

# **Com generem polítiques de conciliació feministes i fomentem coresponsabilitats?**

**Dra. Núria Vergés Bosch (Universitat de Barcelona)**

## **Introducció**

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. S'han acrescut les desigualtats de gènere existents, ha estat complicada la participació laboral, i s'ha fet visible la necessitat impostergable 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 tots 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 masculistes 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)

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 Commission, 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). Endemés, 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.

### **Del 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 que 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 masculistes 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.

Endemés, 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 el COVID-19, però més aviat ha buscat respondre a les necessitats del treball mercantilitzat, a la vegada que han 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, una refeminització de les cures, així com seguir amb el menysteniment públic de les necessitats de cures i d'equilibris vitals que se'n deriven (Alon et al., 2020; Eurofound, 2020a). D'aquesta manera en cal també una revisió que posi l'accent en les necessitats de cures.

### **Als 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 i per 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 y 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 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 heteropatriarcal i les respostes polítiques fins ara establertes no són les adequades (Almeda et al., 2016).

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 encara 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'interines i en tipus 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 coresponsabilitats, 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 de 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 assumpte polític prioritari a abordar amb polítiques compromeses.

La recerca i l'avaluació de polítiques públiques ens informa 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 coresponsabilitats i disminuir el conflicte entre les vides personals, familiars i laborals, especialment de les dones. De fet, en les parelles del mateix sexe sembla que hi ha més tendència a aquesta coresponsabilitat (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, i 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, 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 està per veure el seu desplegament i amb recursos suficients, 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 ens aniria bé anar-nos fent des d'una perspectiva feminista i per a informar les polítiques públiques podrien ser:

La (re)feminització precària de les cures amb el 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 en el COVID-19? Com contrarestar les forces antifeministes i neoconservadores de l'extrema dreta en aquest context? Com es podrien evitar polítiques austericides?

Com generar coresponsabilitats 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 serien i com s'aplicarien? 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? Quant, on i com? S'ampliarà

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

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 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 treball? 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 de cures de llarga durada i per 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 desprecarietzarem 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 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? i qui i com es 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 situades i transformadores de gènere 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 les dones, que curen, cuiden i curren per totes nosaltres. També al Pere Almeda i 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 del COvid-19. Gènere i Impactes Socioeconòmics que ha permès la reflexió entorn del COVID i gènere. Finalment, a totes les persones implicades del

Departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència per fer-ho possible.

### Referències bibliogràfiques

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, p. 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 feminista como apuesta teórica 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 Demogràfiques*, 1: 1-4. [https://ddd.uab.cat/pub/worpaper/2016/163618/Perspectives-Demografiques\\_CAT\\_012016.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/worpaper/2016/163618/Perspectives-Demografiques_CAT_012016.pdf)

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2020a). Living, working and COVID-19: first findings, April 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-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. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balance-in-digital-flexible-working-arrangements>

European Commission (2018) Flash Eurobarometer report Flash Eurobarometer 470 – Work-Life Balance, <https://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/flash/surveyky/2185>

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*, 47. <https://revistaidees.cat/sobre-drets-reivindicacions-i-politiques-amoroses-entorn-les-feines-de-la-llar-i-les-cures/>

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*, 47. <https://revistaidees.cat/feministes-anem-per-feina/>

Meil, G., Romero-Balsas, P., & Rogero-García, J. (2017). Why Parents Take Unpaid Parental Leave: Evidence from Spain. In *Family continuity and change* (pp. 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* (pp. 283-303). Palgrave Macmillan, New York.

Serrano Olivares, R. (2019) Causes i abordatge de la bretxa retributiva de gènere. *Revista idees*, 47. <https://revistaidees.cat/causes-i-abordatge-de-la-bretxa-retributiva-de-genere/>

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(segundo semestre), 178-202.

Unió Europea. (2019). Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32019L1158&from=ES>

Verge, T.; Ortiz, R.; Pineda, M.; Riu, C.; Romani, M. (2019). Imaginant una república feminista. *Revista ideas*, 47. <https://revistaidees.cat/imaginant-una-republica-feminista/>

Vives, E. (2019). Maternitats desobedients. *Revista ideas*, 47. <https://revistaidees.cat/maternitats-desobedients/>

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