desde el área de Igualdad del Ayuntamiento de Granada ha sido un objetivo de trabajo constante el promover la conciliación y la corresponsabilidad así como la puesta en valor de los trabajos de cuidados, totalmente imprescindibles para la sociedad.

Animamos a dedicar un corto espacio de vuestro tiempo a leer este documento, realizar sus test y mantener los debates de pareja y familia que se promueven con el convencimiento de que será positivo.

Nuestro objetivo como sociedad deber ser convertirnos en un perfecto ejemplo de igualdad para generaciones futuras.

Encarnación González Fernández

CONCEJALA DE EDUCACIÓN, EMPLEO E IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Presentación





Esta Guía
está dedicada a aquellas
personas que consideran que
la relación de pareja representa
uno de los vínculos más
importantes de la vida.

Se dirige a todos los hombres
y todas las mujeres que comparten
hogar con su pareja, tengan hijos/as o no.

También está pensada para
quienes desean convivir con su pareja
en un futuro, mantengan ya una
relación sentimental o puedan
hacerlo más adelante.

Su propósito es informar, sensibilizar y contribuir a la reflexión y a la práctica del cultivo de una convivencia de pareja en iguales condiciones de autonomía personal, desarrollo profesional y responsabilidad familiar.

Cuatro tipos de fuentes la nutren. La fuente principal y más voluminosa es el **resultado de estudios científicos**. Contamos también con normas procedentes de la **legislación española** y con **materiales divulgativos** elaborados por organismos oficiales. La cuarta fuente, muy valiosa, es el **testimonio directo de hombres y mujeres** de entre 25 y 49 años que viven con sus parejas en la capital o la periferia de la provincia de Granada. Estas personas difieren en su orientación sexual, nivel de estudios, estabilidad laboral, nivel de ingresos y clase social. Tienen ideas diferentes sobre la organización de la vida en pareja. También son diversos los tipos de familias que ellos y ellas han conformado: están casados/as o no, y conviven con uno o dos hijos/as menores de 12 años, o no tienen descendencia.

La Guía se organiza en cinco secciones principales y cuatro complementarias.



La que sigue a continuación ayuda a identificar y medir la tipología y la cantidad de **trabajo no remunerado empleado en las tareas domésticas y el cuidado de menores** que las parejas que conviven afrontan cotidianamente. Los testimonios personales que se recogen aquí relatan la vivencia práctica de cómo se organizan en el día a día estas actividades familiares. Los datos estadísticos que se suman reflejan cuál es la realidad de Andalucía y España a este respecto.



Otra sección ilustra qué es una **pareja igualitaria** frente al reparto de tareas de cuidado del hogar y de las personas que lo habitan y cuáles son los beneficios que produce este modelo de relación en distintos ámbitos de la vida. Aquí encontraremos también narrativas personales. Estas nos cuentan cuáles son los pilares sobre los que las personas invitadas a nuestro estudio tratan de sostener una relación igualitaria.



Sigue una sección que revela cuáles son las **condiciones de partida que facilitan o que dificultan** la experiencia de vivir una relación de pareja igualitaria. Los testimonios que se presentan nos hablan de sus circunstancias personales, familiares, laborales y sociales. También nos dejan unas recomendaciones sobre las prácticas que, de acuerdo a su experiencia, ayudan a afrontar los problemas.



Dos secciones más explican **cómo podemos contribuir personalmente** a que nuestra relación de convivencia en pareja sea igualitaria, y así beneficiarnos de sus ventajas. En una de ellas explicamos qué son los estereotipos de género, el efecto perjudicial que producen en la convivencia en pareja y cómo podemos desmontarlos. Los discursos personales que aquí presentamos dan muestra de cómo se posicionan nuestros invitados e invitadas ante esta realidad. En la otra sección abordamos cuáles son nuestros derechos de conciliación y corresponsabilización y cómo ejercerlos.



Las cuatro secciones que acompañan a las anteriores aclaran, respectivamente, **quiénes han investigado estos temas** y ofrecen **lecturas** y otros **recursos** para seguir profundizando, financian la elaboración de esta Guía, conforman el equipo de trabajo responsable, o merecen especial mención y agradecimiento por su valiosa contribución.

Sugerimos **dos recomendaciones** para hacer el mejor uso de la Guía: 1) navegar por sus distintas secciones en el mismo orden en el que aparecen recogidas en el Índice, y 2) explorar todos los contenidos desplegables recogidos en cada apartado.



trabajo
doméstico



cuidado
de menores

1 / El trabajo doméstico y el cuidado de menores en la vida en pareja



En el día a día de todas las parejas que conviven existe una carga de trabajo doméstico no remunerado. Este tipo de trabajo es aquel que comprende actividades rutinarias esenciales para el sustento y bienestar de la unidad doméstica. Ello incluye, entre otras cuestiones, la preparación de alimentos, la limpieza, la adquisición de provisiones y artículos para el hogar, así como limpiar los platos y la confección y el cuidado de la ropa.

En aquellas parejas que han ampliado la familia y conviven además con hijos/as, estas tareas se suman a las propias de las estrategias de cuidado infantil. Estas estrategias hacen referencia al método de cuidado de los hijos/as la mayor parte del tiempo. Incluye tanto formas de **cuidado parental** (ejercido por los progenitores), como el **no parental**, que engloba el **cuidado formal** (p. ej., servicios de educación infantil y servicios remunerados) y el **informal** (otros familiares).

En esta sección se proporciona información sobre los distintos tipos de tareas domésticas y de cuidado de menores en parejas que conviven y que exigen de una realización cotidiana. Para ello, ofrecemos **datos sobre cómo se distribuyen estas tareas** en familias de Andalucía y del conjunto de España. También incorporamos el **testimonio de hombres y mujeres** que conviven con su pareja acerca del ideal que persiguen y la realidad de su día a día en el reparto de estos quehaceres. Su relato ilustra las **resistencias y los conflictos** en los usos del tiempo dedicado a los trabajos domésticos y de cuidados. Igualmente destacamos aquí cuáles son las **principales demandas sociales** de las parejas para poder conciliar el desempeño de dichas tareas y las propias de su trabajo remunerado, así como cuál ha sido la progresiva **respuesta que les han dado los gobernantes**. Finalmente, ofrecemos **herramientas** diferentes que facilitan la reflexión sobre cómo se reparten las tareas en nuestro hogar.



1.1. La realidad se impone

Tenemos buenas, regulares y malas noticias. Concretamente, una buena noticia, dos regulares y tres malas.

Empezamos por la buena: los hombres participan cada vez más en el trabajo doméstico en la mayoría de las parejas en que ambos miembros trabajan.

La primera mala noticia es que, en su gran mayoría, las tareas que supone **el trabajo doméstico no remunerado siguen siendo responsabilidad de las mujeres**. Ello implica la carga de “hacer” junto con la carga de “pensar y organizar”. Por su parte, los hombres que contribuyen a las tareas domésticas ejecutan mayoritariamente por iniciativa propia aquellas que les resultan más satisfactorias y flexibles. El resto las realizan por mandato o delegación de la mujer. En estos casos, los hombres se acomodan en el rol de aprendiz. Esta realidad abre un conflicto –latente y/o manifiesto– que identifica dos posiciones en la relación de pareja. De un lado, el rol de supervisora-vigilanta (en femenino). De otro lado, el rol de ayudante-aprendiz (en masculino).

La segunda noticia mala es que aunque el tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado se modifica a lo largo del curso de vida, **las mujeres siempre asumen más responsabilidades que los varones**. Las mujeres aumentan la dedicación a las tareas domésticas con la formación de la pareja y en la época de crianza. En contraste, la dedicación entre los varones es bastante homogénea a lo largo de todo el ciclo de vida.

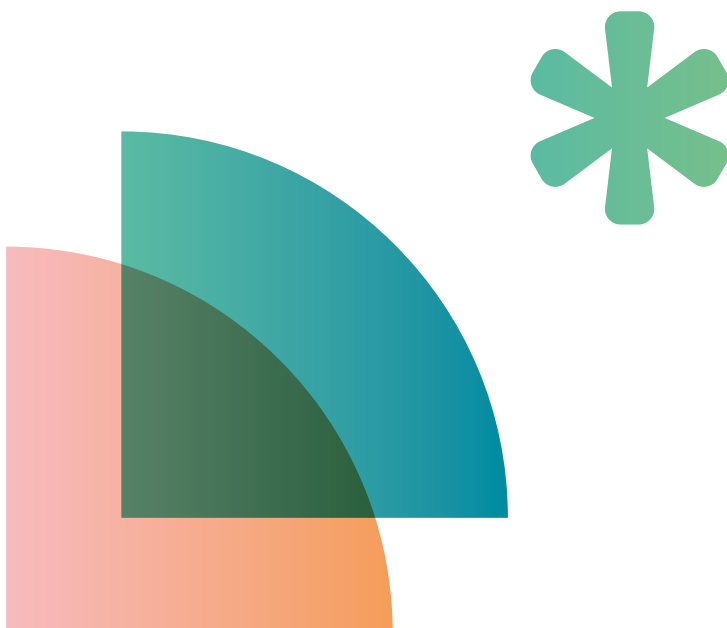
La tercera es que la mayor responsabilidad del trabajo doméstico y cuidado no remunerado que aún asumen las mujeres tiene que ver con su **menor poder de negociación y su estatus social subordinado** respecto a sus parejas varones. Esto se ha definido como *“revolución estancada”*. El acceso masivo a los estudios universitarios y la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral no ha sido proporcional a su disminución en la participación en las tareas domésticas. Hay cambios en la contribución de los hombres, pero se producen a un ritmo muy lento. Otras perspectivas apuntan que son los factores individuales los que influyen en la mayor dedicación de las mujeres, especialmente los relacionados con su salario, entendido este como incentivo para dedicarse al trabajo remunerado e inhibirse de los no remunerados. Así, entre las mujeres de mayor poder adquisitivo –a nivel individual o de hogar– es habitual mercantilizar el trabajo doméstico, pero las de poco poder adquisitivo no pueden permitírselo.

La primera noticia regular es que **el teletrabajo no rompe con estas prácticas, sino que las altera levemente**. La contribución de las mujeres a las tareas domésticas y el cuidado de los hijos es muy similar independientemente de si teletrabajan o no. En el caso de los hombres, su implicación aumenta cuando teletrabajan. Por tanto, este modo de trabajo está asociado a una mayor participación en el trabajo doméstico por parte de los hombres, aunque persisten las diferencias de género.

Tampoco representa un gran alivio de la situación **la segunda noticia regular**. Las estadísticas que nos revelan que hay una tendencia a la reducción de la brecha de género incluyen una sorpresa en lo que se refiere a las causas de la misma. **No es que los hombres dediquen más tiempo al trabajo doméstico, es que las mujeres reducen su dedicación sin que nadie las reemplace**. Esta realidad nos estaría aproximando a conductas centroeuropeas: casas menos limpias, la plancha apenas si existe, se cocina menos, se consume más comida precocinada o directamente se “pide” para que la traigan a casa, etc.

Todas estas evidencias nos llevan a una conclusión doble.

Primero, generalizar **la aplicación del principio de corresponsabilidad en nuestra sociedad sigue siendo un asunto pendiente. La distribución de tareas domésticas y de cuidado no resulta equitativa**. El motivo es que persisten las diferencias de género en el reparto de estas actividades en el seno de la familia. Segundo, y como consecuencia de la primera conclusión, **resulta necesario trabajar por la mejora de las condiciones y las prácticas de conciliación de la vida familiar y laboral**.




1.1.1. Las cifras cantan: maremágnum de datos

Según las estadísticas publicadas por el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) en 2021**, las tareas domésticas, el cuidado de los niños/as y de las personas con discapacidad u otras enfermedades crónicas siguen siendo las más desigualmente repartidas en el continente europeo:

- * Alrededor del **91%** de las mujeres con hijos/as dedican al menos **una hora diaria** a las tareas domésticas, cifra que desciende al **30%** entre los hombres con hijos/as.
- * El **93%** de las mujeres de entre 25 y 49 años que tienen hijos/as **menores de 18 años** cuidan de ellos/as a diario, frente a sólo el **69%** de los hombres.

Por su parte, la **Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas publicada en 2021 por el Instituto Nacional de Estadística (INE)** muestra que las tareas domésticas siguen recayendo de forma mayoritaria en las mujeres:


 Un **45,9%** de mujeres se encarga de la mayor parte de ellas frente al **14,9%** de los hombres que asume esta responsabilidad.


 Los datos son aún peores cuando se pone el foco en los hogares formados por una pareja heterosexual. En estos casos, el **49,7%** de las mujeres se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas frente al **4,3%** de los hombres. Solo el **1,5%** de ellas no participa habitualmente en este tipo de tareas, frente al **12,6%** de los varones.


 El cuidado de menores también recae mayoritariamente en las mujeres (**40,2%** frente al **4,8%** de hombres). Esto supone para el **39,8%** de las cuidadoras dedicar **entre tres y seis horas diarias** a los cuidados de hijas/hijos.

Según datos publicados por el **Ministerio de Igualdad en 2020**, las mujeres representan los mayores porcentajes de excedencias por cuidado de hijos/as. En 2015 eran el **93,33%** de las mujeres quienes pedían estas excedencias en su trabajo, si bien las estadísticas muestran que para 2020 esta cifra ha disminuido hasta el **88,99%**. Algo similar ocurre con los cuidados de familiares, donde en 2015 el **84,58%** de las mujeres se encargaban de los mismos, mientras que en 2020 la cifra también disminuye hasta el **80,36%**.

En la encuesta realizada por el **Centro de Investigaciones Sociológicas en 2023** acerca de las percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y los estereotipos de género, se tratan también el reparto de las tareas del hogar, los cuidados a personas dependientes o el comportamiento de ambos sexos. Los resultados señalan la siguiente realidad:

 El **67,2%** de mujeres cree que en España las desigualdades que existen entre hombres y mujeres son “muy grandes o bastante grandes”. Al preguntar a los hombres, la cifra baja casi 20 puntos hasta alcanzar el **48,2%**. También es menor el número de hombres (**74,2%**) que piensa que las mujeres no lograrán la igualdad a menos que los hombres también luchen por los derechos de las mujeres”, frente a un **81,2%** de las mujeres.

 Respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar, un **72,5%** de las mujeres asegura que ellas lo tienen peor, y solo un **58,5%** de los hombres admite que las mujeres son las perjudicadas a la hora de compaginar ambas actividades.

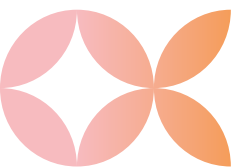
 En cuanto al reparto de los cuidados y las tareas en un día laborable, las mujeres dedican más tiempo a las tareas del hogar (limpiar, cocinar, comprar...) que los hombres. Ellas ocupan **172 minutos** (casi 3 horas) de media al día y ellos **126,76 minutos** (2 horas). Pero al preguntar por el cuidado de los hijos durante un día laborable, la distancia entre ambos sexos aumenta: mientras las mujeres dedican **412,25 minutos** (6,7 horas) a sus hijos/as, ellos ocupan unos **228,88 minutos** (3,7 horas) de su tiempo.



Del
dicho
al hecho
hay un
trecho

1.1.2. Corresponsabilidad y Conciliación. Del dicho al hecho hay un trecho

Con la llegada de la prole, el tipo de madre o padre que uno pueda llegar a ser depende, en gran medida, no tanto de los ideales que tuviera proyectados antes de convertirse en padre/madre primerizo, sino en el espacio que el otro miembro de la pareja le “permita” o le “obligue” a ocupar, a partir de negociaciones implícitas o explícitas ante la llegada del cambio. Otros grandes temas que se relacionan con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral entre los/las participantes en nuestro estudio son las siguientes:



La importancia del **bienestar familiar y de la infancia**, la **(de)construcción de una identidad masculina** (obstinadamente inflexible en ocasiones), y, por último, el **reparto del trabajo no remunerado** entre los miembros de la sociedad.

Es interesante observar también las diferencias entre el ideal igualitario y las decisiones y acciones que se van desarrollando en la práctica. Una divergencia que deriva en gran parte de los condicionamientos de tipo económico, cultural e institucional, que se reproducen y retroalimentan en el interior de los hogares y que dificultan la construcción de relaciones igualitarias.

Los relatos de las personas que han participado en nuestros grupos de discusión tienen un extraordinario potencial a la hora de mostrar la realidad en la que viven las parejas y los dilemas a los que se enfrentan. **Aquí mostramos el relato de parejas sin hijos/as y también el de las que sí los tienen.**

Corresponsabilidad y conciliación en parejas sin hijos/as



La importancia del bienestar familiar:

■ *Al final yo creo que es bueno porque genera un equilibrio en las propias parejas el hecho de que esas cosas, las tareas estén repartidas, y que de alguna manera si se genera un desequilibrio es porque las propias parejas lo necesitan, por lo que comentábamos antes, hay un momento de mucha carga de trabajo de mi pareja, pues ya acudo yo al rescate que no te preocupes, que no hay ningún problema, la cuestión es que lo normal es que exista un equilibrio y que si no lo existe este justificado.*

■ *No tanto como estén repartidas las tareas, pero el hecho de sentarte y hablar con tu pareja sobre eso, sobre cómo se va a repartir, si es beneficioso porque también es una manera de demostrar amor, de que tú estás diciéndole a tu pareja ¿cómo te parece esto?*

La (de)construcción de una identidad masculina:

■ *Yo en mi caso, los chicos son los que cocinan, con todos mis amigos, los chicos están cocinando, más que las chicas.*

■ *De hecho, pedir reducciones de jornada, allí se ve mal, literalmente. Y que lo pida un hombre ya se ve rematadamente mal.*

El reparto del trabajo no remunerado entre los miembros de la sociedad:

■ *Pero desde mi trabajo sí que veo, por ejemplo, las reducciones de jornada, ¿sí? Desgraciadamente, siguen siendo mujeres, las que siguen cogiendo esas reducciones de jornada y, obviamente, las encajan de una forma que ya no tienen esa promoción dentro de las empresas. La parcialidad, a quién más afecta es a las mujeres por la corresponsabilidad. Entonces, al final, se está sacrificando, insisto, las mujeres, por este hecho, y creo que es totalmente negativo y que no solo es una carga familiar, sino que también es del Estado, o sea, no solo de la familia y de la empresa, sino que el Estado también tiene que poner medios para que esto no suceda.*

Diferencias entre el ideal igualitario y las decisiones y acciones en la práctica:

■ *En mi caso, mi novio cocina y yo hago todo lo demás. Pero... es también porque yo lo quiero así.*

■ *Empezamos al principio que el día que limpiábamos teníamos que limpiar los dos, aunque fuera uno hacía una cosa y otro hacía otra, pero tenía que ser el mismo día. Luego nos hemos dado cuenta de que no. Cuando tú tengas tiempo lo haces y cuando yo tenga tiempo lo hago. Y luego nos queda ese espacio en común para hacer otras cosas.*

Condicionamientos de tipo económico, cultural e institucional:

■ *Y la manera de repartirnos es, digamos, un poco sobrevivir, porque ni ella tiene un horario muy marcado por su trabajo, ni yo tengo un horario muy marcado por mi trabajo. Van cambiando prácticamente cada día. Entonces claro, en función de lo que requiera cada época de trabajo, pues nos vamos adaptando. De tal forma que casi todo, casi los dos, sabemos desenvolvernos todo. No en todo, pero en función de las necesidades pues de cada día, de cada semana pues va haciendo uno, va haciendo otro, va tirando, tira uno o tira el otro.*

■ *Yo me he dado cuenta de que soy igual que mi madre, exactamente igual. Yo con mi madre, ella estaba en la cocina y yo me llevaba los juguetes a su lado. Yo jugaba mientras ella estaba en la cocina y además tengo las mismas manías que tiene ella y me voy haciendo mayor y digo es que soy igual que ella y mi novio me lo dice, cada día os parecéis más.*



Corresponsabilidad y conciliación en parejas con hijos/as



La importancia del bienestar familiar y de la infancia:

■ *Yo tengo compañeros que cuando tuve las criaturas, lo que me dijeron fue intenta aprovechar con ellos, que se hacen grandes, y yo no los he visto crecer. Porque estás dedicado al trabajo, pues al final esas cosillas son las interesantes”.*

El reparto del trabajo no remunerado entre los miembros de la sociedad:

■ *Ahora se da mucho el nuevo permiso de paternidad y creo que está ayudando mucho. En el caso nuestro, pues claro, mi mujer ha estado 4 meses de baja, yo tuve 15 días la primera vez. Yo creo que eso sí ayuda ahora, ahora ya por lo menos al contratar....*

Los ideales del tipo de madre o padre:

■ *Yo añadiría aquí que casi damos por sentado que es negativo el que renuncia al trabajo, como en mi caso, de la reducción de jornada, ¿no? pero también es positivo porque yo estoy disfrutando mucho de mi hijo. Yo lo llevo al cole, yo lo recojo, lo llevo a actividades extraescolares y yo la verdad que fue uno de los motivos también que yo quise. Yo me ofrecí voluntario, digamos.*

Negociaciones implícitas o explícitas ante la llegada de la prole:

- *Y, bueno, yo sí creo que ahí tuvimos, recuerdo una época de volver a reinventar todo porque lo que ya hacíamos no nos servía. Teníamos que llegar otra vez a acuerdos y a cosas porque no llegábamos, ¿no?.*
- *Exacto, es más complicado. Por eso hay que pactar más, llegar a acuerdos, empatizar, comunicarse, todo lo que hemos dicho antes.*

Diferencias entre el ideal igualitario y las decisiones y acciones en la práctica:

- *En nuestro caso, pues vimos más conveniente, planteamos todas las posibilidades. Planteamos buscar a alguien, planteamos que ella se cogiera reducción, planteamos que la cogiera yo y finalmente la cogí yo. Y ahora yo me he quedado así. No quiere decir que no cambie en el futuro. Pero por el tipo de trabajo que tiene ella, pues... Yo al menos tengo un trabajo administrativo y he podido dejar las tareas y he podido... Y así lo planteamos. No le veo sentido a que tenga que ser los dos por igual. Le veo más sentido a que se haga lo que más convenga.*
- *No por igual como decía yo antes. No por igual al 50%, pero sí por igual de que si tú trabajas 5 horas, pues yo hago 3 horas de tareas del hogar porque tú trabajas 8. Y luego si tenemos que echar 2, pues echamos 2 cada uno.*

El espacio que el otro le “permita” o le “obligue” a ocupar:

- *Pues nosotros lo tenemos más por preferencias nuestras, lo que se nos da mejor o no.*
- *Yo creo que como encarta, es verdad que siempre hay alguna cosilla, pues la ropa se la pones tú que yo soy un desastre. Pero al final, pues, te adaptas. Va en función de cómo se presente el día. Uno va a esto, otro va a otro. Llévate, no sé qué, la guitarra, llévate esto para el conservatorio. Vas planificando el día como se puede. No hay...*

Condicionamientos de tipo económico, cultural e institucional:

- *Entonces, antes de tener a la niña, sí que las tareas las teníamos más compartidas los dos. Después de tener la niña, pues, no es que yo me encargue más. Es que como yo, cambiamos de ciudad, yo trabajo jornada parcial, él está a jornada completa, entonces, aunque él colabora en cosas en la casa, no puede hacer todo lo que él quisiera, o lo que yo quisiera también, porque no puede, no tiene tiempo. Entonces, colabora en cosas en casa, pero no en todo lo que él quisiera, pero que sí, sí que compartimos todo lo que se puede.*

La (de)construcción de una identidad masculina:

■ *Pues mira, me vengo muchas veces con la niña de Madrid aquí en el AVE, yo solo con ella. Y bueno, el AVE, no sé si sabéis que de Madrid aquí no es precisamente muy rápido, son cuatro horas, con una niña de un año y pico, tiene que tenerla encima todo el rato, entretenerla, tal. Total, yo me hice mi viaje, y cuando llegamos aquí a Granada, una señora mayor que había al lado mía me felicitó. Y yo le dije, bueno señora, ¿no me queda otra? Y me dijo, no, no, si sigo, no. Y me dijo... Es que un hombre de mi generación no habría sido capaz de haber hecho lo que has hecho tú.*

■ *Lo único que no puedo hacer yo es dar el pecho. Y ella puede hacer todo lo que yo hago absolutamente. De hecho, ella hace todo lo que yo hago. Es verdad que a ella se le dan mejor algunas cosas y a ella se le da mejor hacer los deberes con los niños. Sobre todo, los de inglés. Pero...*





1.1.3. Las demandas sociales

La conciliación de la vida familiar y laboral se asocia positivamente con la **satisfacción vital de las personas adultas y con la satisfacción con la vida familiar en general**. La conciliación es una de las grandes preocupaciones de las personas que trabajan y tienen hijos/as menores de edad.

Para el caso español en concreto, las condiciones del mercado de trabajo, con largas jornadas laborales y poca flexibilidad horaria unida a una relativa escasez de políticas familiares, dificultan la conciliación.

Entre las medidas que las parejas demandan para facilitar la conciliación encontramos la **flexibilidad laboral, el teletrabajo, las ayudas económicas directas y una mayor disponibilidad de servicios extraescolares, especialmente durante las vacaciones**. Como se adivina, las demandas para conciliar horarios laborales y familiares se dirigen tanto a las empresas como a las instituciones públicas.

Demandas a **empresas**

- **Flexibilidad** horaria
- **Teletrabajo**
- **Racionalización de los horarios** (laboral y escolar)
- **Prioridad** para elegir vacaciones
- **Flexibilidad** horaria durante las **vacaciones** escolares y en caso de **enfermedad**

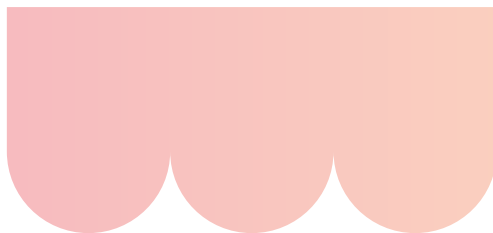
Demandas a **instituciones públicas**

- **Ayudas económicas** directas
- **Más plazas de guardería** y más económicas
- **Aumentar el tiempo de las bajas parentales**
- **Oferta pública de campamentos** durante las vacaciones escolares
- Crear un **permiso parental** durante las **vacaciones** escolares y en caso de **enfermedad**
- Ampliar medidas de conciliación **de los 12 a los 14 años**
- **Comedores escolares** en centros de secundaria

1.1.4. Las respuestas institucionales

Desde comienzos del siglo XXI las leyes en España han jugado un papel crucial para la promoción de la igualdad de género dentro de la familia. Leyes como la **Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** (2004) y la **Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** (2007) han establecido bases legales para combatir la discriminación y promover la igualdad. Estas leyes no sólo abordan la violencia de género y la discriminación en el lugar de trabajo, sino que también promueven la responsabilidad compartida en la familia.

En el ámbito de la conciliación cobran importancia dos medidas. La primera, relevante por sus implicaciones para incrementar la corresponsabilidad de los hombres, ha sido el paulatino aumento a partir de 2017 del **permiso de paternidad**, hasta equipararse al de maternidad en el 2021 (16 semanas). Ambos permisos han sido sustituidos en 2021 por el **«permiso por nacimiento y cuidado de menor»**. Esta apuesta por la equiparación de permisos ha tenido como efecto una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidados físicos de menores.

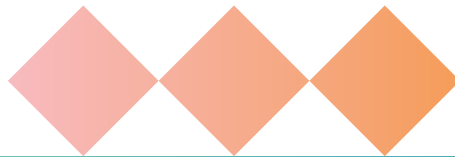




La equiparación
de permisos ha
tenido como
efecto una mayor
corresponsabilidad
en las tareas de
cuidados físicos
de menores



El Ministerio de Igualdad puso en marcha en 2022 el **Plan Corresponsables**, que se desarrolla en colaboración con las Comunidades y Ciudades Autónomas. **Estas últimas tienen la competencia de poner en marcha tres de los cinco ejes de dicho Plan: la creación de bolsas de cuidado profesional que faciliten la conciliación de familias con hijas e hijos menores de 16 años, el fomento del empleo y la certificación de la experiencia profesional de cuidado no formal.**

De otro lado, las medidas para facilitar la conciliación están en consonancia con las directrices de los **Planes Estratégicos de Igualdad** aprobados recientemente por el Gobierno nacional (2022-2025) y la **I Estrategia de Conciliación en Andalucía** (2022-2026) aprobada por la Junta de Andalucía.



En enero de 2025 entrará en vigor la “nueva” Ley de Familias, que busca **reconocer la diversidad de situaciones familiares** en España, **mejorar la protección social** de las familias y **garantizar el derecho a conciliar** la vida familiar con la laboral. Entre las medidas específicas incluidas en la ley se encuentran las siguientes:

Ley de Familias

-  **Prestación por crianza:** asignación mensual de 100 euros para familias con hijos e hijas de cero a tres años.
-  **Protección a las familias monoparentales:** otorgamiento de un título oficial de familia monoparental con acceso preferente a servicios públicos y 16 semanas de educación infantil gratuita para hijos e hijas dentro de los primeros 24 meses de vida. Derechos equiparados a los de las familias numerosas para familias monoparentales con dos hijos.
-  **Protección a las familias numerosas:** ampliación de la categoría especial de familias numerosas a aquellas con cuatro o más hijos, o tres en caso de parto múltiple. Reducción del umbral de ingresos para acceder a esta categoría y posibilidad de que ambos progenitores ostenten el título en casos de custodia compartida.
-  **Protección a las familias migrantes:** garantía de un NIE para niños y niñas cuyos progenitores estén en situación irregular.
-  **Más derechos para las parejas de hecho:** equiparación de derechos a los de los matrimonios, incluyendo la pensión de viudedad y acceso al Fondo de Garantía de Pago de Alimentos en caso de disolución de la pareja, y creación de un Registro Estatal de Parejas de Hecho.
-  **Fondo de Garantía de Alimentos:** ampliación del acceso y la cuantía del fondo, llegando hasta los 500 euros mensuales.

1.2. Herramientas de medición de la corresponsabilidad

1.2.1. Para internautas y cibernautas

Para contabilizar el tiempo que cada miembro de la pareja dedica a las tareas domésticas podemos utilizar la aplicación para móviles gratuita **“Me Toca”**, lanzada en mayo de 2023 por el Ministerio de Igualdad. El lanzamiento de la App se acompañó de una campaña publicitaria donde destaca el spot **“¿Dónde has estado?”**: <https://www.youtube.com/watch?v=WCb1rHhNTUM>

¿Cómo funciona? Se debe crear una “unidad familiar o de convivencia” para establecer el número de personas que la forman. Cada usuario de esa unidad tiene que ir registrando el tiempo que ha ido dedicando a cada una de las labores que ha realizado. El sistema lo contabiliza y genera estadísticas que pueden ser semanales, mensuales o anuales.

En **“Me Toca”** hay una serie de tareas preestablecidas, pero permite a los usuarios la creación de otras nuevas tareas que se ajusten a la realidad de cada unidad familiar o de convivencia. Existen las siguientes categorías:



La aplicación está disponible para Apple y Android:



acompañamiento y enseñanza

arreglo de ropa

asistencia a reuniones

atención emocional

cambio de ropa al llegar a casa

cambio de temporada

comprar comida

cuidado de personas adultas

cuidado de mascotas

cuidados y vigilancia

equipamiento del hogar

fregar vajilla

gestiones del hogar

hacer compras

hacer la colada

jardinería

limpiar

mantenimiento de vehículos

mantenimiento variado

paseo de mascotas

planchar

planificación de actividades

planificación familiar

planificar comidas

planificar compras

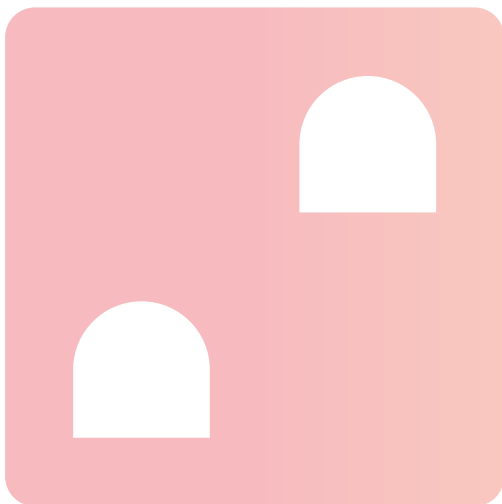
poner/quitar la mesa

preparar comidas

recoger y ordenar

reparaciones de la vivienda

tareas administrativas



1.2.2. En formato analógico de “andar por casa”

Para “contabilizar” de otra manera las tareas que se proponen en la app “Me toca” proponemos seguir un formato similar al de la **“Guía de Corresponsabilidad en el Cuidado”**, elaborada por el Ministerio de Desarrollo Social del gobierno chileno, destinada a equipos profesionales. En ella se entiende la corresponsabilidad o reparto de responsabilidades como la distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres. Se hace referencia no solo al compartir en igualdad las tareas domésticas, sino también las responsabilidades familiares entre miembros de un hogar (pareja, hijos, hijas u otras personas que convivan en el mismo techo), pues cada miembro del hogar tiene su parte de responsabilidad.

Se recoge aquí, a modo de inspiración para implicados en el cambio hacia la corresponsabilidad, una herramienta manual de detección de desequilibrios en el trabajo doméstico y el cuidado.

En primer lugar, responde a este cuestionario. Es recomendable que ambos miembros de la pareja respondan el cuestionario por separado y, luego, se pongan los resultados en común.

Pregunta 1. ¿Cuántas horas, en término medio, dedicas a las tareas del hogar **en un día laborable**?

Pregunta 2. ¿Cuántas horas, en término medio, dedicas las tareas del hogar en **un día no laborable**?

Pregunta 3. ¿Quién se ocupa principalmente de las siguientes tareas del hogar?

	Principalmente Yo	Mi pareja y yo por igual	Principalmente mi pareja	Otras personas
Poner la lavadora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planchar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tender la ropa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hacer las pequeñas reparaciones en casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hacer la compra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Barrer la casa, fregar el suelo, pasar la aspiradora...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Limpiar los baños	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preparar las comidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Limpiar la cocina después de comer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planificar las compras y comidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planificar aspectos relacionados con el ocio (vacaciones, actividades de fin de semana)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizar gestiones y comunicaciones relacionadas con el mantenimiento de la casa (agua, luz, internet, averías, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estar atento/a a la gestión general del hogar para que todo encaje (citas, horarios, sitios a los que hay que ir, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EN EL CASO DEL CUIDADO DE MENORES:

Pregunta 4. ¿Cuántas horas, en término medio, dedicas a las tareas de cuidado de menores en un día laborable?

Pregunta 5. ¿Cuántas horas, en término medio, dedicas a las tareas de cuidado de menores en un día no laborable?

Pregunta 6. ¿Quién se ocupa principalmente de las siguientes tareas del cuidado de menores?

	Principalmente Yo	Mi pareja y yo por igual	Principalmente mi pareja	Otras personas
Preparar y dar desayunos, comidas, meriendas, cenas...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llevar a los niños/as al colegio/guardería (Menores de 12 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuidado de menores en edad preescolar (baño, aseo, cambio de pañales, etc.) (Menores de 3 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llevar a médico, dentista, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ayudar en las tareas escolares (hacer deberes, acompañar en el estudio, etc.) (Menores de 18 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuidado de menores cuando están enfermos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pasear, caminar, ir al parque	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizar actividades de ocio (culturales, deportivas, etc.) (Mayores de 3 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estar pendientes de las citas médicas de sus hijos/as (vacunación, dentista, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planificar cuestiones escolares (reuniones y tutorías con profesorado, compra de material escolar, excursiones, actuaciones en el colegio, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizar y planificar la compra de ropa, cómo se visten cada día, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizar/Coordinar actividades extraescolares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Los ítems de las preguntas 3 y 6 están tomados de la Encuesta Social Andaluza de 2019 **“Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza”**. Puedes consultar sus resultados si quieres comparar tus respuestas con las respuestas de la población general andaluza consultando este estudio recogido en el apartado de libros y revistas de la sección PARA SABER MÁS.

En segundo lugar,
reflexiona sobre los resultados:

- **¿Hay desequilibrios en la pareja en cuanto a la distribución de las tareas domésticas y de cuidado?**
- **¿Crees que esta distribución es justa y beneficiosa para ambos miembros de la pareja?**
- **¿Por qué se produce esa distribución de las tareas?**
- **¿Cómo podríais avanzar hacia una distribución más igualitaria y corresponsable de las tareas domésticas y de cuidado?**

2/ Parejas igualitarias ante el trabajo doméstico y los cuidados



En el siglo XXI conviven distintos imaginarios sociales sobre lo que representa la vida en pareja. El que más terreno ha ganado en las últimas décadas es el que concibe a los dos integrantes como partes iguales de una relación simétrica respecto a la posición de poder que ocupa cada cual en la vida que comparten y al reparto de responsabilidades familiares que ello conlleva.

No obstante, diversos estudios demuestran que, en muchos casos, **quienes creen que la simetría es el principio que debe estructurar la vida en pareja, la conciben más como un ideal que como realidad práctica cotidiana.** A menudo, una cosa es lo que las personas querrían vivir en su relación y otra es lo que realmente viven. (La sección anterior de la Guía nos ofreció datos estadísticos sobre el predominio real de relaciones desiguales).

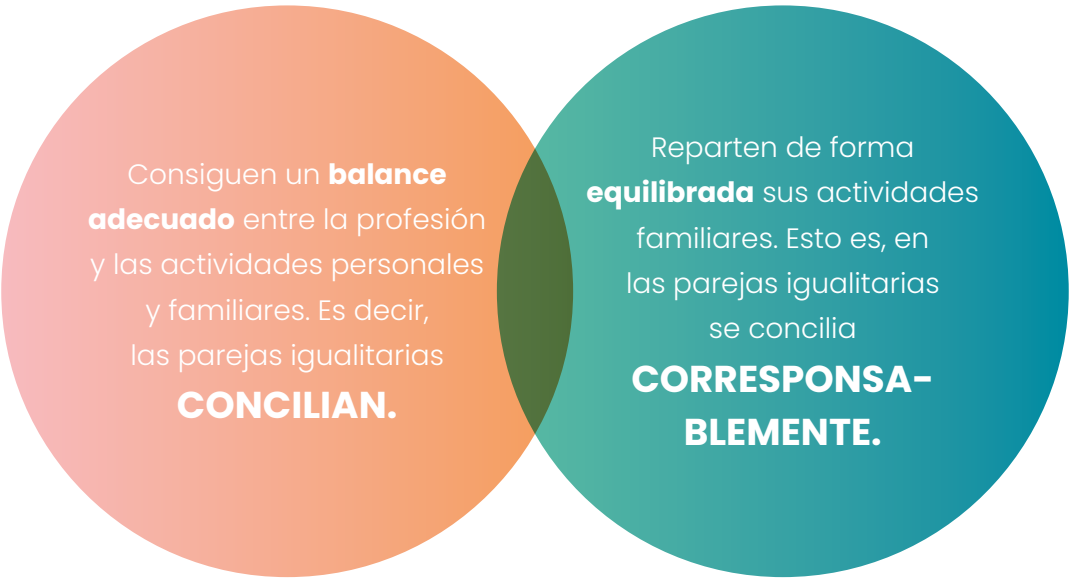
En esta sección presentamos un tipo de relación de pareja que es realmente simétrica, de modo que creencias y prácticas en materia de reparto de responsabilidades familiares coinciden y se caracterizan por su componente **corresponsable**. Este es el tipo de parejas denominado **igualitarias**.

Un primer apartado clarifica **qué entendemos por pareja igualitaria**. El segundo recoge los **beneficios** que conlleva apostar por este modelo de relación a distintos niveles de vida personal, profesional y familiar. En ambos apartados encontraremos **testimonios de hombres y mujeres** miembros de parejas igualitarias.

2.1. ¿Qué es una pareja igualitaria?

Una pareja igualitaria es aquella en la que **ambos miembros se ocupan de partes similares del trabajo doméstico y de los cuidados** que necesitan los hijos/as. Ambos dan el mismo valor a su respectivo tiempo y a su carga equitativa de responsabilidad en el hogar.

Las parejas igualitarias
se caracterizan por dos atributos:



Consiguen un **balance adecuado** entre la profesión y las actividades personales y familiares. Es decir, las parejas igualitarias **CONCILIAN.**

Reparten de forma **equilibrada** sus actividades familiares. Esto es, en las parejas igualitarias se concilia **CORRESPONSABLEMENTE.**

Las
parejas
igualitarias
concilian
CO
rres
pon
sa
ble
mente



Así describen la base de su relación hombres y mujeres que forman parte de parejas igualitarias sin hijos/as. Y así lo hacen hombres y mujeres miembros de parejas igualitarias con hijos/as.

Corresponsabilidad y conciliación en parejas sin hijos/as



■ *Cuanto tú tengas tiempo lo haces y cuando yo tenga tiempo lo hago. Y luego nos queda ese espacio en común para hacer otras cosas.*

■ *Hay veces que uno tira más que el otro, pero según cómo te sientas o el trabajo que tengas, en fin, se pueden juntar muchas cosas. Pero siempre solemos estar bastante equilibrados, en ese sentido creo que bastante bien.*

■ *Y la manera de repartirnos es, digamos, un poco sobrevivir, porque ni ella tiene un horario muy marcado por su trabajo, ni yo tengo un horario muy marcado por mi trabajo. Van cambiando prácticamente cada día. Entonces claro, en función de lo que requiera cada época de trabajo, pues nos vamos adaptando. De tal forma los dos sabemos desenvolvernos en todo (...) Va haciendo uno, va haciendo otro, va tirando, tira uno o tira el otro.*

■ *O sea, nosotros nos costó muchísimo ensamblarnos. Y a partir de ahí, con el paso del tiempo, pues hemos ido tendiendo al equilibrio. No sé realmente de los dos quien se ha quedado más en un lado de la balanza o en el otro. Ahora realmente estamos muy equilibrados.*

■ *Mi manera de mostrar también el amor es a través de los cuidados. Me gusta, y entonces el convivir, creo que ahí, yo soy muy feliz por eso. Por el cuidado. Por ejemplo, a mí me encanta hacer la comida, y es mi manera de decirle, o que llegue del gimnasio y tenga la cena hecha, porque es mi manera de demostrarle mi amor, a lo mejor es mucho más cariñoso, físico, de contacto físico.*

■ *Y también, no sé, pongo el caso concreto mío porque ella ahora quiere opositar. Pues yo sé que, si ella va a trabajar por la mañana y va a estudiar por la tarde, pues si yo tengo más tiempo, pues le echaré más horas a la casa, no hay ningún problema en eso. Igual que si yo lo necesitare, ella lo haría, ¿no?*



Corresponsabilidad y conciliación en parejas con hijos/as

■ *Sí, como he explicado antes, vivimos solos aquí, entonces no tenemos apoyo familiar ninguno, en caso de cualquier cosa. Y no es fácil encontrar a una persona de confianza, porque si la encuentras, a veces tampoco puedes. Entonces, lo que hacemos es eso. Porque si la niña se pone mala, si pasa algo, que él tenga las mañanas disponibles para estar con ella y para atenderla. Y así por las tardes poder estar yo. Entonces, no hacemos una conciliación, pero esa es la forma en que conciliamos, por decirlo así.*



■ *Conciliación y corresponsabilidad son cosas diferentes, ¿no? Si no tengo mal entendido, la corresponsabilidad, según yo lo veo, tiene que ver más con la responsabilidad compartida a partes iguales entre mi marido y yo con respecto a nuestras tareas de hogar, casa, niños, limpieza, conservatorio, extraescolares, ¿no?.*

■ *Que es verdad que ha sido todo, bueno, madurado y pensado. Tomando decisiones. Tomando decisiones responsables y hasta ahora bien.*

■ *Todo lo que tiene que ver con nuestra vida en común, sería con corresponsabilidad. Conciliación, yo lo entiendo más en el aspecto laboral. Es decir, más la relación con mi trabajo, si me permite o no poder estar a cargo de mis hijos cuando ellos lo necesitan, o tal vez si me van a mi colegio, o poder llevarlo al colegio y entrar yo un poquito más tarde, que las clases no me las pongan a las 8 de la mañana, si los tengo que dejar a las 9, y no tener que hacer uso todos los días en invierno de aula matinal. Entonces, para mí, la corresponsabilidad tiene más que ver con mi organización, con mi marido en el entorno del hogar doméstico, y la conciliación tiene más que ver con el aspecto laboral, si me permite o no compatibilizar mis tareas como madre.*

■ *Nosotros en el tema de crianza colaboramos bastante, pero luego al final la niña es un poco la que decide.*



2.2. Beneficios del modelo de pareja igualitaria

Tanto el cuidado del hogar como de menores en pareja exige un **acuerdo de reparto del tipo y cantidad de responsabilidad que asume cada parte en estos quehaceres**. Por lo tanto, también implican una **distribución de la carga de tiempo** que cada cual dedica al espacio familiar.

El resultado de dicha distribución de tareas y tiempo contribuye a **equilibrar o desequilibrar** las posibilidades de realización personal y profesional de cada miembro de la pareja. Como consecuencia, también condiciona directamente el **tipo de sentimientos** que la vida en pareja provoca a ambos miembros. Indirectamente, llega a afectar tanto a la **salud personal** como a la **salud de las relaciones interpersonales** que se establecen en el seno de la familia.

Cuando, además, la pareja convive con hijos/as, **los/as menores también se ven afectados/as**. La salud mental y emocional de padre y madre se refleja sobre la naturaleza de la relación entre madre-hijo/a y padre hijo/a. Dicha relación repercute a su vez sobre el propio desarrollo cognitivo y emocional de los/as menores. El efecto global se proyecta finalmente sobre **el clima que reina en el hogar**.



El efecto
global
se proyecta
finalmente
sobre el
clima que reina
en el hogar

En este apartado identificamos los **beneficios** de la construcción y sostenimiento de parejas igualitarias sobre distintos ámbitos de la vida personal, profesional y familiar.

2.2.1. Beneficios para la salud y el desarrollo personal

La investigación médica ha descubierto que **la naturaleza de las relaciones interpersonales que sostenemos afecta a nuestro bienestar, a nuestra salud física y mental y, a la larga, también a nuestra longevidad.** La mayor parte del **estrés emocional** que padecemos tiene que ver con la calidad de las relaciones que mantenemos, y ese estrés repercute sobre cómo y cuánto vivimos. Por eso, uno de los mejores antídotos contra el estrés es **reforzar la capacidad de desarrollar relaciones sanas** (aquellas que no añaden malestar a nuestra cotidianidad, sino que le suman bienestar).

La estrecha conexión que existe entre lo relacional, lo emocional y la salud se manifiesta especialmente en cómo vivimos las relaciones de pareja. **Cuidar la calidad de la relación de pareja es una forma de autocuidado personal** porque la seguridad emocional que nuestra pareja nos aporta repercute sobre nuestra salud y bienestar.

Desde la psicología clínica se destaca que **sentirnos respetados/as y apoyados/as son dos de los pilares de seguridad emocional** que buscamos en el vínculo de pareja. Sentir que nuestra pareja nos respeta significa sentir que reconoce y valora nuestro tiempo y espacio, así como nuestras necesidades. Sentir que nos apoya significa saber que se puede contar con ella para afrontar y resolver las dificultades cotidianas.

En particular, **recibir respeto y apoyo por parte de la pareja parece ser uno de los factores psicosociales que más repercute sobre el estado anímico de las mujeres**. Varios estudios demuestran que, cuando la pareja comparte las tareas domésticas y las responsabilidades de crianza, en las mujeres se reduce el nivel de angustia psicológica y se mitiga el efecto adverso de factores estresantes en el hogar. También contraen menos riesgo de caer en depresión. Por el contrario, carecer de ese respeto y apoyo las lleva a experimentar sentimientos de inseguridad, frustración, impotencia y soledad que acaban afectando negativamente su estado anímico y su salud física.

La ventaja que ofrece el modelo de pareja igualitaria frente a otros modelos es que esta se basa precisamente en **creencias y prácticas que incrementan la seguridad emocional** que ambos miembros de la pareja experimentan en su vida en común. Los miembros de las parejas igualitarias muestran **más altos niveles de satisfacción** con su margen de desarrollo personal que aquellas personas que asumen la mayor carga de responsabilidad de tareas domésticas y de cuidado de personas como condición del sostenimiento de su relación de pareja.



2.2.2. Beneficios para el desarrollo profesional

En los países desarrollados hoy en día, ambos miembros de las parejas trabajan fuera de casa y tienen una vida profesional. La corresponsabilidad en el tiempo de tareas domésticas y, muy especialmente, la corresponsabilidad en el tipo de cuidados dedicados a los hijos/as a edades tempranas, son aspectos claves para **promover las mismas oportunidades de desarrollar carreras laborales** entre ambos miembros de la pareja.

La distribución igualitaria de las tareas de crianza es de vital importancia cuando los niños y niñas son tan pequeños/as que requieren mucha más dedicación al cuidado físico (comida, baño, cambio de ropa, etc) que al cuidado educativo (conversar, leer, jugar, hacer los deberes, etc). El motivo es que el cuidado físico es inflexible, no puede postergarse en el tiempo. En cambio, los quehaceres del cuidado educativo pueden amoldarse a horarios algo más flexibles y conciliarse más sencillamente con otro tipo de tareas.

Estudios sociológicos evidencian que cuando solo uno de los dos miembros de la pareja asume principalmente la responsabilidad del cuidado físico, **su carrera profesional se ve perjudicada**. Tendrá que pedir más tiempo libre en su empleo, llegará más cansado/a por las mañanas y le será más difícil acudir tanto a cursos de formación como a reuniones informales entre colegas, los cuales suelen favorecer el cultivo de redes sociales que facilitan la promoción en el trabajo. A la larga, **el miembro de la pareja que dedica mucho más tiempo al cuidado físico de los hijos/as también ve sus ingresos negativamente afectados**.


A este respecto, el modelo de pareja igualitaria es el más beneficioso, dado que una de sus características es la igual implicación paterna y materna en el cuidado físico y educativo. Cuando se da esta circunstancia, madre y padre encuentran muchas **mejores condiciones para su desarrollo profesional** que en los casos en los que el padre asume una implicación de tipo ayudante o de tipo cuidador ocasional. El padre de tipo corresponsable alivia la carga de responsabilidad del cuidado materno, mientras que los otros tipos de padre no lo hacen. La consecuencia es que el tiempo de crianza paterna corresponsable en el cuidado físico permite que madre y padre puedan tanto **mantener su nivel de implicación en el trabajo y los ingresos derivados del mismo como disfrutar de condiciones de conciliación laboral y familiar** de manera más satisfactoria.

2.2.3. Beneficios para el desarrollo de la relación sentimental de pareja

Las parejas suelen entrar en crisis e incluso romperse, si se convierten en un espacio donde uno de sus miembros se siente limitado en cuanto a sus posibilidades de realización personal o profesional (el componente de respeto en la seguridad emocional de la que hablamos más arriba). **La estabilidad de la pareja también corre riesgo cuando uno de sus miembros siente que el otro no representa un complemento valioso** para su vida porque no comparte similar responsabilidad (el componente de apoyo en la seguridad emocional).

Estudios de psicología advierten que las soluciones finalmente adoptadas en el reparto de responsabilidades familiares (ya se refieran estas solo al reparto de tareas del hogar o también al cuidado de las personas que lo habitan) favorecen la emergencia de distintos tipos de sentimientos. **Sentimientos de satisfacción, simetría y complementariedad emergen si los acuerdos alcanzados se ajustan a criterios de corresponsabilidad.** En cambio, el reparto de responsabilidades desequilibrado inspira sentimientos de limitación, carencia y asimetría.


Sentimientos de satisfacción, simetría y complementariedad entre la pareja contribuyen a reforzar la relación. Cuando la vida en pareja hace surgir sentimientos de limitación, carencia y asimetría la relación se ve debilitada y es probable que se rompa.



Sentimientos de
satisfacción, simetría y
complementariedad
entre la pareja
contribuyen a
reforzar la
relación

La psicología clínica advierte que una buena parte de las rupturas de pareja responde a un distanciamiento físico consecuencia de un previo distanciamiento emocional. Este alojamiento está muchas veces, a su vez, provocado por la irresolución de conflictos ante el reparto de tareas del hogar y cuidados de los hijos/as.

Por su parte, los/las economistas que investigan la relación entre la vida laboral y sentimental señalan que **las parejas que comparten responsabilidad de tareas domésticas y crianza tienen menos probabilidad de separación o divorcio**. No en vano, los miembros de este tipo de parejas muestran más altos niveles de satisfacción con su convivencia que las personas que asumen la mayor carga de responsabilidad familiar como condición del sostenimiento de su relación.



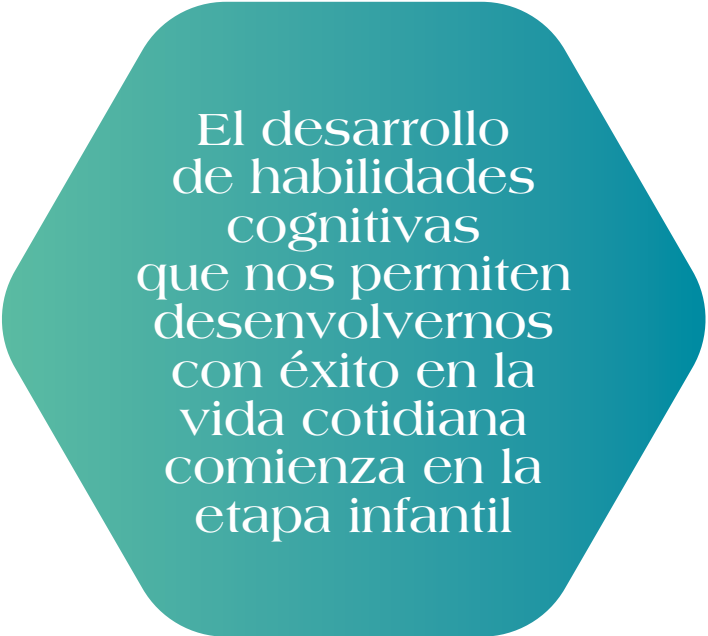
2.2.4 Beneficios para el desarrollo del vínculo afectivo con los hijos/as

Contamos con pruebas científicas de que cuando padre y madre dedican tiempo al cuidado de los hijos/as corresponsablemente ambos adquieren **vínculos afectivos con los/as menores mucho más fuertes** que en otros modelos de pareja. Tal forma de vinculación parental surte efectos beneficiosos tanto para los niños/as como para los padres/madres.

Por la parte que concierne al padre y a la madre, la crianza corresponsable tiene un impacto tanto en su capacidad de respuesta parental como en la felicidad de ambos miembros de la pareja. A nivel de adquisición de capacidad de cuidados, quienes más tiempo dedican a cuidar a los menores también desarrollan **mejores niveles de sensibilidad parental**. A la larga, son también quienes consiguen mantener el vínculo emocional con los hijo(s)/a(s) a más largo plazo, incluida la etapa adolescente. A nivel de bienestar, quienes están más implicados en la crianza también dicen sentir un **mayor vínculo con los hijo(s)/a(s)** y disfrutar más de la paternidad/maternidad. Además, quienes se sienten más vinculados a su(s) hijo(s)/a(s) expresan también **mayores niveles de satisfacción con su vida** que aquellos que reconocen tener menor vinculación.

Por la parte que concierne a los/as menores, el establecimiento de vínculos afectivos saludables tanto con la madre como con el padre resulta muy beneficioso para el desarrollo de su **sentido de seguridad personal**. Diferentes estudios demuestran que el establecimiento del vínculo afectivo con el padre, y no solo con la madre, resulta especialmente importante.

Los niños/as no llegan a establecer vínculos afectivos de seguridad con el padre si este está ausente en el momento de recibir cuidados. La consecuencia es doble y concierne tanto a la imagen que el niño/a construye sobre el padre como a la imagen que construye sobre sí mismo/a. El padre ausente corre el riesgo de ser tanto idealizado como demonizado, lo que distorsiona su capacidad de referencia, influencia y afectividad sobre el/la menor. El padre ausente también puede generar en el niño/a una suerte de demonios, como que el/la menor sienta estrés e ira y/o que inconscientemente se auto-culpabilice de la falta de atención recibida por el padre. La psicología clínica demuestra que estos casos suelen desembocar en la construcción de formas de apego emocional que dificultan las relaciones con otros niños/as en la edad escolar y las relaciones sociales y de pareja cuando se alcanza la adolescencia y la edad adulta.



El desarrollo
de habilidades
cognitivas
que nos permiten
desenvolvemos
con éxito en la
vida cotidiana
comienza en la
etapa infantil

2.2.5. Beneficios para el desarrollo de habilidades cognitivas del niño/a

El desarrollo de habilidades cognitivas que nos permiten desenvolvernos con éxito en la vida cotidiana comienza en la etapa infantil. Estas habilidades se refieren a la adquisición de memoria, la capacidad de concentrar la atención, el desarrollo de la percepción y del pensamiento sobre el medio y el desarrollo del habla, entre otras.

El estímulo de la capacidad mental de los niños y niñas es necesario para el óptimo desarrollo de sus habilidades cognitivas. Además, sabemos que esta estimulación de habilidades cognitivas es importante también para que los niños y las niñas adquieran y refuercen su autoestima, su autonomía personal y su capacidad para comprender a los demás y comunicarse con ellos.



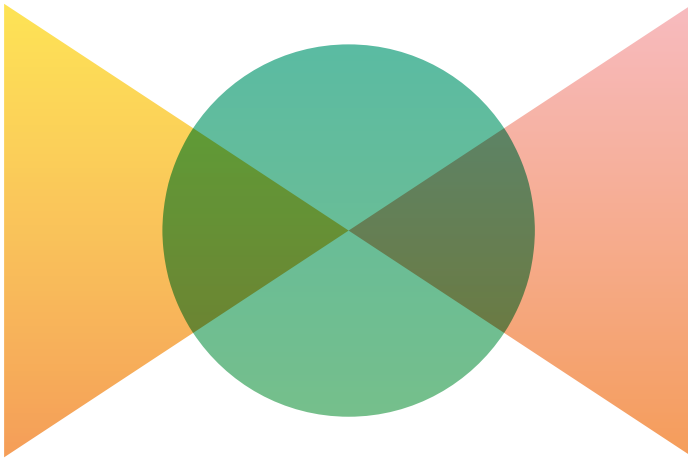
Varios estudios demuestran que el tipo de pareja en la que crecen los/las menores condiciona la cantidad de estímulos de desarrollo que los mismos reciben. Los hijos/as que crecen en el seno de parejas en las que madre y padre son corresponsables de los cuidados cuentan con una **mejor estimulación mental, desarrollan más y mejor sus habilidades cognitivas**, y ven más reforzadas otro tipo de habilidades. Ello repercute en el éxito de su desenvolvimiento en la etapa escolar.

El motivo por el que las parejas igualitarias contribuyen a que los hijos/as adquieran **más destrezas** durante su desarrollo infantil es que estos/as reciben tanto tiempo de atención y cuidado de la madre como del padre. Ambos son distintos en sus comportamientos, valores, actitudes ante la vida, se expresan de manera diferente, hablan de forma diversa y usan distintas palabras. Así, los hijos/as quedan expuestos a referencias parentales más diversas. Es decir, los hijos/as que pueden observar e imitar igualmente a la madre y al padre **aprenden a entender y resolver problemas cotidianos de una forma más rica**.

2.2.6 Beneficios para el desarrollo de la vida familiar

Estudios sobre psicología social y educación social ponen de relieve que los hijos/as de un padre corresponsable tienen una mayor probabilidad tanto de vivir en un **clima emocional familiar seguro** como de vivir **prácticas educativas positivas**. ¿Por qué es tan importante una alta implicación del padre?

Más arriba señalamos que el aumento del tiempo padre-hijo/a en solitario permite reducir la carga del estrés que la madre soporta. Aquí destacamos otro aspecto relacionado con el anterior: el padre que minimiza el estrés materno coresponsabilizándose en el hogar y el cuidado **reduce la probabilidad de aparición de disfunciones en la relación entre madre-hijo/a**. Las madres que perciben falta de apoyo de su pareja y de roles compartidos se manifiestan más insatisfechas con la crianza de los hijos/as. Como consecuencia, estas madres acaban adoptando prácticas más severas en el cuidado maternal. Esta severidad se refleja en normas rígidas, exceso de disciplina, y frecuente uso de castigos. Según la psicología infantil, el resultado de estas prácticas de crianza severa maternal es que los hijos/as adoptan conductas agresivas y se vuelven difíciles, excitables y poco controlables.



Ni que decir tiene, **la relación entre madre-hijo/a repercute globalmente sobre la convivencia familiar.** Cuando los hijos/as presentan pautas de conducta difíciles suscitadas por su relación con la madre, tanto los padres como las madres se sienten agotados física y emocionalmente. Esto nos devuelve a valorar la importancia de la conexión que existe entre relaciones familiares, emociones y salud.

Así, también por esta lógica, la construcción de parejas igualitarias resulta la más beneficiosa. En la medida en que **consigue prevenir el estrés maternal,** contribuye a una **mayor satisfacción con la maternidad.** Ello provoca **mejor relación entre madre-hijo/a,** el desarrollo de una **crianza más eficiente** y, como resultado, la **edificación de actitudes más adecuadas** entre hijos/as. Esto último permite vivir también la paternidad con mayor satisfacción.

Los testimonios que nos dejan hombres y mujeres que viven su relación de forma igualitaria cubren todos estos aspectos. **Aquí encontrarás el relato de parejas sin hijos/as. Aquí, el de las que sí los tienen.**

Beneficios percibidos en parejas sin hijos/as



■ *A nivel de tiempo creo que beneficia muchísimo.*

■ *El hecho de sentarte y hablar con tu pareja sobre cómo se va a repartir las tareas es beneficioso porque también es una manera de demostrar amor, de que tú estás diciéndole a tu pareja ¿cómo te parece esto?*

■ *Al final yo creo que es bueno porque genera un equilibrio en las propias parejas el hecho de que las tareas estén repartidas. Y de alguna manera, si se genera un desequilibrio, es porque las propias parejas lo necesitan por lo que comentábamos antes: si hay un momento de mucha carga de trabajo de mi pareja, pues ya acudo yo al rescate, que no te preocupes, que no hay ningún problema. La cuestión es que lo normal es que exista un equilibrio y que si no lo existe este justificado.*

■ *Yo creo que beneficia muchísimo. El hecho de tener las cosas un poco 50 a 50 hace que no crees roces (...). ¿Porque voy a tener que estar yo siempre limpiando el baño, siempre haciendo la cama y tú no?*

■ *Yo creo que al repartir las tareas descargas mucha carga mental. Como ya se responsabiliza cada parte de una cosa, ya de eso no te preocupas.*

■ *Sí, yo creo que la responsabilidad de la convivencia es fundamental. Y eso conlleva también, pues, ese reparto, esa ayuda en un momento dado para que uno pueda estar mejor, descansar, hacer otro tipo de cosas. Y, aparte, la responsabilidad esa de contribuir a que la otra persona, tu pareja, esté mejor también, ¿no?*

■ *Cuando es verdad que hay corresponsabilidad, y hay reparto real, consensuado, pactado, etc., pues ya esos fantasmas desaparecen, ¿no? Y tú sabes lo que tienes que hacer, y el otro sabe lo que tiene que hacer, y todo funciona en un equipo.*



Beneficios percibidos en parejas con hijos/as



■ *Es la tranquilidad que te da poder seguir participando de cosas laborales o de ocio.*

■ *Mejora la convivencia, la solidaridad y la descarga de una persona en favor de la otra. Que mejora en general la convivencia.*

■ *Hombre, un reparto equitativo mejor, ¿no? Para evitar un poco que te digan que no has hecho nada, que tal. Pues un poco eso. Llevar a la convivencia a buen puerto también, ¿no?*

■ *Si ella se va al gimnasio, pues yo la animo, intento animarla para que se vaya. Y si yo salgo a correr o voy a un partido de fútbol, pues ella me hace el hueco (...) "No te preocupes, que yo hago esto con los niños, qué tal". Y el darle ese tiempo a ella, por lo que ella me dice, es importante.*

■ *Hombre, yo creo que mejora la convivencia en general porque, claro, descarga a la otra persona, tanto si es hombre como si es mujer.*

■ *Y con la convivencia al final, si se comparte la tarea, es es un equipo. Cuando se comparte, todo el equipo va bien. Cuando una persona se sobrecarga, al final el equipo va mal.*

■ *Sí, yo creo que tiene efectos psicológicos, individuales, importantes, beneficiosos (...) Que tú sientes que hay una meta en común, ¿no? Y que es un proyecto y que metemos el hombro por igual.*

■ *Yo creo que eso tiene efectos positivos psicológicos muy importantes, individuales, que al final hacen un contagio también de efectos psicológicos colectivos en la familia (...) Al final todos estamos bien, porque todo funciona, ¿no? Pero yo creo que el efecto psicológico ahí es importante.*

■ *El hecho de contar con que nos podemos organizar de manera que no dejamos de atender lo necesario nos permite hacer una tarea que tenemos en un momento determinado, tiene beneficios prácticos muy potentes, ¿no? En muchos planos, no solo ya también en la satisfacción personal, sino prácticos, de cuestiones prácticas.*

■ *Muy beneficioso, muy práctico y que es el germen de la educación, yo creo, igualitaria del día de mañana, ¿no? Como decía, que no vayamos para atrás. Que los niños vean en el ejemplo familiar que papá y mamá pueden hacer con indiferencia una y otra tarea.*

■ *Los niños, es un modelado que van a tener de su padre. A ellos no les va a extrañar el día de mañana plancharse su ropa o poner una lavadora, porque están viendo que su padre lo pone o ve que su madre hace, que cuelga un cuadro, o que hace una cosa de jardinería, bueno.*

■ *También creo que es un modelado para los hijos importantísimo.*



3/ Condiciones que favorecen u obstaculizan la construcción de parejas igualitarias



En la sección anterior descubrimos las muchas ventajas que ofrece la construcción de parejas igualitarias. Si este modelo de relación es tan ventajoso, cabe preguntarse por qué entonces no todo el mundo apuesta por este sistema de convivencia. La respuesta es sencilla: **no todas las relaciones de pareja surgen con iguales condiciones de partida ni se desarrollan bajo las mismas circunstancias.**

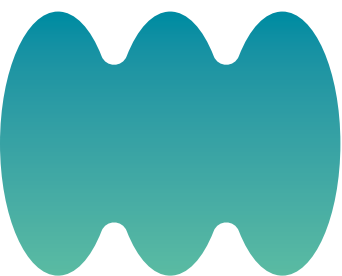
Factores personales, sociales, laborales y familiares pueden condicionar el reparto de tareas domésticas y de cuidado de los hijos/as. Algunos contribuyen positivamente a la distribución equilibrada. Otros favorecen el desequilibrio. Conocer los condicionamientos internos y externos de nuestra forma de vivir en pareja nos permite comprenderlos y también modificarlos en beneficio propio, de la pareja, de los hijos/s y/o del conjunto de la familia.

Esta sección descubre algunos de estos **factores determinantes**. Veremos que mientras que algunos pueden afrontarse de forma individual, otros necesitan trabajo en equipo y pedir colaboración a terceros.

Por último, sumamos las **recomendaciones** que nos dejan mujeres y hombres integrantes de parejas igualitarias para tratar de superar los obstáculos internos y externos, de acuerdo a su experiencia.

3.1. Condiciones que favorecen la construcción de parejas igualitarias cuando no hay hijos/as


1 Convencimiento de los dos miembros de la pareja de que ciertas actitudes y actividades, tradicionalmente entendidas como femeninas y masculinas, **pueden ser asumidas tanto por mujeres como por hombres.**



2 Convencimiento de los dos miembros de la pareja de que **ambos están igual de capacitados** para realizar tareas domésticas.

3 **Acuerdo efectivo de pautas de reparto igualitario** de tareas domésticas entre los dos miembros de la pareja desde el inicio de la convivencia.


4 Acuerdo efectivo entre los dos miembros de la pareja sobre **criterios claros de lo que significa la correcta realización de las tareas domésticas**, flexibilizando sus respectivos niveles personales de exigencia para adaptarse mutuamente.



5 **Comunicación permanente**, honesta y negociadora entre la pareja para rectificar comportamientos que pueden llevar inconscientemente a desequilibrar la carga de trabajo doméstico entre ambos.

6 Convencimiento de los dos miembros de la pareja de que **ninguno de ellos debe realizar renunci**as laborales, de ocio, de formación o de participación política y social significativas en exclusiva para acaparar la mayor parte de la realización de las tareas domésticas.

7 Asunción compartida por los dos miembros de la pareja de que **es compatible ser buena trabajadora/buen trabajador y ser buena pareja** a la vez.



8 La pareja cuenta con un **entorno familiar, laboral y social que aprueba y respalda** sus prácticas.

Muchas de estas condiciones se reflejan en el testimonio de los hombres y mujeres que conviven en el seno de una relación igualitaria sin hijos/as y que contribuyeron a la preparación de esta Guía.

Parejas igualitarias sin hijos/as



■ *Nosotros nos solemos poner de acuerdo para toda, la verdad.*

■ *Si tú estás de mañana, haces la comida. Entonces, ya hago la cena. Y ahí tenemos que dejar unas cosas claras porque, si no, es un poco... Pero ahora estamos bien.*

■ *Yo, en mi caso, tenía un poco de miedo sobre la convivencia en pareja, porque yo soy muy maniática, del rollo de tener el armario ordenado por colores, a ese nivel. Sé que eso tampoco se lo puedo pedir a mi pareja. Entonces, realmente, el convivir con ella me ha ayudado a bajar un poco mi ansiedad por tenerlo todo perfectamente ordenado, perfectamente hilado, perfectamente (...). Como que nos hemos adecuado la una a la otra, ella un poco más ordenada y yo soy un pelín menos desordenada en ese aspecto.*

■ Yo también era muy maniático, de tenerlo todo ordenado, las cosas en su sitio, las figuritas en la mesa... Y ella, pues no tanto. Entonces, al final confluimos. Ella al final se volvió un poquito más ordenada, no es que fuera un desastre, pero...Y a mí, ya si se queda una camiseta en la silla una noche, pues tampoco me molesta.

■ Yo antes de vivir con él también era muy maniática, pero rozando la obsesión, y se me ha quitado. Eso a lo mejor me da un poco en época donde estoy yo más ansiosa, como que controlo eso, que es el orden.

■ Llevo conviviendo unos seis meses (...). Ahora mismo es cuando estoy en el proceso de darme cuenta de cosas que me molestan en la convivencia, rollo "te has dejado los zapatos por ahí en medio". Ahora estoy intentando aprender cómo comunicárselo (...). ¿Cómo te lo transmito? Antes no me importaba, ahora te digo: "Mira, a ver si no te importa poner los zapatos en otro lado", por ejemplo. Entonces estoy ahí en un proceso de aprender a cómo transmitirlo sin que tampoco me llegue a saturar, sin callarme demasiado.

■ Yo también soy muy maniático (...) Cuando tú vives solo haces lo que quieres.Y sabes que el dar el paso de la convivencia no puedes imponer hacerlo todo como tú quieres hacerlo.

■ No creo que a nadie le guste ver cómo tu pareja no está haciendo nada y, no sé, no me cabe en la cabeza.

■ *Yo, en mi caso, mi empresa es muy flexible en temas de corresponsabilidad. O sea, por ejemplo, yo vivo cerca de la empresa y si tengo que ir a recoger un paquete a casa, puedo salir y volver a entrar. Pero, claro, eso depende de la empresa o poder coordinarte con tu pareja, porque en ese sentido estamos muy coordinados.*

■ *Ningún miembro de la pareja tiene por qué renunciar a la promoción laboral.*

■ *Yo veo muy importante la comunicación, entre parejas y quizá también con las empresas, ¿no? La accesibilidad y poder estar (...), ser consciente de que no solo vivimos para trabajar, quizá, en este caso, y que podamos tener un equilibrio con esa comunicación, creo que es súper importante.*

■ *Yo creo que es negativo que alguna de las dos partes tenga que sacrificar su carrera profesional por la corresponsabilidad.*

■ *Yo sé que mi empresa, por ejemplo, mira mucho el tema de la corresponsabilidad con niños. Entonces, te facilitan. Por ejemplo, un bono de guardería, y se adaptan hasta los horarios si tú quieres. Yo es que con mi empresa lo veo todo muy fácil en ese sentido.*

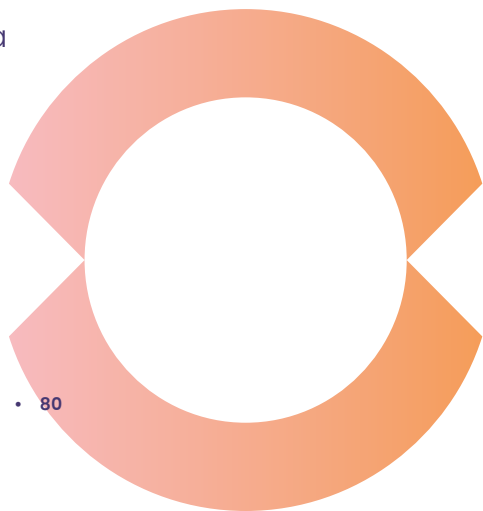
■ *Bueno, en principio sí hemos hablado de tener hijos. Son decisiones que son importantes. Si consigo plaza fija y me quedo por aquí, está la posibilidad de acogerme al plan de conciliación. Entonces no tienes clase por la tarde. Sí intentaremos que una parte del día me pueda encargar yo, y otra parte del día que se encargue ella.*





3.2. Condiciones que favorecen la construcción de parejas igualitarias si se amplía la familia

- 1** Los dos miembros de la pareja asumen que **es compatible ser buena trabajadora/ buen trabajador y ser buena madre/buen padre** a la vez.
- 2** Los dos miembros de la pareja están convencidos de que **ambos están igual de capacitados** para cuidar de los hijos/as.
- 3** **Adaptación de las pautas originales de reparto** de tareas domésticas para que la distribución del trabajo siga siendo equilibrada.





4 Acuerdo efectivo entre los dos miembros de la pareja sobre **criterios claros de lo que significa la correcta realización de las tareas de cuidados**, flexibilizando sus respectivos niveles personales de exigencia para adaptarse mutuamente.

5 Convencimiento de los dos miembros de la pareja de que **ninguno de ellos en exclusiva debe realizar renunci**as de tipo laboral, de ocio, de formación o de participación política y social significativas para acaparar la mayor parte del cuidado físico y educativo de los hijos/as.

6 Ambos miembros de la pareja hacen **común desempeño** de una **paternidad/maternidad de tipo comprometido y corresponsable**.

7 La pareja cuenta con un **entorno familiar, laboral y social que aprueba** y respalda sus prácticas.

El discurso de los miembros de parejas igualitarias que tienen hijos/as destacan aquí estas otras importantes condiciones.

Parejas igualitarias con hijos/as



■ *Tras la llegada de la niña, se añaden más cosas que hay que repartir en el día a día.*

■ *Es que, claro, un hijo es una persona totalmente dependiente del padre o de la madre, sobre todo en los primeros años. Entonces desestabiliza un montón primero a la persona como individuo. Y a partir de ahí, pues ya hay que ir apañando todo.*

■ *Has convivido con tu pareja y más o menos tienes tus rutinas, tienes tu vida. Si has estado mucho tiempo sabes cómo funciona la otra parte de la pareja y todo. Pero sí, cuando llega una criatura pues ya es terreno inhóspito. Y bueno, la relación muta un poco. Es una cosa orgánica y también es parte de su gracia.*

■ *Recuerdo una época de volver a reinventar todo porque lo que ya hacíamos no nos servía. Teníamos que llegar otra vez a acuerdos y a cosas porque no llegábamos, ¿no?*

■ *Exacto, es más complicado. Por eso hay que pactar más, llegar a acuerdos, empatizar, comunicarse.*

■ *Me considero una persona paciente. Mi marido también lo es. Y creo que dialogando se pueden llegar a soluciones. Y muchas veces yo pienso una cosa y él piensa otra y acabamos pensando lo contrario. Porque cuando vas planteándote las situaciones, vas viendo que a veces te obcecas porque estás agobiada (...) Pero cuando luego ya vas hablando, ves que todo tiene una solución. Que no es blanco o negro. Que todo puede ser. Yo creo que en el diálogo y en la condición de las personas y en lo que estés dispuesto a hacer.*

■ *Claro, pero también hay que hablar esas cosas y dejarlas claras y no imponerlas, ¿no? Porque bueno, cada uno hace su trabajo, el que lo hace fuera, la que lo hace dentro, y bueno, son cosas que hay que llegar a un consenso. Que parece una cosa lógica, pero bueno, hay que llegar hasta ese acuerdo.*

■ *Lo único que no puedo hacer yo es dar el pecho. Y ella puede hacer todo lo que yo hago absolutamente. De hecho, ella hace todo lo que yo hago.*

■ *En general casi todo lo compartimos. Yo hago un poco lo de llevarlos y traerlos y tal y ella se encarga de los deberes, como he dicho antes. Pero si hay que bañarlos, pues, depende: el que tenga más tiempo ese día los baña.*

■ *Yo creo que sí se pueden ser las tres cosas, buena mujer o buen marido, buen profesional y buena madre. La cuestión está en qué es ser buena madre y qué es ser buena mujer y qué es ser un buen profesional. Alguna renuncia tienes que hacer por el camino porque a todo no se llega, pero pienso que sí, que sí se puede hacer.*

■ *Mi padre no me dice nada, pero mi padre es chapado a la antigua y lo ve raro. A ver, también comprende que mi mujer está trabajando igual que yo. Y yo soy un implicado, porque yo, que no me diga nada, soy un implicado (...) Pero mis suegros mucho menos. Ellos siempre han trabajado los dos tanto fuera como en casa, con mucha especialización de tareas, pero trabajando por igual y ellos no lo ven raro.*

■ *Yo, mis suegros siempre lo han visto bien (...) Y mis padres también. Lo que pasa es que mis padres, pues, son personas mayores, y ellos han tenido, pues eso, otra educación, otra crianza. Pero, sí, que ellos han aceptado bien esos nuevos roles.*

■ *Pues yo en mi caso, mis padres y suegros, les parece bien. Al menos no nos han dicho el contrario.*

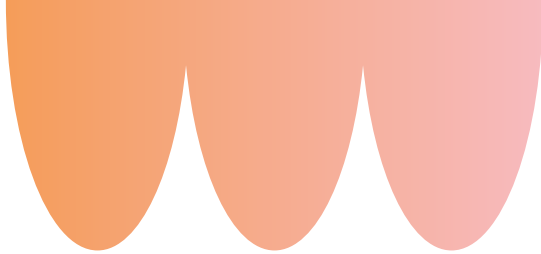
■ *Sí que lo comprenden, porque entienden que estamos los dos trabajando, que tenemos muchas cosas que hacer, y casi agradecen que eso sea así. Así que, sí.*

■ *Pues claro, siempre vas con el miedo de, bueno, ¿cómo soy mujer? Pero yo nunca en el entorno empresarial me he encontrado con ningún tipo de traba.*

■ *Yo tengo compañeros que cuando tuve las criaturas, lo que me dijeron fue: “Intenta aprovechar el tiempo con ellos, que se hacen grandes. Yo no los he visto crecer porque estaba dedicado al trabajo”. Pues al final esas cosillas son las interesantes.*

■ *Pues mira, me vengo muchas veces con la niña de Madrid aquí en el AVE, yo solo con ella. Y bueno, el AVE, no sé si sabéis que de Madrid aquí no es precisamente muy rápido, son cuatro horas. Con una niña de un año y pico, tienes que tenerla encima todo el rato, entretenerla, tal. Total, yo me hice mi viaje, y cuando llegamos aquí a Granada, una señora mayor que había a mi lado me felicitó. Y yo le dije: “Bueno señora, ¡no me queda otra! Y me dijo: Es que un hombre de mi generación no habría sido capaz de haber hecho lo que has hecho tú”.*





3.3. Condiciones que dificultan la construcción de parejas igualitarias cuando no hay hijos/as

1 Convencimiento de uno o de los dos miembros de la pareja de que ciertas actitudes y actividades, tradicionalmente entendidas como femeninas y masculinas, **deben seguir siendo asumidas de la misma forma por hombres y mujeres.**

2 Uno de los miembros de la pareja o ambos piensan que **uno de ellos está más capacitado que el otro** para realizar tareas domésticas.

3 Desacuerdo entre los miembros de la pareja sobre lo que significa la correcta realización de las tareas domésticas, imponiéndose el criterio del más perfeccionista.





4 **Reparto desequilibrado** de tareas domésticas entre los dos miembros de la pareja desde el inicio de la convivencia.

5 Uno de los miembros de la pareja o ambos creen que **uno de ellos debe realizar renunci**as laborales, de ocio, de formación o de participación política y social significativas en exclusiva para acaparar la mayor parte de la realización de las tareas domésticas.

6 Uno de los miembros de la pareja o ambos asumen que **es incompatible ser buena trabajadora/buen trabajador y buena pareja** a la vez.

7 La pareja cuenta con un **entorno familiar, laboral y/o social que desapueba o dificulta** prácticas de reparto equilibrado de tareas domésticas.



3.4. Condiciones que dificultan la construcción de parejas igualitarias cuando se amplía la familia

- 1** Uno de los miembros de la pareja o ambos creen que **uno de ellos está más capacitado que el otro** para cuidar de los hijos/as.
- 2** Uno de los miembros de la pareja o ambos asumen que **es incompatible ser buena trabajadora/buen trabajador y ser buena madre o buen padre** a la vez.
- 3** Desacuerdo entre los miembros de la pareja sobre lo que significa la **correcta realización de los cuidados del hijo/a**, imponiéndose el criterio del más perfeccionista.



- 4 El aumento de tareas domésticas que conlleva la llegada de un nuevo miembro a la familia recae **solo en uno de los miembros** de la pareja.

- 5 Uno de los miembros de la pareja o ambos asumen que **uno de ellos debe realizar renunci**as laborales, de ocio, de formación o de participación política y social significativas en exclusiva para acaparar la mayor parte del cuidado de los hijos/as. Desempeño de uno de los miembros de la pareja de una paternidad/maternidad de **tipo cuidadora ocasional o de tipo ayudante, mientras que el otro ejerce el papel de cuidador principal**.

- 6 La pareja cuenta con un **entorno familiar, laboral y/o social que desaprueba o dificulta** prácticas de reparto equilibrado de cuidados de los hijos/as.

TIPOLOGÍA DE CUIDADOS PARENTALES

Existen distintos tipos de padres y madres en función de la accesibilidad, el compromiso y la responsabilidad que estos asumen en el cuidado de los hijos/as en el seno de la pareja.

* **Ser más o menos ACCESIBLE** depende de cuánta **disponibilidad física y emocional** tenemos para estar presente en la vida de los hijos/as.

* **Ser más o menos COMPROMETIDO/A** depende de la **cantidad de tiempo invertida en los cuidados** y en otras actividades de ocio y juego compartidas con los hijos/as.

* **Ser más o menos RESPONSABLE** depende del **nivel de control y supervisión** que tengamos sobre los cuidados de los hijos/as y la **gestión de los recursos organizativos** necesarios para su cuidado – buscar cuidadores externos, tomar decisiones sobre la alimentación, la educación y el vestido, elegir guardería y colegio, llevar al médico, etc).

Podemos distinguir **cuatro tipos de cuidado parental** de acuerdo a cómo se manifiestan estas condiciones.



TIPO CUIDADO OCASIONAL

- Tiene **nivel bajo de accesibilidad, escaso tiempo** de compromiso y **bajo o nulo desempeño de responsabilidad**.
- **Apenas está disponible** para los hijos/as. Su pareja sí lo está.
- Dedica **poco tiempo a tareas de cuidado** a los hijos/as entre semana y en fin de semana solo les dedica tiempo para actividades lúdicas. Su pareja se encarga de las principales tareas de cuidado.
- **Rara vez toma decisiones** sobre la crianza y la organización de la misma. Su pareja toma las decisiones.

TIPO CUIDADO AYUDANTE

- Tiene **nivel medio de accesibilidad, tiempo de compromiso dedicado solo a aspectos menores y lúdicos** y **bajo o nulo desempeño de responsabilidad**.
- **A veces está disponible** para los hijos/as. Su pareja lo está mucho más.
- Participa en los cuidados de los hijos/as tanto entre semana como en fin de semana asumiendo el **papel de “ayudante”** de su pareja.
- **Rara vez toma decisiones** sobre la crianza y la organización de la misma. Delega gran parte de las decisiones en su pareja.

TIPO CUIDADO PRINCIPAL

- Tiene **máximo nivel de accesibilidad, tiempo de compromiso y desempeño de responsabilidad**. Su pareja presenta niveles muy bajos en estos aspectos.
- Está **mucho más disponible** para los hijos/as que su pareja.
- Es la **única persona que realiza actividades rutinarias** de cuidados de los hijos/as (de forma autónoma y sin que su pareja esté presente) tanto entre semana como en fin de semana, más allá de los aspectos lúdicos.
- Es la **única persona que decide** sobre la crianza y la organización de la misma.



TIPO CUIDADO COMPROMETIDO Y CORRESPONSABLE

- Tiene **nivel alto de accesibilidad, amplio tiempo de compromiso** y **alto desempeño de responsabilidad**. Tanto como su pareja.
- Está **tan disponible** para los hijos/as **como su pareja**.
- **Participa en actividades rutinarias** de cuidados de los hijos/as **en solitario** (de forma autónoma y sin que su pareja esté presente) tanto entre semana como en fin de semana, **más allá de los aspectos lúdicos**.
- Se **corresponsabiliza** con su pareja en la toma de decisiones sobre la crianza y la organización de la misma.

En el día a día de las parejas igualitarias con hijos/as el padre realiza un cuidado **comprometido y corresponsable** de los niños/as por motivos diversos y no sin dificultades, pero con resultados satisfactorios muy similares. **Aquí tenemos sus testimonios.**

Cuidados del padre hacia sus hijos en las parejas igualitarias



■ *Pero yo como hombre tampoco quiero renunciar a estar con mi hijo y eso en la mujer no se ve mal.*

■ *Es que delegas la educación. Es una preocupación que tienes realmente (...)Entonces, claro, tú llegas y te estás perdiendo como dice él, lo que es la crianza y todo lo que no te está educando (...) Ya te planteas dónde está la felicidad, porque dices: si yo puedo ganar dinero, cotizo, que es otra preocupación más añadida, más el futuro, que el sueldo actual...Pero también dices: bueno y al final sí, tengo dinero, puedo ir donde quiera, pero si es que no estoy viendo a mi hija.*

■ *Es verdad que el trabajo de mi mujer se presta menos. Yo me ofrecí voluntario porque a mí me gusta es. Y aunque peleo mucho con el niño (me dice papá gruñón), también lo estoy disfrutando. Yo lo llevo al cole todos los días, lo recojo, lo llevo a actividades, me quedo por ahí un poquito en el parque los días que podemos. Y eso lo estoy disfrutando yo y mi mujer no lo está disfrutando.*

■ *Conozco casos de personas que no son capaces de cortar las uñas a sus niños. Pues yo me siento bien de poder hacer cualquier cosa. También siento autorrealización con eso.*

■ *La autorrealización, tanto por hacer las cosas en el trabajo, porque te puedes dedicar a tu trabajo con energía y vas descansado normalmente a tu trabajo y puedes seguir intentando ascender o lo que consideres, o hacer un buen trabajo.(...). Yo me siento también muy autorrealizado de poder hacer tareas con mis hijos.*

■ *De las cosas de la casa me sigo ocupando yo más que ella. Como además tengo la reducción de jornada, yo me dedico a los niños de llevarlos, de traerlos, de la actividad de estar en el parque y una vez que los dejo en el parque, se quedan con ella. Que ella también disfrute de ellos, que ellos disfruten de su madre y entonces cuando subo yo a hacer las tareas del día a día, ¿no?*



¿Qué tipo de cuidado parental ejerces tú? ¿Y tu pareja?

Si te apetece pensar sobre ello, aquí se ofrece un **cuestionario** que te ayudará a hacerlo.

Cuestionario

Responde solo/a o en pareja a esta batería de preguntas a modo de guía de autoevaluación. Puede ayudarte a reflexionar

sobre el tipo de cuidado parental que ejerces como padre/madre en el marco de tu relación familiar y el que desempeña tu pareja. Las respuestas pueden animaros a pensar sobre si ese es el modelo que preferís y el porqué.

-
- 1 • Teniendo en cuenta las horas que dedico a diario a desplazarme al trabajo, trabajar, realizar tareas domésticas, socializar, hacer deporte o practicar algún hobby, ¿cuánto tiempo paso en realidad con mi(s) hijo(s)/a(s) a diario entre semana y el fin de semana?

 - 2 • ¿Y mi pareja?

 - 3 • ¿A qué tipo de actividades dedico el tiempo que comparto con mi(s) hijo(s)/a(s)?

 - 4 • ¿Y mi pareja?

 - 5 • ¿Cómo se toman en casa las decisiones importantes sobre la crianza de los hijo(s)/a(s)?

 - 6 • ¿Quién gestiona en casa los recursos y procedimientos para organizar la crianza los hijo(s)/a(s)?

-
- 7 •** ¿Veo a mi pareja como la persona cuidadora principal de nuestro(s)/a(s) hijo(s)/a(s), como cuidadora corresponsable, como cuidadora ayudante o como cuidadora ocasional?
-
- 8 •** ¿Cómo me ve mi pareja a mí en ese sentido?
-
- 9 •** Si alguien le preguntara a tus hijos/as "*¿a ti quién te cuida?*", ¿cuál sería su respuesta?
-
- 10 •** ¿El tipo de cuidado parental que ejercemos como pareja es el que más beneficia a la salud mental y física de ambos?
-
- 11 •** ¿El tipo de cuidado parental que ejercemos como pareja es el que mejor contribuye al desarrollo personal de ambos?
-
- 12 •** ¿El tipo de cuidado parental que ejercemos como pareja es el que más beneficia a nuestra relación sentimental?
-
- 13 •** ¿El tipo de cuidado parental que ejercemos como pareja es el que más favorece el desarrollo cognitivo y emocional de nuestro(s)/a(s) hijo(s)/a(s)?
-
- 14 •** ¿El tipo de cuidado parental que ejercemos como pareja es el que mejor contribuye a nuestro clima de convivencia familiar?
-

Recomendaciones de parejas igualitarias sin hijos/as



■ *Comunicación, acuerdos y entender a la otra persona.*

■ *Comunicación, que las reglas no estén estrictamente cerradas desde el primer momento.*

■ *Ceder, diría yo. Olvidarte un poco de lo que has visto en tu casa que aquí los dos venimos de una distinta, y ceder.*

■ *No forzar. Primero ve y luego ya, a partir de ahí, ver hasta donde cedes tú, hasta donde cede la otra persona, y ahí se establecen las reglas.*

■ *Que te respetes también a ti misma, que no es malo hablar, que no es malo poner límites, que la comunicación es lo principal.*

■ *Yo creo que para la comunicación tiene que haber mucha introspección porque si tú no sabes qué te pasa, qué te molesta... Tú tienes que pensarlo y también comunicarlo (...). Entonces creo que la introspección es super importante para mantener comunicación.*

■ *Para mí sobre todo es paciencia al inicio (...) Hay que afrontar la convivencia de la realidad y, como no haya paciencia y comunicación, ahí es cuando se bloquea todo.*

■ *Nosotros, por ejemplo, tenemos una regla, que es no acostarse nunca enfadado.. Hay días que nos han dado las 4 de la mañana hablando (...) Al final es una forma de marcarte y de que no se van creando mellas que se van echando en una mochila y que luego te levantas y que te vas a trabajar y que vuelves al día siguiente y no sabes en qué punto había quedado tu relación.*



Recomendaciones de parejas igualitarias con hijos/as



■ *Yo diría que hay que tener mucha mano izquierda al final y saber dar tu brazo a torcer y no ser cabezón. Si eres cabezón tienes un problema. Porque hay que llegar siempre a un consenso. Y ya cuando hay una criatura por medio, pues al final es todo por el bien de la criatura.*

■ *Yo les diría que no hay que perder el foco. Que pacten. Que con diálogo y llegando a acuerdos, es posible (...) No personalizar, que haya empatía. ¿Cómo estás tú? ¿Cómo estoy yo? No perder el foco y pactar. Creo que esa es la clave.*

■ *El respeto. Yo creo que el respeto también es importante.*

■ *La comunicación, cuando hay niños pequeños, es básica. Llegar a un consenso, si hay que decir que estoy cansado, estoy tal, me siento así o me siento asá. Entonces, la comunicación y luego, claro, el consenso también. Pero primero la comunicación.*

■ *Creo que lo principal es el respeto hacia la otra persona, el consenso de diálogo y luego paciencia y mano izquierda.*

■ *Si se puede sacar algo de tiempo para lo que te gusta, intenta también sacarlo.*



4/ Construimos
parejas igualitarias
desmontando
estereotipos
de género



En la sección anterior descubrimos que nuestras creencias y convicciones sobre nuestras capacidades, derechos y deberes en la vida en pareja condicionan la forma en que construimos nuestra relación y convivencia. De hecho, estas pueden tanto facilitar como obstaculizar la construcción de parejas igualitarias.

En esta sección le ponemos nombre a dichas ideas (**se llaman estereotipos de género**), aclaramos sus características y explicamos de dónde proceden. También alertamos sobre las **consecuencias negativas de los estereotipos de género** en la distribución de tareas del hogar y del cuidado de menores en la vida familiar. Finalmente, dejamos una serie de **recomendaciones** para tratar de evitar o amortiguar tales efectos.

4.1. ¿Qué son los estereotipos?

Los estereotipos son imágenes simplificadas de las personas construidas en función de su adscripción a determinados perfiles sociales (mujeres, hombres, jóvenes, mayores, personas migrantes, extranjeras...) a las que se les asocia determinadas cualidades, actitudes y expectativas de comportamiento. **La mayoría de los estereotipos suele tener un carácter negativo, mostrando una representación distorsionada, desinformada y devaluada sobre determinados grupos sociales.**

Todos los estereotipos comparten tres características:

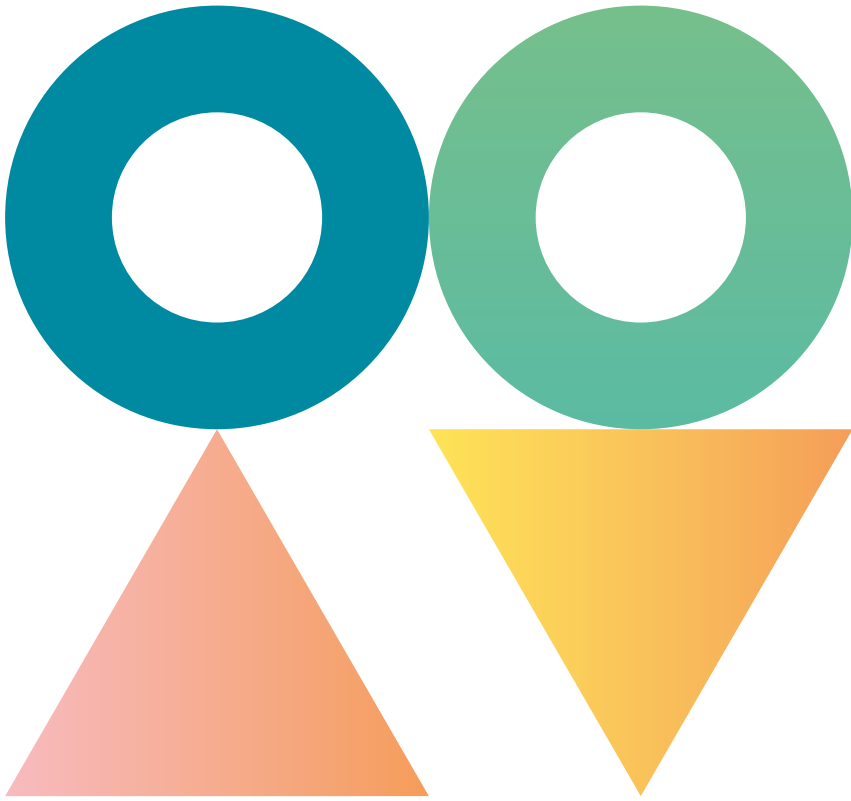
- La primera es que están fundamentados en **prejuicios**. Esto es, se apoyan en ideas asumidas como ciertas y generalizables a todo el grupo social afectado, sin evidencias científicas que las justifiquen.
- La segunda característica es su **inflexibilidad, rigidez y durabilidad**, por lo que son muy difíciles de ser cambiados.
- La tercera es su **capacidad de impacto** sobre nuestras identidades, preferencias, elecciones y comportamientos. Es decir, **los estereotipos nos afectan**.



Los estereotipos suelen tener un carácter negativo

Podemos distinguir cuatro tipos de efectos de los estereotipos sobre nuestras vidas. Uno es el que se conoce como **“profecía auto-cumplida”**.

Esto significa que las personas interiorizan como normales o naturales los estereotipos asignados socialmente y actúan conforme a estas expectativas. Otro efecto posible es la **generación de prácticas de discriminación**. Esto ocurre si los estereotipos conllevan y/o justifican un trato desigual e injusto hacia determinados grupos al esperarse de éstos determinadas actitudes o comportamientos. Desafortunadamente, son muy habituales estos ejemplos, que pueden ir desde la negativa a alquilar a una persona migrante extranjera o a contratar en una empresa a una mujer joven o a una persona mayor. El tercer posible efecto de los estereotipos es **propiciar el acoso y violencia hacia grupos sociales** considerados como diferentes o inferiores. Por último, los estereotipos pueden producir **ansiedad, estrés y sufrimiento** a los miembros de los grupos acosados y discriminados por la presión que éstos pueden llegar a sentir para amoldarse a las expectativas sociales. **En definitiva, el peso de los estereotipos implica una lesión de los derechos fundamentales de las personas y una merma innecesaria, evitable e injusta en el acceso a las oportunidades vitales de desarrollo.**



Es la
cultura la que
define las
características
socialmente
asociadas
a mujeres y
a hombres

4.2. ¿Qué son los estereotipos de género?

Los estereotipos de género hacen referencia a **aquellas imágenes simplificadas, distorsionadas, desinformadas que se asocian a mujeres y a hombres por el mero hecho de serlo**. Son estereotipos sexistas cuando éstos expresan o justifican la superioridad y la dominación de un sexo (habitualmente, el masculino) sobre el otro (habitualmente, el femenino).

Los estereotipos de género están sustentados en prejuicios apoyados en dos pilares. Uno es supuestas **atribuciones biológicas y psicológicas** (“las mujeres o los hombres son de tal manera”, “se les da mejor hacer tal cosa...”). A este respecto, los estudios científicos más recientes demuestran que la creencia de que hombres y mujeres son muy diferentes en lo biológico y lo psicológico es falsa. El otro pilar es **la tradición** (“toda la vida se ha hecho así”, “es propio de una mujer o de un hombre hacer tal cosa...”). Sobre este asunto debemos recordar que las tradiciones no son únicas ni inmutables, puesto que dependen de cada cultura y de su evolución. **Es la cultura la que define las características socialmente asociadas a mujeres y a hombres, así como la distribución de recursos, tareas y oportunidades**. Dado que estos estereotipos dependen de la cultura de cada sociedad, **son variables en el tiempo y en el espacio, y, lo más importante, discutibles y transformables**.

En nuestra sociedad, los estereotipos de género definen como cualidades más ligadas a las **mujeres** las referidas al **cuidado**, la **ayuda** a los demás, la **sensibilidad**, la **paciencia**, la **compasión** o la **emotividad**. Esto está muy relacionado con la asignación de las tareas del hogar y de cuidado de menores y dependientes, pero también de profesiones relacionadas con la asistencia y el servicio a los demás (por ejemplo, educación, sanidad, administración pública...). En cambio, las cualidades que se asocian con más frecuencia a los **hombres** son las relativas a la **inteligencia**, la **acción**, la **ambición**, la **fortaleza**, el **liderazgo**. La consecuencia de esta visión estereotipada es la creencia de que los hombres hacen un mejor desempeño en tareas productivas, económicas y políticas.

Ejemplos de generalizaciones basadas en estereotipos de género:

- Los niños tienen más habilidades para el liderazgo y la toma de decisiones que las niñas.
- Los hombres no lloran.
- Las mujeres hablan mucho.
- Las mujeres son mejores para las tareas de cuidados.
- Las niñas no son buenas en matemáticas.
- Las niñas no deben practicar los mismos deportes que los varones.
- Los niños no juegan con muñecas, este es un juego de niñas.
- A los niños no les gusta la danza, deben ser fuertes y practicar deportes.

Los estereotipos de género, al igual que otras clases de estereotipos, forman parte de nuestro **proceso de socialización**. Es decir, los aprendemos y los vivimos en la familia, en la escuela o en nuestro entorno social (incluyendo, los medios de comunicación y las redes sociales).

La consecuencia de los estereotipos de géneros sobre nuestra vida es muy notable. Acaban afectando nuestras expectativas, elecciones y prácticas como niños/as, adolescentes, y adultos/as. **A veces, incluso suponen una merma de nuestras oportunidades de desarrollo a nivel personal y profesional.**

Los hombres y mujeres que viven una relación igualitaria y que contribuyeron a la preparación de esta Guía **nos cuentan aquí cómo perciben la influencia externa en la adquisición de estereotipos de género.**

Socialización en estereotipos de género




■ *El tema de lo que tú ves en casa, lo que tú has vivido, lo que estás acostumbrado o acostumbrada a hacer. Yo sí creo que normalizamos ciertas circunstancias y lo que tú normalizas y estás acostumbrada a hacer es lo que luego has adaptado a tu familia. Entonces sí pienso que habrá hombres y mujeres que luego cuando forman familia, pues normalizan que uno se ocupe de una cosa y el otro de otra. Conozco parejas así.*

■ *Por eso digo que yo en lo que me voy encontrando lejos del entorno en que yo vivo, es unos estereotipos que siguen muy marcados y que es complejo. Que al final digamos que todos los cambios sociales que a lo largo de historia hemos tenido necesitan su tiempo. Entonces al final somos nuestra propia generación la que vamos construyendo los cambios. Por mucho que queramos que nuestra abuela piense distinto y de alguna manera entendamos que tiene que pensar como nosotros porque es una perspectiva más adecuada, ella no lo va a hacer porque durante 70-80 años ha vivido y ha crecido con otra cosa. Hasta que no pase el tiempo va a ser muy complicado que la sociedad se encaje hacia eso.*

■ *Yo puedo hablar desde mi campo que es la escuela. Yo soy la coordinadora de igualdad del cole, y me he dado cuenta que en primaria lo tienen súper claro: que si los estereotipos están, que sí la igualdad, (...) la correspondencia en casa, las tareas y todo esto. Pero llegan a la ESO y empieza la influencia de las redes sociales y ahí se desvirtúa todo, y niños y niñas que antes no pensaban en una cosa y lo tenían muy claro, llegan a las redes sociales, en la adolescencia, y empiezan ya a acoger esos estereotipos que antes no tenían.*





La capacidad limitadora de los estereotipos de género para el desarrollo personal y profesional

En la infancia

Los estereotipos de género se aprecian ya en edades muy tempranas. Estos se reproducen claramente en la publicidad infantil de juguetes, en donde se siguen perpetuando estereotipos sexistas. A las niñas se las asocia con la belleza y el cuidado; y a los niños con la aventura, la acción, la ciencia, la tecnología o la creatividad. Cuando aparecen niños jugando con muñecas o cocinitas, éstos suelen figurar como “observadores” o “ayudantes” de las niñas, no como agentes activos en el cuidado.

La consecuencia se traslada luego a las **preferencias educativas y profesionales** de niños y niñas. Los niños se visualizan con más facilidad en el ámbito científico y tecnológico, lo que tiene posteriormente consecuencias en la elección de carrera. De tal forma, que las mujeres están infrarrepresentadas en carreras de ciencia y tecnología, altamente masculinizadas; mientras que las carreras de cuidado, como Enfermería, Trabajo Social o Magisterio, se encuentran muy feminizadas.

La revista *Science*, una de las revistas más prestigiosas del mundo, publicó una investigación en donde se evidencia que las niñas de seis años se consideran menos inteligentes que los chicos de su edad. Esto condiciona sus intereses escolares en relación con las matemáticas, así como su rendimiento matemático. Este estudio muestra cómo muchos niños y niñas interiorizan desde edades muy tempranas que la brillantez o el genio en inteligencia es una cualidad masculina, a causa de los estereotipos de género que han aprendido.



En la edad adulta

Los estereotipos de género, además de injustos, tienen **efectos negativos en las condiciones de vida** de las mujeres y hombres, al **coartar su libertad de elección**, y también en su salud y bienestar. Los estereotipos ejercen **presión**, tanto a mujeres como a hombres, sobre lo que deben hacer o no, condicionando sus preferencias y elecciones respecto a su participación en el mercado laboral o su implicación en las tareas domésticas y el cuidado cuando viven en pareja.

Además de la ejecución de las tareas domésticas y de cuidado, hay que tener en cuenta la desigual distribución de las actividades de organización, supervisión, coordinación y decisión que conlleva el trabajo en el hogar (planificar comidas, visitas médicas, la ropa de las hijas e hijos, cuestiones escolares...) que, a menudo, no son reconocidas y que conllevan un importante desgaste psicológico y emocional. De hecho, se ha denominado a este desgaste como **“carga mental de los cuidados”**, que afecta principalmente a las mujeres.

En el caso de las mujeres, los estereotipos contribuyen también a **infravalorar sus aportaciones sociales** y **limitan sus oportunidades** para desarrollar sus proyectos personales, formativos o profesionales al verse obligadas muchas veces a renunciar a su carrera profesional o sus aficiones para centrarse en los cuidados.

Los datos de la **Encuesta de Población Activa** realizada en España en 2023 señalan que:

Por **cada hombre** que se dedica como **ocupación principal** a las tareas domésticas, hay **casi 7 mujeres**.

Por **cada hombre** que reduce su empleo a **tiempo parcial** por cuestiones de cuidado, hay **20 mujeres**.

Por **cada hombre** que **no busca empleo** por motivos de cuidado, hay **9 mujeres**.

Los estereotipos de género también afectan negativamente a los hombres, pues **limitan su participación y desarrollo** en otros ámbitos como el familiar, el cuidado o los afectos. Así, los hombres que se dedican al cuidado o a las tareas del hogar pueden verse cuestionados desde el modelo de la masculinidad tradicional, e incluso pueden ser infravalorados como “cuidadores auténticos”. Así lo refleja la **encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas número 3448**, realizada en España en 2023:

Un **47%** de los hombres y un **63,5%** de las mujeres afirma que **“hablar abiertamente de sus sentimientos es más propio de mujeres”**.

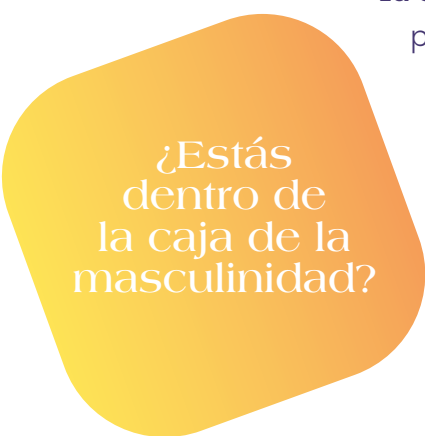
Si buscara a alguien para **cuidar a una persona dependiente**, sólo un **0,2%** de hombres y un **0,7%** de mujeres preferiría a un **hombre** (frente a un **48%** que prefería a una mujer).

4.3. Estereotipos de masculinidad en nuestra sociedad acerca de las tareas domésticas y de los cuidados

Existen muchas maneras de ser hombre. Sin embargo, es tan fuerte el peso de la masculinidad tradicional que **parece que solo hay un único modelo** (por eso, se denomina *masculinidad tradicional hegemónica*). Así, los hombres que se alejan de ese modelo hegemónico suelen ser cuestionados e, incluso, ridiculizados, injustamente.

La masculinidad tradicional se caracteriza por definir al hombre como **fuerte, agresivo, que no expresa los sentimientos, que tiene éxito laboral y económico, y que ejerce poder y dominación**. Este modelo supone un total rechazo a lo femenino, lo que excluye a los hombres de los trabajos de cuidado y afecto. Hay muchas expresiones que definen este tipo de masculinidad, como “ser un hombre de verdad” o “ser un hombre que se viste por los pies”.

La caja de masculinidad es un instrumento creado por el equipo del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud de la Fundación Fad Juventud para conocer el grado de cercanía o lejanía que tienen las personas jóvenes (hombres y mujeres) en relación a la visión más tradicional y conservadora de la masculinidad. Este se compone de 17 ítems. Si estás de acuerdo con muchos de ellos, te encontrarás dentro de la caja de la masculinidad tradicional.



¿Estás dentro de la caja de la masculinidad?

- Los hombres deberían resolver sus problemas personales por sí mismos sin pedir ayuda a los demás.
- Un hombre no debería llorar en público.
- Es lógico que los hombres usen la violencia para obtener respeto si es necesario.
- No es bueno que se enseñe a un niño cómo cocinar, coser, limpiar la casa y cuidar a niños más pequeños.
- Los hombres deberían ser realmente los que traigan dinero al hogar y sostengan a sus familias, no las mujeres.
- Un hombre siempre debería tener la última palabra sobre decisiones en su relación o matrimonio.
- Un niño debe evitar jugar desde pequeño a "cosas de niñas".
- Un hombre de verdad nunca puede ser afeminado.
- Un hombre debería tener la mayor cantidad de parejas sexuales que pueda.
- Si un hombre no tiene suficiente sexo con su pareja es comprensible que cometa una infidelidad.
- Es normal que un hombre recurra a la prostitución para tener sexo.
- Es normal que un hombre piropée a una mujer que no conoce en un espacio público si le parece atractiva.
- No es aconsejable que los hombres heterosexuales tengan amigos homosexuales.
- Los hombres de verdad son heterosexuales.
- Las mujeres no buscan hombres que se preocupan demasiado por su aspecto y forma de vestir.
- Un hombre que pase mucho tiempo ocupándose de su apariencia no es muy masculino.

Este instrumento se aplicó a una muestra representativa de jóvenes entre 16 y 29 años en un estudio realizado en España en 2022. El resultado que se obtuvo es que **un 75% de las chicas se sitúa fuera de la caja de la masculinidad tradicional, frente a un 41% de los chicos.**



Si quieres acceder al estudio completo, puedes encontrar la referencia en la sección 8 (PARA SABER MÁS) o visitar directamente este enlace:

<https://www.centroreinasofia.org/publicacion/la-caja-de-la-masculinidad/>

El testimonio de los hombres y las mujeres que han contribuido a la preparación de esta Guía revela la persistencia de estereotipos de masculinidad tradicional también en nuestra provincia.

También expresa que, aún cuando los hombres participan en las tareas domésticas y de cuidado, persisten estereotipos en relación a la división de las tareas, más o menos adecuadas para los hombres. Otro estereotipo frecuente y registrado en estos discursos es la creencia de que los hombres “ayudan” en casa, lo cual supone el reconocimiento de que la responsabilidad principal del cuidado recae en la mujer. Un último estereotipo recurrente igualmente presente en las conversaciones registradas entre los participantes en nuestro estudio es la creencia en la desigual capacitación de los miembros de la pareja para realizar según qué actividades.

El discurso sobre los estereotipos de la masculinidad



Los valores tradicionales

■ *También, no sé si influirá, una parte de lo que has comentado, otros factores como, bueno, generacional, por ejemplo, yo en mi entorno, mi tío, mi padre, no han movido un dedo en la casa en la vida. Bueno, nosotros vivíamos tipo chalet, de puerta de la casa para afuera eso sí, pero de puerta adentro, nada. Pero en mi entorno no movían un dedo.*

■ *Hombre, es verdad que mi novio a veces se pasa, porque mi novio en su casa que tenía, ellos le dicen “nana”, tenía una asistenta en la casa y él no hace nada, nada, nada, nada. Y es que a veces es que le digo... o algunas cosas, pero la verdad es que me da igual, que me compensa vivir con él.*

■ *Yo creo que tiene mucho que ver con la educación que tienes y lo que ves en casa de pequeño porque por ejemplo mi hermana y yo sí hemos visto hemos estado implicadas en las tareas de la hogar desde siempre y en las tareas del campo y esa... los sábados hay que hacer esto y como la cultura del esfuerzo en todos los ámbitos y él sin embargo no ha tenido la responsabilidad en su casa, entonces ahí sí se nota un poco, que el simple hecho de decir pues venga vamos a las sábanas, hay que ir... eso él no lo sabe, todavía no lo sabe.*

■ *En relación con lo que decía él ¿no? Es verdad que nosotros somos, dentro de lo que cabe, una clase de privilegiada que hemos podido, nosotros, los hombres, a lo mejor hacer esa de-construcción de la masculinidad que nos venía impuesta o lo estamos intentando ¿no?, Pero es verdad que, como un obrero, o sea, al tío que esté trabajando en la obra de las 8 de la mañana a las 7 de la tarde, cuando llega a las 7 de la tarde a su casa, no le pidas esa deconstrucción, porque no lo va a hacer.*

■ *Yo conozco por mi trabajo, personas de mi edad que son tradicionales, tradicionales, con posición, con dinero, (...) cuando hablas con ellos, es que no saben hacer absolutamente nada. En este caso, la parte del hombre, no saben hacer absolutamente nada, ni freír un huevo, ni ponerse la ropa, ni nada. Entonces la verdad es que a mí me sorprende, ¿no? La gente con mi edad, porque precisamente se podía evolucionar porque la sociedad también ha evolucionado en este aspecto, en materia de igualdad.*

Tareas más propias de hombres: bricolaje, cocina, gestión económica del hogar y cuidado de menores

■ *Por ejemplo, que esto sí es muy estereotípico. Bricolaje, ¿no? Colgar un cuadro, con un taladro hacer un agujero, no sé qué. Pues eso es el papá y ya el niño grande. Que le gusta ya meter mano también en los martillos y en las cosas. Pues es verdad que como ellos lo hacen, lo hacen muy bien y lo saben hacer pues yo ahí prefiero no tocarlo. Que tuviera que hacerlo, lo haría. Alguna vez también he hecho alguno y casi me he pasado lo del anuncio que voy a colgar el cuadro y hay por detrás un abanico de agujeros (risas).*

■ *En mi caso cocino yo, ahí se rompe el estereotipo, ¿no? Y luego, por lo demás, lo tenemos bastante dividido y vamos rotando. Y la cocina sí me ocupo yo, es territorio mío a la hora de cocinar y de limpiar y todo. Pero luego sí lo tenemos todo bastante bien acotado. Y bueno sí, las tareas así como ha comentado ella de tema administrativo y tal, también me ocupo yo porque ella no se entera mucho.*

■ *Puf, yo por ejemplo cocinar, cocino, ¿no?, pero es lo que hablábamos. Que hay cosas que hace un poquito mejor, otras cosas no tan bien, pero siempre intentas compensar.*

■ *En mi caso, mi novio cocina y yo hago todo lo demás. Pero... es también porque yo lo quiero así.*

■ *Las comidas que no son elaboradas, también se encarga él. Las tareas administrativas que pueda haber en casa de recibo de luz, de banco, de cosas así, también se encarga él. Cuando hay que barrer o hay que fregar un poco, pues también. O cuando yo qué sé, cuando hacemos la limpieza general de la casa, pues sí que me ayuda. Voy a poner cosas, a quitar, a todo eso.*

■ *Hay una cosa que se me ocurre, que agradezco mucho, que es el tema de los grupos de colegios, del WhatsApp, las matrículas de los niños, todo el papeleo ese. Yo las cosas de la casa no tengo problema, los recibes, el agua, el banco, los seguros, pero los temas con los grupos de colegios, los WhatsApp, regalos de los cumpleaños, organización de los cumpleaños, todo eso es una tarea gorda.*

■ *Por eso, porque como yo tengo un poquito más de tiempo y me quedo con los niños, de llevarlos, de traerlos, pues luego cuando llegan, cuando llegamos, pues juega con ellos, los deberes, bañarlos, dormirlos y al final, que todo el rato desde que llega está haciendo cosas hasta que te vas a dormir, igual que yo, pero ella lo que hace es con los niños. No está mal porque yo como ya he estado con ellos, por la mañana, pues los recojo y tal y cual.*

“Los hombres ayudan”

■ *Yo en mi casa, con mis padres, también he tenido mucha suerte la verdad, porque mi padre siempre ayuda a mi madre, bueno ayudar, que han hecho los dos las tareas del hogar y con mi pareja también, o sea, desde mi punto de vista creo que está bastante equilibrado.*

■ *En mi casa mi padre ayuda también bastante que es el que se encarga del jardín entero, planchar, poner la lavadora, y mi madre del resto.*

Él: “Ella lo hace mejor” / Ella: “Mejor me ocupo yo”

■ *Esa es la cosa, que hay algunas cosas que, no es que las hagas mal, es que ella las hace mejor (risas).*

■ *Luego con el tema de la ropa, él la ropa no quiere saber nada de la ropa. Le falta, que eso sí que lo hace, que se viste solo (risas). Pero es verdad que le falta... dime a ver qué me pongo mañana. Le da igual también mucho, ¿no? Eso. Le da lo mismo ir de una manera, de otra, más combinado, menos combinado. A él eso no le importa. Es ropa, se la pone, porque se la tiene que poner y ya está. Entonces no le gusta lavarla, no le gusta plancharla, no le gusta tenderla, entonces no hace nada de eso. Me ocupo yo.*



4.4. Estereotipos de feminidad en nuestra sociedad acerca de las tareas domésticas y de los cuidados

Al igual que apuntábamos con la masculinidad, hay diversos modelos de feminidad. Estos han ido cambiando con el tiempo. En generaciones anteriores la feminidad tradicional, centrada en la maternidad, la casa y el cuidado, excluía a las mujeres del ámbito laboral y económico. En la actualidad este modelo convive con otro en el que los requisitos de la feminidad tradicional se conjugan con las exigencias profesionales que implica una feminidad moderna y emancipada. **Tal nuevo modelo de feminidad se conoce como el perfil de las “súpermujeres”.**

Las supermujeres se ven presionadas a cumplir las expectativas sociales que proceden de dos frentes. Uno es ser madres y cuidadoras (muchas veces, “súpermadres”, en respuesta a las exigencias de una maternidad intensiva). Otro es ser “súpertrabajadoras”, debiendo demostrar su valía en contextos laborales a veces hostiles o discriminatorios por el hecho de ser mujer.

Frente a esta doble presión, surge la necesidad personal, familiar y social de la conciliación entre la vida familiar y laboral, y de la corresponsabilidad. Porque las mujeres, efectivamente, se han incorporado al mercado de trabajo, pero los hombres no lo han hecho en la misma medida al hogar.

La encuesta social realizada en Andalucía en 2019 evidencia la **persistencia de los estereotipos sobre la feminidad tradicional** en el ámbito de la familia y los cuidados. Estos estereotipos sexistas justifican una división desigual e injusta de los trabajos, asignando a las mujeres la responsabilidad principal de determinadas tareas domésticas y de cuidado de menores y dependientes.

En Andalucía, el **57%** de las mujeres dedica **más de tres horas** a las tareas domésticas en días laborables, frente al **23%** de los hombres. Por el contrario, casi un **20%** de los hombres no dedica **ninguna hora** a las tareas domésticas, frente al **5%** de las mujeres.

Hay diferencias de género en la distribución de la responsabilidad de las tareas domésticas.

Las **mujeres** se ocupan principalmente de:



Poner la lavadora
(67%)



Planchar
(70%)



Limpiar los baños
(61%)



Tender la ropa
(53%)

Los **hombres**, de:



Hacer las pequeñas reparaciones en casa
(70%)

Las tareas más compartidas de forma igualitaria son:



Hacer
la compra
(41%)



Barrer, fregar
el suelo y pasar
la aspiradora
(26%)



Tender
la ropa
(22%)



Preparar
comidas
(21%)

Es llamativo, que los hombres perciben un reparto más igualitario de las tareas domésticas que las mujeres.

En cuanto al **cuidado de hijas e hijos**, el **92%** de las madres de 30 a 39 años se ocupa **de forma principal** del cuidado de menores en edad preescolar (baño, aseo, cambio de pañales, etc.), frente a un **61%** de los hombres. Son las **madres** quienes se ocupan mayoritariamente de tareas como:



Dar desayunos, comidas,
meriendas y cenas
(91%)



Llevar a los niños y niñas
al colegio/guardería
(79%)



Citas médicas
o dentales
(97%)



Cuidar cuando
están enfermos/as
(94%)



Ayudar en
tareas escolares
(90%)

El peso de estos estereotipos se aprecia también en **el discurso de algunos hombres y mujeres con los que hemos hablado**. Como ocurría en el caso de los estereotipos masculinos, encontramos que los estereotipos sobre la feminidad se aprenden **en la familia de origen**. De ahí la dificultad de luchar contra los mismos y la lentitud con la que se produce el cambio social, como nuestros/as participantes advierten.

El discurso sobre los estereotipos de la feminidad



■ *Yo me he dado cuenta de que soy igual que mi madre, exactamente igual. Yo con mi madre, ella estaba en la cocina y yo me llevaba los juguetes a su lado. Yo jugaba mientras ella estaba en la cocina y además tengo las mismas manías que tiene ella y me voy haciendo mayor y digo es que soy igual que ella y mi novio me lo dice, cada día os parecéis más.*

■ *Y también como yo en mi casa he visto que todo lo hacía mi madre y además, seguro que será un problema que yo tengo, pero yo creo que me valido en base a las cosas que hago. Entonces, para mí me es satisfactorio limpiar la casa y entonces no quiero que lo haga él porque si no ese buchito me lo quita. Entonces, ya está, es así, pero porque se da, no porque... Que yo estoy contenta, que yo hago todo.*

■ *Hablabas del techo de cristal que se está rompiendo, pero el suelo pegajoso no lo estamos rompiendo ¿no? El suelo pegajoso, sobre todo a las tareas de los cuidados que siguen siendo de la mujer. ¿La limpieza? Los trabajos de limpieza son de la mujer. Luego, la enfermería sigue siendo de mujeres, todo eso. Y al final el suelo pegajoso sigue estando ahí. Osea, el techo de cristal sigue rompiendo por arriba, pero por abajo te estás dejando un gran sector de la sociedad. Y obviamente las organizaciones lo siguen denunciando y van a seguir (...) Y creo que el CIS, hace poco preguntó ¿cree que el feminismo ha ido muy lejos en este país? Y un 50% decía que sí.*

■ *Yo también lo que veo desde mi punto de vista. Como he sido arquitecta y he trabajado en la obra, claro, una chica entre obreros es un poco... y a mí me gusta ser manitas y me gusta pintar y me gusta me gustaría, no sé. Si yo le pregunto a un obrero, enséñame que quiero irme contigo a la obra, me va a ver rara (...) Sé que había una mujer que era albañil y estaba en la construcción. Me gustaría a lo mejor ver también más mujeres albañiles o pintoras o manitas de electricidad, fontanería, no sé. Y a mí que me gustaría ser. Si me monto mi empresa de pintura, no sé yo sí tendría mucho trabajo o no, pero también me gustaría ver esa evolución por esa parte.*





4.5. Recomendaciones para romper con los estereotipos de género

Para combatir los estereotipos de género son necesarias **políticas públicas que generen cambios efectivos en la educación, la economía, el empleo, la política y en los medios de comunicación.** Pero también **es importante trabajar en el ámbito familiar la crítica y la deconstrucción de estos estereotipos para** avanzar hacia relaciones de pareja más igualitarias y corresponsables, así como para **fomentar un contexto de socialización en igualdad** para nuestras hijas e hijos.

Dejamos aquí algunas **recomendaciones** para romper con los estereotipos de género en casa.

PAREJAS SIN HIJOS/AS

***** **El primer paso** es **ser conscientes** de la existencia de estereotipos, pues estos operan muchas veces de forma inconsciente.

***** **El segundo paso** es **reflexionar sobre cómo nos influyen estos estereotipos en el día a día**. Para ello es bueno cuantificar cuál es la distribución real de las tareas domésticas y de cuidado entre la pareja/miembros del hogar. Anotemos no solo las tareas de ejecución, sino también las de organización, planificación y coordinación (que conllevan "carga mental"). **Puedes utilizar la herramienta de detección de desequilibrios en el trabajo doméstico y el cuidado que ya sugerimos en la sección 3 de esta Guía.**

***** **El tercer paso** es preguntarnos por qué se da esa distribución.

***** **El cuarto** es **modificar el reparto**, si fuera necesario, distribuyendo las tareas domésticas y de cuidado de manera equitativa, flexible, rotativa e intercambiable entre los diferentes miembros de la familia, independientemente del género.

PAREJAS CON HIJOS/AS

Además de recorrer el camino arriba expuesto, se pueden dar muchos pasos más:



Animar a las hijas e hijos a **explorar diferentes juegos, juguetes y actividades**, independientemente de que éstos se definan “más propios de niñas o de niños”.



Evitar y cuestionar el lenguaje sexista que reproduzca estereotipos y prejuicios sexistas, por ejemplo (“los niños no lloran”, “el rosa es de niñas”, “jugar al fútbol es de niños”...).



Cuestionar la asignación de tareas domésticas y de cuidado como una atribución de género (“las niñas o las madres hacen esto...” o “los niños y los padres hacen lo otro...”).

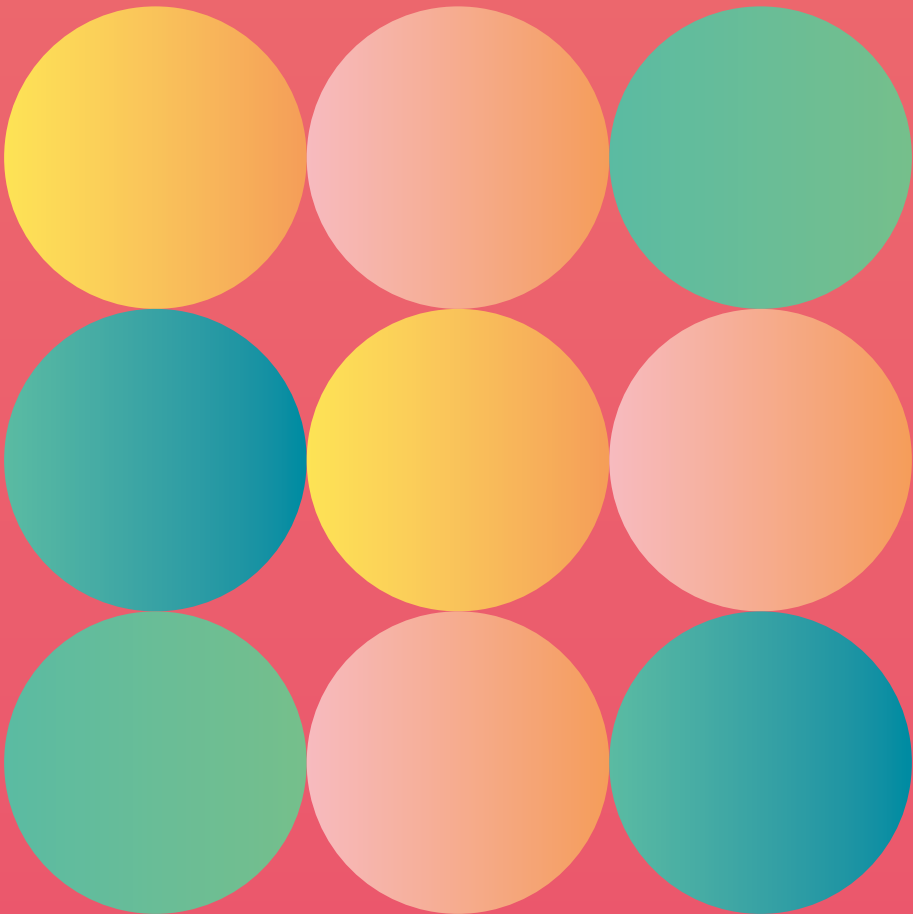


Implicar también a niños, niñas y adolescentes en tareas que sean adecuadas y asumibles para su edad.



Procurar en todo momento que haya un **equilibrio de tareas** asignadas entre todos los miembros del hogar.


5/ Construimos
parejas igualitarias
ejerciendo nuestros
derechos de
conciliación y
corresponsabilidad



La corresponsabilidad en el cuidado de menores y personas dependientes es un objetivo común de las medidas de conciliación desarrolladas en los últimos tiempos por las diferentes administraciones y empresas.

Sin embargo, conciliación y corresponsabilidad no siempre van de la mano, al menos en lo que se refiere a la legislación laboral vigente y las prácticas de determinadas empresas o sectores profesionales. Además, pese a los avances experimentados, en ocasiones los trabajadores y las trabajadoras desconocen el alcance real de estos derechos, como se desprende de los numerosos estudios sobre la temática y del testimonio directo de las personas que han nutrido esta Guía participando en los grupos de discusión.

En esta sección ofrecemos un breve repaso a la **normativa y la acción de las diferentes administraciones públicas** destinadas a impulsar estos derechos, que corresponden a todas las personas trabajadoras como parte del Estado Social de Derecho (apartado primero). Para ello, aclaramos qué dice la normativa sobre conciliación y corresponsabilidad (apartado segundo). Tanto su conocimiento como su ejercicio (apartado tercero) resultan imprescindibles para, en línea con los principales objetivos de esta Guía, poder hablar de parejas corresponsables al 100%, plenamente autónomas en lo personal y satisfactoriamente desarrolladas en lo profesional.



Cuidar es
un derecho y
una responsabilidad
de todas las
personas

5.1. Cuidar es un derecho y una responsabilidad de todas las personas

Estar al cuidado de las personas dependientes ha pasado de ser una cuestión del ámbito estrictamente personal y familiar a formar parte indisoluble de los pilares del Estado social (y democrático) de Derecho. La adecuada provisión de los cuidados que toda persona necesita en algún momento de su vida (ej., durante la infancia o en la vejez) ha dejado de estar circunscrita al ámbito doméstico para pasar al dominio público como *bien jurídico* a proteger.

La protección de los cuidados puede considerarse ya no solo una cuestión de ética, sino también de derecho y de política.

La ética del cuidado, promovida por los estudios de Carol Gilligan entre otros autores y autoras, ha fundamentado la importancia que el cuidado tiene a tres niveles. Uno es la construcción personal y adaptación cultural diferenciada por sexos (masculino/femenino). Otro es la consecución de los objetivos de justicia social perseguidos por las instancias públicas en el Estado social de Derecho. El último es la plena incorporación de la mujer al espacio público en igualdad de condiciones con el varón. Así, cuidar se ha convertido en una responsabilidad y un deber como ser humano que deben promover y garantizar los poderes públicos siguiendo los principios y valores superiores recogidos en nuestra Constitución y otros ordenamientos de nuestro entorno socio-político más inmediato.

Cuidar en el marco de la vida pareja es una tarea que no solamente atañe a las mujeres, como antes se había entendido en una sociedad tradicionalmente marcada por estereotipos binarios de género y arraigada en postulados patriarcales en los que la mujer era la “responsable” de proporcionar dichos cuidados a menores y personas mayores dependientes. **Todas las administraciones están llamadas a posibilitar y garantizar que las parejas sean corresponsables e iguales en derechos y deberes a través de la promoción de políticas que amparen la conciliación y la corresponsabilidad ante las diferentes situaciones personales, familiares y laborales que deban afrontar a lo largo de su vida.** Y esta política de promoción y amparo de la conciliación y la corresponsabilidad debe obedecer no solamente a razonamientos económicos o socio-demográficos, especialmente en una sociedad envejecida como la europea y en un sistema de producción capitalista que considera los cuidados y la entrada de la mujer en el mercado laboral desde un punto de vista economicista. Son las razones de justicia social, siguiendo los postulados del Estado social de Derecho, las que deben prevalecer para conseguir que la corresponsabilidad sea efectiva y el pleno desarrollo de todas las personas en los ámbitos personal, familiar y profesional.



En la **Constitución española de 1978**, como en otras tantas aprobadas tras la II Guerra Mundial en el continente europeo en plena consolidación del Estado social de Derecho, la promoción y la salvaguarda de los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales figuran entre los *principios rectores de la política social y económica*. En el desarrollo de nuestra Norma fundamental, sin embargo,

todavía la legislación gira en torno a la (supuesta) responsabilidad de la mujer como cuidadora. Esto sucede, principalmente, porque España puede ser considerada un Estado del bienestar de tipo mediterráneo. En este modelo la familia (y, por ende, la mujer), ejerce un papel predominante como institución social básica en la asunción de los cuidados de forma “natural” y, además, “gratuita”. Asimismo, en nuestro país no disponemos de una política de apoyo a la familia como política pública de Estado más allá de medidas coyunturales. En las contadas ocasiones en las que se alude a ésta, la misma ha adquirido tintes negativos o de tipo conservador-reaccionario y, por regla general, para alentar una desconexión del Estado con esta esfera de la vida personal y privada.

Esta descompensación entre los principios y valores fundamentales recogidos en nuestra Constitución y la práctica de los poderes públicos se aprecia en el desarrollo legislativo que se hace en nuestro país en cuanto a la conciliación. Así se observa, por ejemplo, en la regulación de la duración desigual (hasta enero de 2021) de los permisos de maternidad y paternidad, lactancia, reducciones de jornada laboral por conciliación, excedencias, etc., que giran en torno al papel de la mujer como cuidadora del menor y, en general, de las personas dependientes como parte del núcleo familiar asistencial en sustitución (o ante la ausencia) del Estado. Solamente en época reciente se está reglamentando el papel activo del hombre en los cuidados de las personas dependientes, al menos de aquellos menores de 12 años. Como veremos en el apartado siguiente, en junio de 2023 se sentaron

las bases para romper este paradigma de la comprensión de los cuidados como una responsabilidad únicamente de la mujer, al tiempo que se diversifica el modelo de familias que eran objeto de protección y se amplía la duración y extensión de las medidas de apoyo a la familia con el objetivo de mejorar la conciliación y facilitar la corresponsabilidad efectiva entre mujeres y hombres en la provisión de cuidados.

No obstante, uno de los principales retos para implantar la conciliación y la plena corresponsabilidad es el factor socio-cultural.

En efecto, todavía sigue preponderando en la ciudadanía una visión de la provisión de los cuidados ligada al sexo femenino (como se ha expuesto con detalle en la sección anterior de la Guía). Y ello, pese a los avances en materia de igualdad de género y promoción por parte de los poderes públicos de la igualdad y la no discriminación en las esferas privada y pública, principalmente impulsados tras las Leyes Orgánicas 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Actualmente persiste un claro desconocimiento y desequilibrio entre sexos a la hora de acogerse a estas medidas de conciliación

promovidas desde el ámbito público, principalmente por la construcción personal en torno a los estereotipos de género presentes todavía hoy en una sociedad que atribuye la sensibilidad y los cuidados a un género (femenino) y una sexualidad (homosexual). Mientras, por su parte, las prácticas de corresponsabilidad en la pareja siguen estando reducidas a la esfera privada y del reparto que de las tareas familiares y domésticas se acuerde en el seno de la pareja. Como se puede apreciar, queda mucho por hacer.

5.2. ¿Qué dice la normativa sobre conciliación y corresponsabilidad?

En materia de conciliación, **la normativa española ha ido adaptándose a las demandas de una sociedad cada vez más comprometida con ejercer una corresponsabilidad efectiva.** Este impulso institucional y de las propias empresas a la conciliación ha sido posible en el marco del desarrollo del mandato constitucional de proporcionar a la ciudadanía el respaldo de un Estado Social de Derecho para su pleno crecimiento y enriquecimiento personal, familiar y laboral.

Tras la **Ley de 1999** para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en la que se facilita **por primera vez** el acceso del hombre al permiso por cuidado de menores, y a través de sucesivas reformas, se ha ido flexibilizando el Derecho laboral y reforzando las medidas asistenciales y de apoyo a las familias para permitir opciones de conciliación diferentes. Entre ellas, podemos encontrar:

- **Los permisos por maternidad y paternidad por nacimiento o adopción, guarda o acogimiento** (que se han ido equiparando hasta que, en la actualidad, existe un único permiso por nacimiento y cuidado de menores de 16 semanas para ambos progenitores).

- La **posibilidad de solicitar la reducción de la jornada o su flexibilización/distribución** para afrontar el cuidado de descendientes y ascendientes, incluyendo la ausencia temporal por razones justificadas de urgencia.
- Las **excedencias y los permisos laborales, con reserva de puesto** de trabajo si fueran de una determinada duración.



Asimismo, en esta adaptación continua del Derecho a los cambios sociales, ha sido igualmente relevante la labor de los tribunales estatales y las directrices de instituciones y organizaciones internacionales, particularmente en el seno de la Unión Europea. En este ámbito encontramos las principales novedades que introduce la denominada **“Ley de Familias”**, en vigor desde junio de 2023, destinada a incorporar a nuestro ordenamiento las medidas de la norma europea relativas a la conciliación.

A través de la actividad de todas estas instancias nacionales e internacionales, en consecuencia, se ha complementado un marco normativo estatal que, a grandes rasgos, es comparable a la de otros países de nuestro entorno. No obstante, como ya hemos avisado, se siguen centrando las medidas de cuidado y conciliación en la institución familiar y, en consecuencia, en el papel de las mujeres como cuidadoras.



El desarrollo legislativo de los principios y valores fundamentales de nuestra Constitución en el ámbito que nos ocupa quedan principalmente recogidos en el **Estatuto de los Trabajadores (ET)**. Esta es la norma marco que regula las principales medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, si bien se completa con legislación y medidas asistenciales y de apoyo estatal y autonómica, así como con los diferentes convenios colectivos que rigen para determinados sectores profesionales y perfilan este marco general. Para empezar, en el Estatuto de los Trabajadores se reconocen en concreto los siguientes derechos y garantías:

- El derecho de las personas trabajadoras, independientemente del tipo de relación contractual aplicable, a la **no discriminación por conciliación o corresponsabilidad** de la vida familiar y laboral (art. 4.2 ET).
- El **derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluyendo la posibilidad del trabajo a distancia y la ausencia del trabajo durante un tiempo determinado para el cuidado u hospitalización del/de la lactante hasta los doce meses**, o por “causa mayor” urgente, procurando siempre un equilibrio entre las necesidades de la persona trabajadora y la empresa (arts. 34.8 y 37, puntos 4, 5, 7 y 9 ET).

- El **derecho a la solicitud de reducción de jornada y a la concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada** para el cuidado directo de menores de doce años y personas dependientes, garantizando para su ejercicio el correcto fomento de la corresponsabilidad (art. 37, puntos 6 y 7).
- El **derecho a solicitar y disfrutar de períodos de excedencia de hasta dos o tres años** para el cuidado de la pareja y/o familiares dependientes o de menores de doce años, respectivamente (art. 46 ET). Estos períodos, además, son considerados para la cotización a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y maternidad/paternidad.
- El **derecho a solicitar un permiso (o suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto) no retribuido e intransferible de hasta ocho semanas** que puede ser disfrutado por la persona trabajadora de forma continua o interrumpida, a jornada parcial o completa, y podrán solicitar para el cuidado de menores de hasta ocho años (art. 48 bis ET).
- El **derecho a percibir determinadas prestaciones económicas** ligadas al nacimiento o adopción y cuidado de menores, por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, a las que hemos de sumar las prestaciones familiares y aquellas relacionadas con el marco de la dependencia.



Se espera que la mencionada **“Ley de Familias”** sea completada con una norma aprobada por el Congreso de los Diputados **en enero de 2025**. Así abrirá una nueva etapa en la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad en nuestro país. Entre otras innovaciones, aparecen las siguientes:

- Se han **ampliado los días de permiso retribuido**, incorporado el permiso o suspensión temporal de hasta ocho semanas y **reducido los plazos de negociación empresa-persona trabajadora** (en ausencia de convenio colectivo) para la adaptación de la jornada laboral por razones de conciliación a 15 días, frente a los 30 anteriores.
- Se han **ampliado las medidas de adaptación de la jornada laboral y permisos previstos** por esta normativa a todas aquellas personas trabajadoras con hijos e hijas mayores de doce años que precisen de cuidados por encontrarse en una situación de dependencia y apela directamente a la corresponsabilidad en el ejercicio del derecho a solicitar un permiso o excedencia.
- Se han incorporado medidas de conciliación al **Estatuto Básico del Empleado Público** (art. 47).
- Finalmente, también **aumenta el grupo de personas potencialmente solicitantes de estas medidas** de conciliación y prestaciones al incluir las parejas de hecho registradas.

Las cifras muestran, por una parte, una **evolución positiva** en cuanto a la aceptación de las medidas de conciliación y, por otra, un estancamiento en materia de corresponsabilidad efectiva en la provisión de cuidados. En 2023, según los datos aportados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), el mayor número de prestaciones por nacimiento y cuidado de menor se había reconocido en Andalucía (87.008), Cataluña (82.180), Madrid (74.755) y la Comunidad Valenciana (47.758), además de producirse un incremento en el gasto asociado a este tipo de medida del 4,9% respecto del año anterior. Para el mismo periodo, en cambio, el número de excedencias solicitadas para cuidados por cuidado de hijo/a, menor acogido o familiar era mucho mayor entre las mujeres (84%) frente a las excedencias solicitadas por hombres (16%), persistiendo esa brecha de género en los cuidados a pesar de que el ET apele directamente a la corresponsabilidad en el ejercicio de ese derecho.

A nivel autonómico, en Andalucía la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** asume el mandato constitucional y estatutario de fomentar y desarrollar en el territorio de la región los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Completada por una ley posterior, aprobada en 2018, este marco permite impulsar la igualdad de género en todos los ámbitos de competencia autonómica y amplía determinadas medidas asistenciales y de apoyo a las familias para la conciliación y el cuidado de los menores. Esta norma se suma así a las ayudas previstas en el marco de la Ley de Dependencia y las ayudas económicas y subvenciones que la Junta otorga a las empresas y personas trabajadoras autónomas para fomentar la conciliación familiar.

Por último, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, extiende estas medidas de apoyo a la conciliación al empleado público, como sucede a nivel estatal.

Por último, es necesario destacar que **algunas empresas han ido más allá de lo estrictamente reglamentario** para proporcionar a sus trabajadores/as un marco propicio para la conciliación y la corresponsabilidad. Así se recoge, por ejemplo, en la guía de Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo **“Igualdad en la empresa” de la Red DIE**. En ella se desglosan medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en torno a:



5.3. ¿Quién tiene derecho a la conciliación familiar?

Toda persona trabajadora tiene derecho a solicitar la conciliación laboral y familiar siempre que reúna los requisitos exigidos en el ET, normalmente relacionados con los períodos de actividad y cotización previa.

Además, gracias a la nueva “Ley de Familias” **el grupo de potenciales solicitantes se ha visto incrementado**, puesto que, para algunos de los derechos examinados anteriormente, también las parejas de hecho registradas y las personas trabajadoras con hijos e hijas mayores de doce años que tengan necesidades de cuidado especial podrán acogerse a estas medidas, al igual que los menores de esa edad y otras personas dependientes que vivan en el mismo hogar, como sucedía con anterioridad. Finalmente, también se amplía el grupo de personas que pueden dar derecho a disfrutar de estos tipos de medidas de conciliación, al incluir a todas las personas que convivan en el hogar y precisen de cuidados.

Por otro lado, algunos de estos derechos son irrenunciables e innegociables. Por ejemplo, las seis semanas de permiso de paternidad/maternidad posteriores al parto o la resolución de guarda que, obligatoria e ininterrumpidamente, deben disfrutar los progenitores. Además, como veremos más adelante, la empresa no puede negarse a facilitar la conciliación y debe garantizar el puesto de trabajo una vez que la persona regrese tras su permiso o excedencia, pudiendo entrañar un despido nulo si no fuera así.

Las
medidas de
conciliación
familiar son un
derecho de toda
persona trabajadora
al que la empresa
no puede negarse

5.4. ¿Cómo ejercer tus derechos?

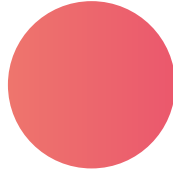
Las medidas de conciliación familiar son un derecho de toda persona trabajadora al que la empresa no puede negarse. Una solicitud de conciliación demandada por la persona trabajadora a la empresa solamente podrá ser denegada en supuestos excepcionales, tasados en el ET o detallados en los convenios colectivos respectivos. Así sucede, por ejemplo, en el caso de los permisos o suspensiones temporales de hasta ocho semanas del artículo 48 bis, que pueden verse determinados o alterados en caso de ser dos o más personas trabajadoras quienes lo soliciten. El propósito de esta excepción es asegurar el correcto funcionamiento de la empresa.

Una solicitud de conciliación demandada por la persona trabajadora a la empresa solamente podrá ser denegada en supuestos excepcionales, tasados en el ET o detallados en los convenios colectivos respectivos. Así sucede, por ejemplo, en el caso de los permisos o suspensiones temporales de hasta ocho semanas del artículo 48 bis, que pueden verse determinados o alterados en caso de ser dos o más personas trabajadoras quienes lo soliciten. El propósito de esta excepción es asegurar el correcto funcionamiento de la empresa.

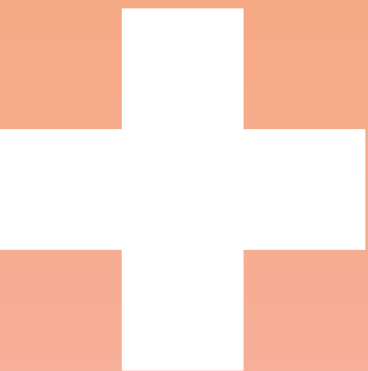
En el ET se incluye igualmente una **garantía complementaria** (Disposición adicional decimoctava). Esta atañe al caso en que hubiera discrepancias en materia de conciliación entre la empresa y la persona trabajadora en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En dicho escenario las discrepancias se puedan resolver por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

En definitiva, **la empresa está obligada a facilitar las medidas de conciliación previstas en la legislación laboral vigente** para permitir que las personas trabajadoras puedan **compatibilizar su vida personal, familiar y laboral y ser corresponsables en el cuidado de sus hijos/as y personas dependientes**. Dicho lo anterior, ahora **la “pelota está en el tejado” de las personas trabajadoras** para que, de forma efectiva, soliciten este tipo de medidas de conciliación y ejerzan sus labores familiares de manera corresponsable.





La “pelota
está en
el tejado”
de las
personas
trabajadoras



Para saber más

A lo largo de las secciones de esta Guía hemos ido haciendo alusiones a muchos hallazgos sobre el reparto de tareas y cuidados, la vida en pareja, la relación con los hijos y los estereotipos de género descubiertos a través de estudios científicos realizados en las últimas décadas. No lo hemos indicado en el cuerpo del texto para facilitarte la lectura. Los identificamos todos en la presente sección, en el apartado **Libros y Revistas**, y los ordenamos por orden alfabético de acuerdo al apellido de sus autores y autoras. Te animamos a que consultes sus enlaces en internet y/o que los busques en las bibliotecas para conocer sobre estas cuestiones con más detalle.

En el apartado **Páginas Web** encontrarás el acceso directo a plataformas alojadas en Internet por entidades públicas y privadas que ofrecen más datos e información, y que también hemos mencionado en algún apartado previo.

Si quieres tener una visión más amplia sobre el contenido de las estadísticas que hemos destacado en varias secciones, enlaza las mismas a través de los accesos directos que dejamos en el apartado **Estadísticas**.

Si eres más de **Videos**, prueba a ver los que te dejamos aquí también.

Finalmente, en el apartado **Programas Oficiales y Legislación** te dejamos enlaces para que puedas consultar directamente todos los que hemos mencionado en secciones previas.

La lectura de esta guía es solo un comienzo. Queda mucho por hacer en materia de igualdad porque a todos/as nos falta mucho por aprender. Sigamos haciéndolo. Esperamos que estas referencias compartidas te sean de utilidad.



LIBROS Y REVISTAS

Ajenjo, Marc y García-Román, Joan. 2014. "Cambios en el uso del tiempo de las parejas ¿Estamos en el camino hacia una mayor igualdad?". *Revista Internacional de Sociología*, 72(2): 453-476. doi: 10.3989/ris.2012.05.28

Almirall Llambrich, Mireia; Miret Gamundi, Pau; García Román, Joan. 2024. "Patrones de género en la dedicación al trabajo doméstico no remunerado de la población adulta mayor en dieciocho países europeos". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 187: 7-24. (doi: 10.5477/cis/reis.187.7-24)

Barclay, Lesley, y Deborah Lupton. 1999. "The experiences of new fatherhood: a socio-cultural analysis". *Journal of Advanced Nursing*, núm. 29(4): 1013-20.

Bian, Lin, Sarah-Jane Leslie y Andrei Cimpian. 2017. "Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests". *Science*, núm. 355: 389-391. DOI:10.1126/science.aah6524.

Cano, Tomás. 2020. "¿Cada vez más igualitarios? Cambios en la implicación de padres y madres en el cuidado de los hijos". En Lluís Flaquer, Tomás Cano, y Marc Barbeta (Ed). *La Paternidad en España: la Implicación paterna en el cuidado de los hijos*, 63-83. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

- Cano, Tomás, Francisco Perales y Janeen Baxter. 2020. "¿Afecta la implicación paterna al desarrollo cognitivo infantil?", en Lluís Flaquer, Tomás Cano, y Marc Barbeta (Ed). *La Paternidad en España: la Implicación paterna en el cuidado de los hijos*, 121-136. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Cazcarra, Montse. (2023). *Amor sano, amor del bueno. Una guía para convertir tu relación en un lugar seguro para ti y tu pareja*. Madrid: Grijalbo.
- Coltrane, Scott. 2000. "Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work". *Journal of Marriage and the Family*, 62: 1208-1233. doi: 10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x
- Durán, María Ángeles. 1987. *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Durán, María Ángeles. 2007. *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?* Madrid: Espasa.
- Eggebeen, David. J. y Chris Knoester. 2001. "Does Fatherhood Matter for Men?", *Journal of Marriage and Family*, núm. 63(2):381-393.
- Flouri, Eirini. y Ann Buchanan .2002. "Life satisfaction in teenage boys: The moderating role of father involvement and bullying". *Aggressive Behavior*, núm. 28: 126-133.
- García Faroldi, Livia. 2023. *Haciendo malabares. Conciliación y corresponsabilidad de las parejas trabajadoras españolas*. Madrid: Tirant lo Blanch.
- García-Faroldi, Livia. 2023. ¿Cómo conciliar la vida familiar y laboral fuera del horario escolar? Demandas de las parejas españolas de doble ingreso con hijos. *Revista Centra de Ciencias Sociales*, 2(1), 83-102. <https://doi.org/10.54790/rccs.21>
- Gilligan, Carol. 2013. *La ética del cuidado*. Barcelona: Fundació Víctor Grífols i Lucas.
- González, María José y Teresa Jurado Guerrero. 2015. *Padres y madres corresponsables*. Madrid: La Catarata.
- Hernández Prados, María Ángeles y Lara Guillén, Begoña. 2015. "Responsabilidad familiar ¿una cuestión de género?" *RES. Revista de Educación Social*, 21 (eduso.net)

- Hochschild, Arlie y Machung, Anne. 2021. *La doble jornada. Familias trabajadoras y la revolución en el hogar*. Madrid: Capitán Swing.
- Igareda González, Noelia. 2012. "El derecho al cuidado en el Estado Social de Derecho". *Anuario de Filosofía del Derecho*, núm. 28: 185–206.
- Juni, Maida; Treviño, Rocío; Lanau, Alba; Esteve, Albert. 2024. "Estrategias de cuidado infantil de 0 a 3 años en España". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 187: 87–106. (doi: 10.5477/cis/reis.187.87-106)
- Kil, Tine; Neels, Karel y Vergauwen, Jorik . 2016. "Gender Inequality in the Division of Housework over the Life Course: A European Comparative Perspective". En: D. Mortelmans; K. Matthijs; E. Alofs y B. Segaert (eds.). *Changing Family Dynamics and Demographic Evolution – The Family Kaleidoscopek*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Kraemer, Sebastian. 2017. "Narratives of fathers and sons: there is no such thing as a father". En Arlen Vetere y Emilia Dowling (eds.), *Narrative Therapies with Children and their Families: A Practitioners Guide to Concepts and Approaches (Second Edition)*, 109–120. London: Brunner/Routledge.
- Mansukhani, Arun. 2023. *Condenados a entendernos: la interdependencia o el arte de mantener relaciones sanas*. Madrid: Ediciones B.
- Mateo Rodríguez, Inmaculada, Alina Danet y Amelia Martín Barato. 2019. *Conciliar con salud, una cuestión de género*. Escuela Andaluza de Salud Pública. Accesible en https://www.easp.es/wp-content/uploads/2019/10/01_Conciliacion_DIGITAL.pdf
- Mederer, Helen. 1993. "Division of labor in two-earner homes: Task accomplishment versus household management as critical variables in perceptions about family work". *Journal of Marriage and The Family*, núm. 55: 133–145.
- Meil, Gerardo, Pedro Romero-Balsas, y Jesús Rogero García. 2016. "Fathers on Leave Alone in Spain: Hey, I Want to be able to do it like that, too". En Margaret O'Brien y Karin Wall (eds.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave alone*, 107–124. Berlin: Springer.

- Mónaco, Gerónimo, Estefanía e Inmaculada Montoya Castilla. 2024. *Programa EMOVERE. Programa de educación emocional para unas relaciones de pareja saludables en la juventud*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Murillo, Soledad. 2006. *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Madrid: Siglo XXI.
- Pleck, Joseph C. y Brian Masciadrelli. 2004. "Paternal involvement by U.S. residential fathers: levels, sources and consequences". En Michael E. Lamb (ed.) *The role of the father in child development*, 222-271. New York: Wiley.
- Río Lozano, María del, María del Mar García Calvente y Amelia Martín Barato. 2020. *Los cuidados y la salud de las mujeres*. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública. Accesible en https://www.easp.es/wp-content/uploads/2020/05/CUADERNOS-SALUD-N%C2%BA-3_Cuidados.pdf
- Roa, Luisa y Victoria del Barrio. 2002. "Cuestionario de percepción de crianza para niños y adolescentes". *Psicología educativa*, núm 8(1): 37-51.
- Ruiz Becerril, Diego. 2001. "Relaciones de Pareja". *Revista de Educación*, 325: 49-55. Accesible en [00820073004097.pdf](https://www.educacion.gob.es/00820073004097.pdf) (educacion.gob.es)
- Sanmartín Ortí, Anna, Stribor Kuric Kardelis y Alejandro Gómez Miguel. 2022. *La caja de la masculinidad: construcción, actitudes e impacto en la juventud española*. Madrid: Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud, Fundación FAD Juventud. Accesible en <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1961.pdf>
- Sigle-Rushton, Wendy. 2010. "Men's Unpaid Work and Divorce: Reassessing Specialization and Trade in British Families". *Feminist Economics*, núm. 16(2): 1-26. <https://doi.org/10.1080/13545700903448801>
- Solís Cámara Reséndiz, Pedro y Marysela Díaz Romero. 2007. "Relaciones entre creencias y prácticas de crianza de padres con niños pequeños". *Anales de Psicología*, núm. 23 (2) 177-184.
- Sullivan, Oriel. 2021. "The Gender Division of Housework and Child Care". En: N. F. Schneider y M. Kreyenfeld (eds.). *Research Handbook on the Sociology of the Family*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

Tobío Soler, Constanza. 2005. *Madres que trabajan*. Valencia: Cátedra/Universitat de València.

UNICEF Uruguay. 2024. *Guía para una crianza libre de estereotipos dirigida a madres, padres y personas adultas que cuidan*. <https://www.unicef.org/uruguay/media/9531/file/Gu%C3%ADa%20para%20una%20crianza%20libre%20de%20estereotipos.pdf>

Villegas, Manuel y Pilar Mallor. 2012. "La dimensión estructural y evolutiva en las relaciones de pareja". *Acción Psicológica*, núm. 9(2): 97-108. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.9.2.4107>

West, Candace y Zimmerman, Don H. 1987. "Doing Gender". *Gender and Society*, 1(2): 125-151. doi: 10.1177/0891243287001002002

PÁGINAS WEB

- Comisión Europea. #EndGenderStereotypes: https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_es
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). <https://eige.europa.eu/>
- Observatorio de las Masculinidades: <https://observatoriomasculinidad.umh.es/>
- Observatorio de la Imagen de las Mujeres del Instituto de las Mujeres, para saber más sobre publicidad sexista: <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observimg/informes/home.htm>
- Sicre García, Lucía. 2023. Conciliación familiar y laboral: qué es, medidas y novedades. Accesible en <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/conciliacion-familiar-laboral>
- Guía Rápida sobre Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal. Accesible en <https://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2009/28241.pdf>
- Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE), Análisis sectorial y por tamaño de empresa. Accesible en https://www.igualdadenlaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf

ESTADÍSTICAS

- Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). 2023. *Estudio número 3428 Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género*. Accesible en <https://www.cis.es/detalle-ficha-estudio?origen=estudio&idEstudio=14756>
- Instituto de las Mujeres. *Mujeres en cifras*. Accesible en <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>
- Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). *Encuesta Social Andaluza. 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza*. Accesible en <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/dega/encuesta-social-2019-conciliacion-en-el-hogar-habitos-y-actitudes-de-la-poblacion-andaluza>
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). *Gender Equality Index*. Accesible en <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/ES>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). *Encuesta de Población Activa 2023*. Accesible en <https://www.ine.es/>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). *Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas 2021*. Accesible en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177092&menu=ulti-Datos&idp=1254735572981
- La Colección “Hombres y mujeres en España” del INE ofrece, de manera actualizada, una selección de los indicadores más relevantes que permite analizar la situación de hombres y mujeres en determinadas áreas sociales. Está disponible en formato PDF desde 2006 aquí: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1259925472420¶m4=Mostrar

VÍDEOS

- Comisión Europea. Video de sensibilización en contra de los estereotipos de género. Accesible en https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/work-life-balance_es

- RTVE. 2023. *¿Qué es la carga mental por los cuidados?* Accesible en <https://www.rtve.es/play/videos/objetivo-igualdad/objetivo-igualdad-carga-mental/6967325/>
- RTVE. 2023. *Hombres cuidadores que acaban con los estereotipos.* Accesible en <https://www.rtve.es/play/videos/objetivo-igualdad/objetivo-igualdad-hombres-cuidadores-estereotipos/6839739/>

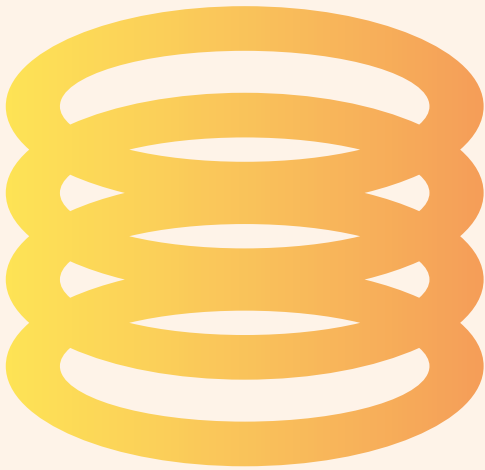
LEGISLACIÓN Y PROGRAMAS OFICIALES

- Constitución española, «BOE» núm. 311, de 29/12/1978. Accesible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. «BOE» núm. 266, de 06/11/1999. Accesible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23/03/200. Accesible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- “Ley de Familias”, Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.«BOE» núm. 154, de 29 de junio de 2023. Accesible en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/06/28/5>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, «BOE» núm. 255, de 24/10/2015. Accesible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. «BOE» núm. 261, de 31/10/2015. Accesible en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, «BOJA» núm. 247, de 18/12/2007, «BOE» núm. 38, de 13/02/2008. Accesible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-2492>
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. «BOE» núm. 269, de 7 de noviembre de 2018. Accesible en <https://www.boe.es/eli/es-an/l/2018/10/08/9>
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía. «BOJA» núm. 112, de 14 de junio de 2023, «BOE» núm. 164, de 11 de julio de 2023. Accesible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-16066-consolidado.pdf>
- Plan Corresponsables. Accesible en <https://www.igualdad.gob.es/prioridades/plancorresponsables/>,
- I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2022-2026). Accesible en <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-06/Informe%20DG%20de%20An%C3%A1lisis%20Planificaci%C3%B3n%20y%20Pol%C3%ADtica%20Econ%C3%B3mica.pdf>

AUTORÍA

- * Jiménez Rodrigo, María Luisa**
Profesora Titular del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad de Granada
- * Martínez Fuentes, Guadalupe**
Profesora Contratada Doctora del Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad de Granada
- * Ruiz Díaz, Lucas Jesús**
Profesor Ayudante Doctor del Departamento de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales de la Facultad de Derecho
- * Santofimia Calero, Virginia**
Técnico de Laboratorio de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad de Granada
- * Soriano Miras, Rosa María**
Profesora Titular del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad de Granada
- * Torres Rodríguez, Adolfo**
Profesor Contratado Doctor del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad de Granada



FINANCIACIÓN

Los costes asociados a la elaboración y la edición de esta Guía han sido sufragados por el Ayuntamiento de Granada en el marco del Proyecto LUDOTECAS CORRESPONSABLES, impulsado desde el Servicio de Igualdad bajo la dirección de Encarnación González Fernández, Concejala Delegada de Educación, Empleo e Igualdad.

El Proyecto LUDOTECAS CORRESPONSABLES está subvencionado por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía y se financia por el Ministerio de Igualdad dentro del marco del Plan Corresponsables.





AGRADECIMIENTOS

Las autoras y los autores de esta Guía expresan su más sincero agradecimiento al compromiso, generosidad y valentía de los testimonios de las mujeres y los hombres que participaron de forma anónima y desinteresada en los grupos de discusión celebrados los días 6 y 11 de junio de 2024 en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad de Granada. Estas personas creyeron en la utilidad del presente proyecto, nos prestaron su tiempo escaso y compartieron con total franqueza una parte tan importante de su intimidad como es su opinión y experiencia acerca de su vida en pareja y la crianza de sus hijos/as. Esta Guía se entiende como co-creación entre las partes que la han hecho posible.

Nuestro agradecimiento se extiende también a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad de Granada por facilitar la transferencia de conocimiento científico a la sociedad. Le debemos el préstamo de las instalaciones, servicios técnicos, tecnología y el capital humano de su Laboratorio de Estudios Cualitativos.

Quedamos igualmente agradecidos/as al Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Granada. La confianza que depositó en nuestro equipo y la clara orientación que nos brindó desde el primer día nos hicieron sentir parte de esta unidad y cómplices de su valiosa misión y trabajo social.

Por último, rogamos a quienes lean estas páginas que nos ayuden a difundirla. Compartir, dialogar y utilizar la Guía a nivel personal y/o de pareja y distribuirla entre familiares, amistades y colegas de trabajo son las mejores formas de contribuir a la necesaria conversación social sobre cómo hacer de nuestras familias y comunidades espacios más saludables, cuidadores y corresponsables.





SUBVENCIONADO POR



Junta de Andalucía

Consejería de Inclusión Social,
Juventud, Familias e Igualdad



CORRESPONSABLES

