ELS TREBALLS I LES CURES

Com generem polítiques de conciliació feministes i fomentem corresponsabilitats?

Núria Vergés Bosch



La situació que estem vivint amb el COVID-19 ha fet encara més evident el conflicte existent entre les nostres vides personals, familiars i laborals, especialment per a les dones. Les desigualtats de gènere existents han augmentat, la participació laboral ha estat complicada i s'ha fet visible la necessitat ineludible d'atendre les cures en tots els àmbits (Corbera et al., 2020; Alon et al., 2020; Wenham et al., 2020, Farré i González, 2020; Eurofound, 2020a). És, doncs, d'urgent actualitat una reflexió i revisió en clau feminista de les possibilitats, necessitats i polítiques a implementar per regenerar responsabilitats i facilitar la conciliació i enriquiment entre les diverses esferes vitals per tothom.

En aquest context, té més sentit que mai aprofitar el potencial transformador de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, aprovada el 25 de setembre de 2015 pels 193 estats membres de les Nacions Unides, la qual aspira a "un món en el qual totes les dones i nenes gaudeixin de plena igualtat de gènere i on s'hagin eliminat tots els obstacles jurídics,

socials i econòmics que n'impedeixin l'apoderament; un món just, equitatiu, tolerant, obert i socialment inclusiu, en el qual siguin ateses les necessitats de les persones més vulnerables". Per assolir-ho, l'Agenda 2030 fixa 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i dedica un d'ells, l'ODS número 5, a la igualtat de gènere. Al mateix temps, la resolució de l'Agenda 2030 declara que "la consecució de la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones i les nenes contribuirà decisivament al progrés respecte de tos els Objectius i fites".

L'estratègia per la igualtat de gènere de la UE 2020-2025 respon a aquest ODS 5 i a la condició de la igualtat de gènere com a prioritat transversal a tots els ODS. L'estratègia europea marca entre els seus objectius clau reduir les bretxes de gènere del mercat de treball, assolir la igualtat de gènere en la participació en els diferents sectors de l'economia, tancar les bretxes salarials i de pensions, així com reduir la bretxa de gènere en les cures i assolir l'equilibri de gènere en els àmbits de decisió. A més, estableix els objectius relacionats d'eradicar les violències masclistes i qüestionar els estereotips de gènere. El seu desenvolupament tindrà molt a veure amb el seguiment de la directiva europea relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional (2019/1158), així com en l'avenç decidit en la consecució de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible de Nacions Unides. A Catalunya, on ens plantegem un renovació de país global i cap a una república, hauríem de garantir que aquesta possibilitat sigui feminista des de la base constituent (Verge et al., 2019).

> En el plantejament de la conciliació, s'han menystingut les cures i, en canvi, s'ha privilegiat l'atenció al mercat laboral masculinitzat a i les seves demandes

El darrer Eurobaròmetre sobre conciliació mostra que en el context espanyol la satisfacció amb la conciliació és una de les més baixes d'Europa (European Comission, 2018). Aquestes dificultats de conciliar entre vides impacten negativament sobre el benestar, la salut, la productivitat, l'entorn familiar i afectiu, així com la participació social i política de les persones entre d'altres (Allen et al., 2000). A més, aquests impactes es distribueixen de manera desigual entre gèneres i es veuen profundament afectats per altres interseccionalitats com el lloc d'origen, l'edat, la classe o la diversitat funcional. La conciliació és una demanda històrica dels feminismes i creixent en les generacions més joves (Asirvatham & Humphries-Kil, 2017). Sobretot, és un repte creixent per els canvis en les tendències laborals, socials i demogràfiques actuals, també a Catalunya.

El mercat laboral

En les darreres dècades hem assistit a un notable increment de la participació de les dones en el treball mercantilitzat, especialment de les mares amb fills menors de 18 anys. Així, s'ha tendit a famílies on predomina el model "*dual-earner*", en què ambdós progenitors

treballen de forma remunerada. Tanmateix, avancem amb massa dificultats i desequilibris. En el nostre context no arribem encara a l'objectiu europeu del 75% d'ocupació de dones i homes.

En el conjunt del treball mercantilitzat, encara es mantenen desigualtats i discriminacions de gènere importants, com la bretxa salarial, la divisió sexual del treball, les violències masclistes en l'àmbit laboral, el terra enganxifós o el sostre de vidre que impossibilita l'accés a càrrecs de prestigi i responsabilitat (Mata, 2019; Serrano, 2019). A més, el treball a temps parcial té nom de dona i bona part encara és involuntari. Tot plegat evidencia la fallada d'un sistema marcat per una forta aliança entre el capitalisme i el patriarcat i, així, d'unes possibilitats de conciliació, especialment per a les dones, encara insuficients (Verge et al., 2019; Perez Orozco, 2014). En el plantejament de la conciliació, s'han menystingut les cures i, en canvi, s'ha privilegiat l'atenció al mercat laboral masculinitzat i les seves demandes.

Alhora, la tecnologia ha difuminat, encara més, els límits del món laboral i personal i n'està modificant els ritmes i intensitats. El teletreball, en certes condicions, pot generar més conflictes entre vides; en d'altres, pot facilitar equilibris (Eurofound, 2020b). El teletreball s'ha accentuat durant la COVID-19, però més aviat ha buscat respondre a les necessitats del treball mercantilitzat, a la vegada que ha disminuït els serveis de cura presencial. Amb això pot haver esdevingut una eina més per mantenir el sistema capitalista i patriarcal. De fet, sembla haver causat una sobrecàrrega per a les dones i una refeminització de les cures, al mateix temps que ha perpetuat el menysteniment públic de les necessitats de cures i d'equilibris vitals que se'n deriven (Alon et al., 2020; Eurofound, 2020a). Així doncs, cal també una revisió que posi l'accent en les necessitats de cures.

Els treballs de cures

La fita 5.4 l'ODS 5 està directament relacionada amb l'economia de les cures i ens interpel·la a reconèixer i valorar les cures no remunerades i el treball domèstic no remunerat, mitjançant la prestació de serveis públics, la provisió d'infraestructures i la formulació de polítiques de protecció social, així com mitjançant la promoció de la responsabilitat compartida a la llar i la família.

Amb la crisi del COVID-19 s'ha evidenciat que la necessitat d'atendre les cures és crucial. El nostre sistema econòmic i social, profundament capitalista i patriarcal, encara fa que la reproducció social descansi principalment sobre les dones (Carrasco, 2014; Pérez Orozco, 2014). El treball de cures, que satisfà les necessitats físiques i emocionals més bàsiques per a la nostra supervivència, encara es desenvolupa, en gran mesura, gratuïtament, a les llars, per part de les dones, mares, àvies o altres cuidadores (Verge et al., 2019; Vives, 2019). La desresponsabilització dels governs i de les empreses és possible gràcies a la divisió sexual del treball que genera discriminacions de gènere addicionals. També té a veure amb el menyspreu sostingut de l'àmbit de les cures (Torns i Recio, 2012, Fulladosa et al., 2019).

Tot i que les necessitats de cures són constants, també hi ha importants variacions en el

cicle de vida i respecte situacions sociodemogràfiques diverses. Davant d'una població cada vegada més envellida, la necessitat d'abordar les situacions de dependència i la necessitat de cures és creixent i preocupant (Roig, 2020). A més, prop d'un 8% de la població de Catalunya té alguna diversitat funcional reconeguda. La monoparentalitat també s'ha incrementat notablement a Europa i a Catalunya, i en la seva gran majoria són famílies encapçalades per dones. Encara més, hi ha persones amb dificultats específiques respecte les cures i la conciliació, com les dones internes o les que tenen famílies transnacionals. Aquestes situacions no només augmenten la vulnerabilitat i el risc de pobresa, sinó que mostren que els valors familiars heteropatriarcals i les respostes polítiques fins ara establertes no són les adequades (Almeda et al., 2016).

> La responsabilitat de les cures s'ha de desplaçar d'allò individual a allò col·lectiu: és imprescindible una major assumpció de la responsabilitat de cuidar per part de governs i institucions públiques

Com una mostra més de les dificultats d'equilibri, veiem que ha anat incrementant l'edat de la maternitat i baixant la taxa de fecunditat, a banda que les enquestes d'opinió ens recorden que les dones no tenen tots els fills que voldrien (Esteve et al., 2016, Vives, 2019). Especialment les dones es troben amb la dificultat afegida de conciliar els ideals de mare i treballadora que resulten materialment impossibles d'assolir. Considerant la càrrega de treball total, remunerat i no remunerat, les dones treballen molt més que els homes. Les dones encara fan gairebé el doble de les tasques de la llar i la gran majoria de treballadores remunerades de la cura són dones. Moltes d'elles precaritzades, algunes en règim d'internes i amb tipologies de contractes que resulten discriminatoris, encara més, en el cas de les dones migrades (Fulladosa et al., 2019). Des de bona part dels feminismes es clama per posar les cures al centre per, definitivament, possibilitar la sostenibilitat de les nostres vides i generar un bon viure per al conjunt de la població (Perez Orozco, 2014; Fulladosa et al., 2019).

Les corresponsabilitats, també públiques

Per tot això, la responsabilitat de les cures s'ha de desplaçar d'allò individual a allò col·lectiu. Seguint la premissa feminista que allò personal és polític, és imprescindible una major assumpció de la responsabilitat de cuidar per part de governs i institucions públiques. Ara toca també fomentar la cultura de la cura per contribuir a una conciliació que enriqueixi totes les nostres vides (Greenhaus & Powell, 2006). Encara resulta insuficient l'increment en la responsabilitat de les cures que estan assumint els homes, els governs, les institucions i les empreses. L'economia de les cures que s'inclou en l'Agenda feminista 2030 reconeix la centralitat econòmica i social del treball de cures i, per tant, esdevé una responsabilitat social i un assumpte polític prioritari a abordar amb polítiques compromeses.

La recerca i l'avaluació de polítiques públiques ens mostra que algunes polítiques plantejades com a neutres al gènere, fins i tot, poden acabar tenint impactes negatius per a les dones, com és el cas dels permisos parentals transferibles i no remunerats (Meil et al.. 2017; Castro García, 2016). Ara bé, la investigació també ens informa d'algunes mesures que, en les condicions adequades, poden funcionar i, a més, generar transformacions de gènere, generar corresponsabilitats i disminuir el conflicte entre la vida personal, familiar i laboral, especialment en el cas de les dones. De fet, en les parelles del mateix sexe sembla que hi ha més tendència a aquesta corresponsabilitat (Rothblum, 2017) i hi ha contextos amb una major satisfacció respecte la conciliació i la qualitat de vida que el nostre, així com majors i millors mesures de conciliació (European Commission, 2018).

Amb això, seria possible avançar en facilitar un enriquiment entre les diverses esferes vitals. En aquest sentit, per exemple, funciona la provisió de serveis d'educació infantil gratuïta i universal, els permisos parentals remunerats i no transferibles per al pare (Castro García, 2016), així com mesures de flexibilitat horària discrecional i de disminució de la presencialitat laboral orientades a facilitar la conciliació amb la vida personal i les cures (Sherman, 2020). També existeixen mesures relacionades amb els temps vitals, com els bancs de temps, les tries vacacionals o el control en la finalització de reunions, entre d'altres (Kossek, & Lee, 2017). Finalment, hi ha multitud de mesures ja previstes en normatives que encara no s'han desplegat i que compten amb recursos insuficients, com la llei de la dependència o tantes d'altres en matèria d'igualtat de gènere.

Algunes qüestions per una reflexió en clau feminista

Tot plegat ens porta a la necessitat d'un nou qüestionament de la conciliació personal, familiar i laboral que ha de passar per la participació de feministes diverses. Algunes preguntes per encetar el debat, i que aniria bé anar-nos fent des d'una perspectiva feminista per tal d'informar i orientar les polítiques públiques, podrien ser:

La (re)feminització precària de les cures amb la COVID-19 podrà revertir-se? Quines mesures públiques poden aplicar-se per evitar que es mantingui en el temps? És possible potenciar un teletreball que resulti alliberador i conciliador? Com hauria de ser? Com es fa possible en condicions de no presencialitat de les cures, com ha passat amb la COVID-19? Com contrarestar les forces antifeministes i neoconservadores de l'extrema dreta en aquest context? Com es podrien evitar polítiques austericides?

Com generar corresponsabilitats col·lectives davant les cures? Com fomentar una cultura de la cura? Es potenciarien unes cures obligatòries i rotatòries? Com? Les criatures podrien ser educades i cuidades col·lectivament? Com? I la gent gran? Com seria aquest model i com s'aplicaria? Tindran canvis de drets i obligacions les persones, institucions i empreses que no cuiden? Es sancionarà i se'n farà seguiment?

Com generar xarxes públiques de cures que no només considerin lligams familiars i de sang? I més enllà de la biparentalitat heteronormativa? Serà un dret tenir descendència? Comptarà en el currículum professional el treball de cures? Quan, on i com? S'ampliarà i/o

es flexibilitzarà el permís de maternitat remunerat? Com s'aplicarà fora de la lògica heteropatriarcal?

> Com generem xarxes públiques de cures que no només considerin lligams familiars i de sang? Com incentivem la corresponsabilitat dels homes en les cures i la seva incorporació en ocupacions altament feminitzades?

Com incentivar la incorporació dels homes en ocupacions altament feminitzades? Com incentivar la corresponsabilitat dels homes en les cures? El permís de paternitat hauria de ser més llarg o flexible? Hi tindran cabuda mesures fiscals al respecte? Com incentivar que es cuidin més de la gent gran i de les persones dependents? Com fomentar una cultura de la cura que no penalitzi laboralment els homes que decideixen cuidar de llarga durada?

Com incrementar la incorporació de les dones en les ocupacions altament masculinitzades? Com millorar la progressió de les dones en l'ocupació remunerada? Com disminuir les discriminacions de gènere en el treballs? Com evitar les violències masclistes en els àmbits laborals? Com es farà el seguiment? Com es desincentivaran les penalitzacions laborals per embaràs i/o maternitat? Com s'incentivarà el retorn sostenible després de la maternitat?

Apostaríem per una diversitat de polítiques i mesures de conciliació i donaríem opcions de tria? En quines condicions funcionaria millor cadascuna? Quin rol hi jugaria el teletreball? Quines mesures mínimes de conciliació haurien de tenir les empreses públiques i privades? Com s'incentivaran? Com s'informaran? S'ampliarà la cobertura pública de l'educació infantil 0-3? Variarà la forma de finançar-ho i proveir-ho? I la cobertura de cures de llarga durada i per a gent gran? Es desplegarà la llei de dependència? Com? Seria possible plantejar redistribucions dels temps i reformes horàries? Com s'incentivaria?

Com generem drets i millors condicions per a les persones que es dediquen als treballs de cures? Es ratificarà el conveni 189 de l'Organització Internacional del Treball? Com desprecaritzarem els treballs de cures? Hi tindran cabuda canvis en polítiques de migració? Com treballarem les interseccionalitats de gènere en el plantejament de la conciliació? Fins a quin punt s'apostarà per a una economia feminista, social i solidària?

I, en definitiva, com ajudem a disminuir el conflicte entre les vides personals i laborals? Com possibilitem un equilibri i, fins i tot, un enriquiment, entre les diverses esferes vitals? Qui i com decidirà tot això?

És per tot plegat que urgeix una revisió feminista de la conciliació personal i laboral a casa nostra i a tots els nivells. Aquesta reflexió feminista ha de ser útil per identificar problemàtiques i avaluar críticament les polítiques i mesures que s'han pres fins ara en el nostre i altres contextos. Ara bé, i sobretot, han de servir per proposar polítiques públiques de gènere situades i transformadores que generin corresponsabilitats entre els homes,

però, encara més, en les empreses, institucions i governs. En aquesta línia, han de poder influir en el procés d'implementació de l'Agenda 2030 i els seus 17 ODS a Catalunya.

Reconeixements

Agraïments especials a totes les persones, especialment a les dones, que curen, cuiden i *curren* per a totes nosaltres. També al Pere Almeda i a la Mireia Calafell, que a partir del número Feminisme(s) de la revista IDEES ens han dut fins aquí. Al marc del projecte ROCOGIS, Els Rostres de la Covid-19. Gènere i Impactes Socioeconòmics, que ha permès la reflexió entorn del COVID i el gènere. Finalment, a totes les persones implicades del Departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència per fer-ho possible.

BIBLIOGRAFIA

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278.

Almeda, E., Vergés Bosch, N., Obiol Francés, S., & Moreno Mínguez, A. (2016). Monoparentalidades y políticas públicas: prestaciones públicas y permisos parentales. *Arxius de Ciències Socials*, 2016, vol. 34, num. Juny, pàgines 43-58.

Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality* (No. w26947). National Bureau of Economic Research.

Asirvatham, S., & Humphries-Kil, M. (2017). Feminist reflections on life in (im) balance, career praxis, and the PRME. The *International Journal of Management Education*, 15(2), 126-137.

Castro García, C. (2016). Potencialidad género-transformativa de las políticas públicas. El caso de los permisos por nacimiento en Europa. Atlánticas, (1), 108-140.

Carrasco, C. (ed) (2014) Con voz propia. La economía feminist como apuesta teórico y política. Madrid: Vientosur.

Corbera, E., Anguelovski, I., Honey-Rosé, J., & Ruiz-Mallén, I. (2020). Academia in the time of Covid-19: our chance to develop an ethics of care.

Esteve, A., Devolder, D., Domingo, A., (2016) "La infecunditat a Espanya: tic-tac, tic-tac, tic-tac!!!", Perspectives De-mogràfiques, 1: 1-4.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2020a). Living, working and COVID-19: first findings, Abril de 2020.

Eurofound (2020b), Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Comission (2018) Flash Eurobarometer report Flash Eurobarometer 470 – Work-Life Balance.

Farré, L., & González, L. (2020). ¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento?. *Covid-19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar. Nada es Gratis*, 23.

Fulladosa-Leal, K; Escobar, I, Echeverría, R; Fernández, L. (2019). Sobre drets, reivindicacions

i polítiques amoroses entorn de les feines de la llar i les cures. Revista IDEES, núm 47.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.

Gyasi, R. M., & Anderson, E. A. (2020). Rethinking the Gendered Dimensions in the Impacts and Response to COVID-19 Pandemic. *Public Health in Practice*, 100019.

Kossek, E. E., & Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*.

Mata Solsona, M. (2019). Feministes, anem per feina! Revista IDEES, núm 47.

Meil, G., Romero-Balsas, P., & Rogero-García, J. (2017). Why Parents Take Unpaid Parental Leave: Evidence from Spain. In *Family continuity and change* (pàgines 245-267). Palgrave Macmillan, London.

Pérez Orozco, A. (2014). Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Madrid: Traficantes de Sueños.

Roig Berenguer, R. (2020). Envejecimiento y Cuidados: un nuevo enfoque desde las políticas públicas. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 7 (150-165), 325-340.

Rothblum, E. D. (2017). Division of workforce and domestic labor among same-sex couples. In *Gender and Time Use in a Global Context* (pàgines 283-303). Palgrave Macmillan, New York.

Serrano Olivares, R. (2019) Causes i abordatge de la bretxa retributiva de gènere. Revista IDEES, núm 47.

Sherman, E. L. (2020). Discretionary Remote Working Helps Mothers Without Harming Non-mothers: Evidence from a Field Experiment. *Management Science*, 66 (3), 1351-1374.

Torns, T., & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. Revista de Economía Crítica, 14 (segon semestre), 178-202.

Unió Eurpea (2019). Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores

Verge, T.; Ortiz, R.; Pineda, M.; Riu, C.; Romaní, M. (2019). Imaginant una república feminista. Revista IDEES, núm 47.

Vives, E. (2019). Maternitats desobedients. Revista IDEES, núm 47.

Wenham, C., Smith, J., & Morgan, R. (2020). COVID-19: the gendered impacts of the outbreak. *The Lancet*, 395 (10227), 846-848.



Núria Vergés Bosch

Núria Vergés Bosch és professora agregada del Departament de Sociologia de la Universitat de Barcelona. Actualment és directora general de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs al Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya. Té una filla. És llicenciada en Ciències Polítiques i de l'Administració per la Universitat Autònoma de Barcelona, té un Màster en Polítiques Públiques i Socials per la Universitat Pompeu Fabra i la Johns Hopkins University, un Diploma d'Estudis Avançats (DEA) en Ciències Polítiques i Socials per la UPF i és Doctora en Societat de la Informació i del Coneixement per la UOC. De la seva trajectòria en destaca la seva tasca activista feminista i tecnosocial, així com el seu rol en l'àmbit de la docència i la investigació. Ha estat directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, integrant del grup de recerca COPOLIS i membre de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG). També ha participat a Alia –associació de dones per la recerca i acció– i al seminari interdisciplinari de recerca feminista SIMREF. Ha estat implicada en projectes com La Base, Telenoika i Fxl, i és cofundadora del col·lectiu d'investigació Donestech. Ha realitzat múltiples projectes i publicacions, i ha estat coordinadora del número 47 de la revista IDEES sobre feminismes. També us la podeu trobar cantant.