LOS TRABAJOS Y LOS CUIDADOS

¿Cómo generamos políticas de conciliación feministas y fomentamos corresponsabilidades?

Núria Vergés Bosch



La situación que estamos viviendo con la COVID-19 ha hecho todavía más evidente el conflicto existente entre nuestras vidas personales, familiares y laborales, especialmente para las mujeres. Las desigualdades de género existentes han aumentado, la participación laboral ha sido complicada y se ha hecho visible la necesidad ineludible de atender los cuidados en todos los ámbitos (Corbera, et al. 2020; Alon, et al. 2020; Wenham et al., 2020, Farré y González, 2020; Eurofound, 2020.ª). Es, pues, de urgente actualidad una reflexión y revisión en clave feminista de las posibilidades, necesidades y políticas a implementar para regenerar responsabilidades y facilitar la conciliación y enriquecimiento entre las diversas esferas vitales para todo el mundo.

En este contexto, tiene más sentido que nunca aprovechar el potencial transformador de la

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada el 25 de septiembre de 2015 por parte de los 193 estados miembros de las Naciones Unidas, la cual aspira en “un mundo en el cual todas las mujeres y niñas disfruten de plena igualdad de género y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impidan el apoderamiento; un mundo justo, equitativo, tolerante, abierto y socialmente inclusivo, en el cual sean atendidas las necesidades de las personas más vulnerables”. Para alcanzarlo, la Agenda 2030 fija 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y dedica uno de ellos, l’ODS número 5, a la igualdad de género. Al mismo tiempo, la resolución de la Agenda 2030 declara que “la consecución de la igualdad de género y el apoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de tos los Objetivos e hitos”.

La estrategia por la igualdad de género de la UE 2020-2025 responde a este ODS 5 y a la condición de la igualdad de género como prioridad transversal en todos los ODS. La estrategia europea marca entre sus objetivos clave reducir las brechas de género del mercado de trabajo, alcanzar la igualdad de género en la participación en los diferentes sectores de la economía, cerrar las brechas salariales y de pensiones, así como reducir la brecha de género en los cuidados y alcanzar el equilibrio de género en los ámbitos de decisión. Además, establece los objetivos relacionados de erradicar las violencias machistas y cuestionar los estereotipos de género. Su desarrollo tendrá mucho que ver con el seguimiento de la directiva europea relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional (2019/1158), así como en el avance decidido en la consecución de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de Naciones Unidas. En Catalunya, donde nos planteamos uno renovación de país global y hacia una república, tendríamos que garantizar que esta posibilidad sea feminista desde la base constituyente (Virgen, et al. 2019).

> En el planteamiento de la conciliación, se han menospreciado los cuidados y, en cambio, se ha privilegiado la atención al mercado laboral masculinizado a y sus demandas

El último Eurobarómetro sobre conciliación muestra que, en el contexto español, la satisfacción con la conciliación es una de las más bajas de Europa (European Comission, 2018). Estas dificultades en conciliar entre vidas impactan negativamente sobre el bienestar, la salud, la productividad, el entorno familiar y afectivo, así como la participación social y política de las personas entre otros (Allen, et al. 2000). Además, estos impactos se distribuyen de manera desigual entre géneros y se ven profundamente afectados por otras interseccionalidades como el lugar de origen, la edad, la clase o la diversidad funcional. La conciliación es una demanda histórica de los feminismos y creciente en las generaciones más jóvenes (Asirvatham & Humphries-Kil, 2017). Sobre todo, es un reto creciente por los cambios en las tendencias laborales, sociales y demográficas actuales, también a Catalunya.

El mercado laboral

En las últimas décadas, hemos asistido a un notable incremento de la participación de las mujeres en el trabajo mercantilizado, especialmente de las madres con hijos menores de 18 años. Así, se ha tendido a familias donde predomina el modelo "*dual-earner*", en las que ambos progenitores trabajan de forma remunerada. Sin embargo, avanzamos con demasiadas dificultades y desequilibrios. En nuestro contexto no lleguemos todavía al objetivo europeo del 75% de empleo de mujeres y hombres.

En el conjunto del trabajo mercantilizado, todavía se mantienen desigualdades y discriminaciones de género importantes, como la brecha salarial, la división sexual del trabajo, las violencias machistas en el ámbito laboral, el suelo pegajoso o el techo de cristal que imposibilita el acceso a cargos de prestigio y responsabilidad (Mata, 2019; Serrano, 2019). Además, el trabajo a tiempo parcial tiene nombre de mujer y buena parte todavía es involuntario. Todo ello evidencia el fallo de un sistema marcado por una fuerte alianza entre el capitalismo y el patriarcado y, así, de unas posibilidades de conciliación, especialmente para las mujeres, todavía insuficientes (Virgen, et al. 2019; Perez Orozco, 2014). En el planteamiento de la conciliación, se han menospreciado los cuidados y, en cambio, se ha privilegiado la atención al mercado laboral masculinizado y sus demandas.

Al mismo tiempo, la tecnología ha difuminado, todavía más, los límites del mundo laboral y personal y está modificando los ritmos e intensidades. El teletrabajo, en ciertas condiciones, puede generar más conflictos entre vidas; en otros, puede facilitar equilibrios (Eurofound, 2020b). El teletrabajo se ha acentuado durante la COVID-19, pero más bien ha buscado responder a las necesidades del trabajo mercantilizado, a la vez que ha disminuido los servicios de cuidado presencial. Con eso puede haber ocurrido una herramienta más para mantener el sistema capitalista y patriarcal. De hecho, parece haber causado una sobrecarga para las mujeres y una refeminización de los cuidados, al mismo tiempo que ha perpetuado el menosprecio público de las necesidades de cuidados y de equilibrios vitales que se derivan (Alon, et al. 2020; Eurofound, 2020a). Así pues, hace falta también una revisión que ponga el acento en las necesidades de cuidados.

Los trabajos de cuidados

El hito 5.4 l'ODS 5 está directamente relacionada con la economía de los cuidados y nos interpela a reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado, mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.

Con la crisis del COVID-19 se ha evidenciado que la necesidad de atender los cuidados es crucial. Nuestro sistema económico y social, profundamente capitalista y patriarcal, todavía hace que la reproducción social descanse principalmente sobre las mujeres (Carrasco, 2014; Pérez Orozco, 2014). El trabajo de cuidados, que satisface las necesidades físicas y emocionales más básicas para nuestra supervivencia, todavía se desarrolla, en gran

medida, gratuitamente, en los hogares, por parte de las mujeres, madres, abuelas u otras cuidadoras (Virgen, et al. 2019; Vivas, 2019). La desresponsabilización de los gobiernos y de las empresas es posible gracias a la división sexual del trabajo que genera discriminaciones de género adicionales. También tiene que ver con el menosprecio sostenido del ámbito de los cuidados (Torns y Recio, 2012, Fulladosa, et al. 2019).

Aunque las necesidades de cuidados son constantes, también hay importantes variaciones en el ciclo de vida y respecto situaciones sociodemográficas diversas. Ante una población cada vez más envejecida, la necesidad de abordar las situaciones de dependencia y la necesidad de cuidados es creciente y preocupante (Encarnado, 2020). Además, cerca de un 8% de la población de Catalunya tiene alguna diversidad funcional reconocida. La monoparentalidad también se ha incrementado notablemente en Europa y en Catalunya, y en su gran mayoría son familias encabezadas por mujeres. Todavía más, hay personas con dificultades específicas respecto de los cuidados y la conciliación, como las mujeres internas o las que tienen familias transnacionales. Estas situaciones no sólo aumentan la vulnerabilidad y el riesgo de pobreza, sino que muestran que los valores familiares heteropatriarcales y las respuestas políticas hasta ahora establecidas no son las adecuadas (Almeda, et al. 2016).

> La responsabilidad de los cuidados se tiene que desplazar de lo individual a lo colectivo: es imprescindible una mayor asunción de la responsabilidad de cuidar por parte de gobiernos e instituciones públicas

Como una muestra más de las dificultades de equilibrio, vemos que ha ido incrementando la edad de la maternidad y bajante la tasa de fecundidad, aparte que las encuestas de opinión nos recuerdan que las mujeres no tienen todos los hijos que querrían (Esteve, et al. 2016, Vivas, 2019). Especialmente las mujeres se encuentran con la dificultad añadida en conciliar los ideales de madre y trabajadora que resultan materialmente imposibles de alcanzar. Considerando la carga de trabajo total, remunerado y no remunerado, las mujeres trabajan mucho más que los hombres. Las mujeres todavía hacen casi el doble de las tareas del hogar y la gran mayoría de trabajadoras remuneradas del cuidado son mujeres. Muchas de ellas precarizadas, algunas en régimen internas y con tipologías de contratos que resultan discriminatorias, todavía más, en el caso de las mujeres migradas (Fulladosa, et al. 2019). Desde buena parte de los feminismos se clama a favor de poner los cuidados en el centro para, definitivamente, posibilitar la sostenibilidad de nuestras vidas y generar uno bueno vivir para el conjunto de la población (Perez Orozco, 2014; Fulladosa, et al. 2019).

Las corresponsabilidades, también públicas

Por todos estos motivos, la responsabilidad de los cuidados se tiene que desplazar de lo individual a lo colectivo. Siguiendo la premisa feminista que aquello personal es político, es

imprescindible una mayor asunción de la responsabilidad de cuidar por parte de gobiernos e instituciones públicas. Ahora toca también fomentar la cultura del cuidado para contribuir a una conciliación que enriquezca todas nuestras vidas (Greenhaus & Powell, 2006). Todavía resulta insuficiente el incremento en la responsabilidad de los cuidados que están asumiendo los hombres, los gobiernos, las instituciones y las empresas. La economía de los cuidados que se incluye en la Agenda feminista 2030 reconoce la centralidad económica y social del trabajo de cuidados y, por lo tanto, se convierte en una responsabilidad social y un asunto político prioritario a abordar con políticas comprometidas.

La investigación y la evaluación de políticas públicas nos muestra que algunas políticas planteadas como neutros al género, incluso, pueden acabar teniendo impactos negativos para las mujeres, como es el caso de los permisos parentales transferibles y no remunerados (Meil et al. 2017; Castro García, 2016). Ahora bien, la investigación también nos informa de algunas medidas que, en las condiciones adecuadas, pueden funcionar y, además, generar transformaciones de género, generar corresponsabilidades y disminuir el conflicto entre la vida personal, familiar y laboral, especialmente en el caso de las mujeres. De hecho, en las parejas del mismo sexo parece que hay más tendencia a esta corresponsabilidad (Rothblum, 2017) y hay contextos con una mayor satisfacción respecto de la conciliación y la calidad de vida que el nuestro, así como mayores y mejores medidas de conciliación (European Commission, 2018).

Con eso, sería posible avanzar al facilitar un enriquecimiento entre las diversas esferas vitales. En este sentido, por ejemplo, funciona la provisión de servicios de educación infantil gratuita y universal, los permisos parentales remunerados y no transferibles para el padre (Castro García, 2016), así como mides de flexibilidad horaria discrecional y de disminución de la presencialidad laboral orientadas a facilitar la conciliación con la vida personal y los cuidados (Sherman, 2020). También existen medidas relacionadas con los tiempos vitales, como los bancos de tiempo, las elecciones vacacionales o el control en la finalización de reuniones, entre otros (Kossek, & Lee, 2017). Finalmente, hay multitud de medidas ya previstas en normativas que todavía no se han desplegado y que cuentan con recursos insuficientes, como la ley de la dependencia o tantas de otras en materia de igualdad de género.

Algunas cuestiones para una reflexión en clave feminista

Todo ello nos conduce a la necesidad de un nuevo cuestionamiento de la conciliación personal, familiar y laboral que tiene que pasar por la participación de feministas diversas. Algunas preguntas para empezar el debate, y que iría bien ir haciéndonos desde una perspectiva feminista con el fin de informar y orientar las políticas públicas, podrían ser:

¿La (re)feminització precaria de los cuidados con la COVID-19 podrá revertirse? ¿Qué medidas públicas pueden aplicarse para evitar que se mantenga en el tiempo? ¿Es posible potenciar un teletrabajo que resulte liberador y conciliador? ¿Cómo tendría que ser? ¿Cómo se hace posible en condiciones de no presencialidad de los cuidados, como ha pasado con la COVID-19? ¿Cómo contrarrestar las fuerzas antifeministas y neoconservadoras de la

extrema derecha en este contexto? ¿Cómo se podrían evitar políticas austericidas?

¿Cómo generar corresponsabilidades colectivas ante los cuidados? ¿Cómo fomentar una cultura del cuidado? ¿Se potenciarían unos cuidados obligatorios y rotatorios? ¿Cómo? ¿Las criaturas podrían estar educadas y cuidadas colectivamente? ¿Cómo? ¿Y las personas mayores? ¿Cómo sería este modelo y cómo se aplicaría? ¿Tendrán cambios de derechos y obligaciones las personas, instituciones y empresas que no cuidan? ¿Se sancionará y se hará seguimiento?

¿Cómo generar redes públicas de cuidados que no sólo consideren vínculos familiares y de sangre? ¿Y más allá de la biparentalidad heteronormativa? ¿Será un derecho tener descendencia? ¿Contará en el currículum profesional el trabajo de cuidados? ¿Cuándo, dónde y cómo? ¿Se ampliará y/o se flexibilizará el permiso de maternidad remunerado? ¿Cómo se aplicará fuera de la lógica 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?

¿Cómo incentivar la incorporación de los hombres en empleos altamente feminizados? ¿Cómo incentivar la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados? ¿El permiso de paternidad tendría que ser más largo o flexible? ¿Tendrán cabida medidas fiscales al respecto? ¿Cómo incentivar que se cuiden más de las personas mayores y de las personas dependientes? ¿Cómo fomentar una cultura del cuidado que no penalice laboralmente a los hombres que deciden cuidar de larga duración?

¿Cómo incrementar la incorporación de las mujeres en los empleos altamente masculinizados? ¿Cómo mejorar la progresión de las mujeres en el empleo remunerado? ¿Cómo disminuir las discriminaciones de género en el trabajo? ¿Cómo evitar las violencias machistas en los ámbitos laborales? ¿Cómo se hará el seguimiento? ¿Cómo se desincentivarán las penalizaciones laborales por embarazo y/o maternidad? ¿Cómo se incentivará el retorno sostenible después de la maternidad?

¿Apostaríamos por una diversidad de políticas y medidas de conciliación y daríamos opciones de elección? ¿En qué condiciones funcionaría mejor cada una? ¿Qué rol jugaría el teletrabajo? ¿Qué medidas mínimas de conciliación tendrían que tener las empresas públicas y privadas? ¿Cómo se incentivarán? ¿Cómo se informarán? ¿Se ampliará la cobertura pública de la educación infantil 0-3? ¿Variará la forma de financiarlo y proveerlo? ¿Y la cobertura de cuidados de larga duración y para personas mayores? ¿Se desplegará la ley de dependencia? ¿Cómo? ¿Sería posible plantear redistribuciones de los tiempos y reformas horarias? ¿Cómo se incentivaría?

¿Cómo generamos derechos y mejores condiciones para las personas que se dedican a los trabajos de cuidados? ¿Se ratificará el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo? ¿Cómo desprecarizaremos los trabajos de cuidados? ¿Tendrán cabida cambios en políticas de migración? ¿Cómo trabajaremos las interseccionalidades de género en el planteamiento de la conciliación? ¿Hasta qué punto se apostará para una economía feminista, social y solidaria?

¿Y, en definitiva, cómo ayudamos a disminuir el conflicto entre las vidas personales y laborales? ¿Cómo posibilitamos un equilibrio e, incluso, un enriquecimiento, entre las diversas esferas vitales? ¿Quién y cómo decidirá todo eso?

En conclusión, urge una revisión feminista de la conciliación personal y laboral en casa nuestra y a todos los niveles. Esta reflexión feminista tiene que ser útil para identificar problemáticas y evaluar críticamente las políticas y medidas que se han tomado hasta ahora en el nuestro y en otros contextos. Ahora bien, por encima de todo, esta reflexión tiene que servir para proponer políticas públicas de género situadas y transformadoras que generen corresponsabilidades entre los hombres, pero, todavía más, en las empresas, instituciones y gobiernos. En esta línea, tienen que poder influir en el proceso de implementación de la Agenda 2030 y sus 17 ODS en Catalunya.

Reconocimientos

Agradecimientos especiales a todas las personas, especialmente a las mujeres, que cuidan, cuidan y *curran* para todas nosotras. También a Pere Almeda y a Mireia Calafell, que a partir del número Feminismo(s) de la revista IDEES nos han llevado hasta aquí. Al proyecto ROCOGIS, *Los Rostros de la Covid-19. Género e Impactos Socioeconómicos*, que ha permitido la reflexión en torno al COVID y el género. Finalmente, a todas las personas implicadas del Departamento de Acción Exterior, Relaciones Institucionales y Transparencia por hacerlo posible.

BIBLIOGRAFÍA

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 es profesora agregada del Departamento de Sociología de la Universidad de Barcelona. Actualmente es directora general de Cuidados, Organización del Tiempo y Equidad en los Trabajos en el Departamento de Igualdad y Feminismos de la Generalitat de Catalunya. Tiene una hija. Es licenciada en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad Autónoma de Barcelona, tiene un Máster en Políticas Públicas y Sociales por la Universidad Pompeu Fabra y la Johns Hopkins University, un Diploma de Estudios Avanzados (DEA) en Ciencias Políticas y Sociales por la UPF y es Doctora en Sociedad de la Información y del Conocimiento por la UOC. De su trayectoria destaca su labor activista feminista y tecnosocial, así como su rol en el ámbito de la docencia y la investigación. Ha sido directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona, integrante del grupo de investigación COPOLIS y miembro del Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género (IIEDG). También ha participado en Alia –asociación de mujeres por la investigación y acción– y en el seminario interdisciplinario de investigación feminista SIMREF. Se ha implicado en proyectos como La Base, Telenoika y Fxl, y es cofundadora del colectivo de investigación Donestech. Ha realizado múltiples proyectos y publicaciones y ha sido coordinadora del número 47 de la revista IDEES sobre feminismos. También os la podéis encontrar cantando.