



El temps de les dones

març 2024

 @ccoocatalunya
cco.cat





Coordinació:

Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de CCOO de Catalunya

Elaboració:

Irene Galí Magallón

Maquetació:

Ana Segura Cintas

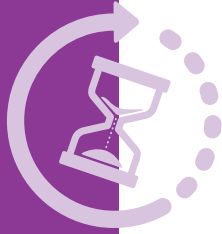
Agraïments:

El temps és el recurs més escàs. Gràcies a les dones que ens han regalat una part del seu temps per a realitzar aquest projecte.

març 2024

Índex

1. El temps de les dones	5
2. Objectius i justificació	7
3. Troballes de la recerca	8
3.1. Corresponsabilitat	8
3.2. El treball de cures	14
3.3. Conciliació del temps de vida i el temps de treball	18
3.4. Dones i teletreball	22
4. Conclusions	26
5. Propostes sindicals	29
6. Bibliografia	31



1. El temps de les dones

Lunes antes de almorzar,
Una niña fue a jugar,
Pero no pudo jugar,
Porque tenía que lavar.
Así lavaba así, así
Así lavaba así, así
Así lavaba así, así
Así lavaba que yo la vi.

Després va arribar el dimarts i tampoc va poder jugar, perquè havia de planxar. Tampoc va poder fer-ho dimecres ni dijous, perquè havia de cosir i escombrar. Després va arribar el divendres i la nena va cuinar, i després el dissabte, quan va haver de brodar. Per fi va arribar el diumenge, la nena volia jugar, però no va poder jugar, perquè vivia a l'Espanya del blanc i negre i el diumenge havia de resar. I d'aquesta manera una generació de nens va aprendre els dies de la setmana i una generació de nenes va aprendre el seu lloc en el món.

Els anys 60 queden lluny, però les estadístiques -i la simple observació del món que ens envolta- continuen mostrant encara avui dia importants desigualtats entre homes i dones en la seva implicació en el treball reproductiu. Desigualtats que es fonamenten en una divisió sexual del treball basada en estereotips i rols de gènere, que identifiquen les dones amb el treball reproductiu (i l'espai privat) i els homes amb el treball productiu (i l'espai públic), i que es manifesten diàriament en la bretxa salarial de gènere, en la feminització del treball a temps parcial o, si continuem mirant el món que ens envolta, en les sales d'espera de pediatria o les reunions de l'escola plenes de mares.

La històrica reclamació del moviment obrer que exigia vuit hores de treball, vuit hores d'oci i vuit hores de descans, no tenia al cap a les dones, tot i que eren moltes les dones de classe treballadora que treballaven a les fàbriques per un salari sempre inferior al dels homes. Deixant a banda el temps dedicat al descans, indispensable per altra banda per a poder fer front al temps de treball remunerat, la dicotomia entre temps de treball remunerat i temps d'oci o lliure, sobre la qual s'ha articulat històricament la discussió en torn de la limitació de la jornada laboral, obvia el fet que aquest temps lliure -de treball remunerat- amaga una diversitat d'altres temps de treball necessaris per al manteniment de la vida i que, per tant, no poden ser considerats temps lliures (Supiot, 1995). Tenint en compte que aquests altres temps que sostenen la vida han estat tradicionalment temps de les dones, la distinció dicotòmica entre temps de treball remunerat i temps lliure és un mecanisme d'invisibilització de la càrrega de treball que suporten les dones.

En l'actual context de qüestionament i debat sobre els usos del temps i sobre la necessitat de reducció de la jornada de treball, amb la idea de treballar menys, repartir els treballs i viure millor, establim un diàleg amb (i entre) dones afiliades a CCOO per tenir una visió de conjunt, i des de diferents perspectives, d'aquestes temàtiques. En definitiva, volem copsar l'estat d'ànim, estimular reflexions individuals i col·lectives, i recollir propostes de les dones sobre el seu temps, el temps de les dones.



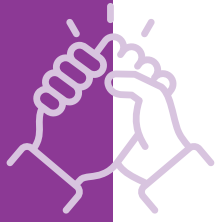
Imatge: la càrrega "invisible" de les dones. Autora: Irene Galí Magallón.



2. Objectius i justificació

L'origen d'aquest projecte es troba en l'Assemblea Sindical Oberta (ASO) de CCOO de Catalunya. L'ASO és un mecanisme de participació que, cada quatre anys, CCOO posa en marxa entre la seva afiliació i entre les entitats i els col·lectius amb els quals tenim relació per esbrinar-ne les preocupacions, els interessos, les idees i les propostes amb l'objectiu de definir i preparar, amb un any d'antelació, els eixos de debat de cada procés congressual del sindicat. És a dir, l'ASO és un procés assembleari que ajuda a establir, des de la base, l'estratègia i l'acció de CCOO de Catalunya per defensar els interessos de la classe treballadora. Enguany i per primera vegada, l'ASO ha previst la realització de grups de discussió -independents de les assemblees presencials i del procés telemàtic de participació- amb col·lectius d'especial interès per a l'acció del sindicat per la perspectiva i experiències que poden aportar, com ara els joves, les persones d'origen estranger o les dones. En aquesta conjuntura i amb el 8 de març a tocar, CCOO com a sindicat feminista, hem volgut reforçar la veu de les dones en aquest procés participatiu, ampliant l'abast de la recerca i aprofundint en temes com els usos del temps, la divisió sexual del treball, la conciliació o la corresponsabilitat entre homes i dones.

Els objectius que han guiat la recerca han estat i) aprofundir de manera qualitativa en algunes de les troballes quantitatives realitzades amb l'enquesta a l'afiliació de juliol de 2023, ii) copsar la relació de les dones amb els temps de treball i de vida en diferents etapes vitals, associades a una diferent relació amb el mercat de treball i amb desigual intensitat de treball de cures i, amb això, iii) contribuir al debat sobre el temps de treball i el temps de vida endegat a CCOO de Catalunya amb més perspectiva feminista. Per assolir aquests objectius, durant els primers dies de febrer de 2024 s'han dut a terme un total de quatre grups de discussió amb dones afiliades a CCOO de Catalunya, provinents de diferents sectors i ocupacions. Per a poder detectar possibles diferències generacionals i/o derivades de les diferents càrregues de cures, el criteri que ha guiat la confecció dels grups ha estat l'edat de les afiliades. Així, dos dels grups han estat amb dones en l'etapa central de la seva vida laboral (entre 35 i 54 anys) i els altres dos amb dones de major edat (+ de 55 anys). En aquest informe s'esbossen algunes de les troballes realitzades en el transcurs d'aquests grups de discussió.



3. Troballes de la recerca

3.1 Corresponsabilitat

D'acord amb dades de l'Enquesta d'Usos del Temps (EUT) per a Catalunya¹, els homes dediquen diàriament una mitjana de 2 hores i 35 minuts a les tasques de la llar i de cures, mentre que les dones hi dediquen 4 hores i 14 minuts, és a dir, 1 hora i 39 minuts més de manera diària i 11 hores i mitja més de manera setmanal. Val a dir, a més, que aquest temps mitjà es calcula en base a les persones que efectivament participen en alguna mesura en les tasques de cura i de la llar, que són un 79 % dels homes i un 92 % de les dones. L'enquesta sobre qüestions de gènere 2019 realitzada pel Centre d'Estudis d'Opinió (CEO), que proporciona dades més recents, indica que les dones dediquen de mitjana a les tasques de la llar (sense tenir en compte la cura de fills i/o persones dependents) 3 hores i 13 minuts de manera diària, mentre que els homes hi dediquen 1 hora i 49 minuts.

Aquesta desigual càrrega de treball reproductiu entre homes i dones adquireix un nou matís si observem les dades tenint en compte el tipus de llar i la presència de fills menors a càrrec. D'acord amb l'EUT, quan les dones passen de viure soles a viure en parella, el temps mitjà dedicat a la llar augmenta de les 3 hores i 38 minuts a les 4 hores i 13 minuts. En el cas dels homes però, la dedicació es manté estable, passant de les 2 hores i 39 minuts a les 2 hores i 41 minuts. En el moment en què apareixen els fills, les dones augmenten el temps dedicat al treball reproductiu fins a les 4 hores i 34 minuts i els homes el disminueixen fins a les 2 hores i 34 minuts. És a dir, la presència de fills a càrrec a la llar, amb l'augment de treball de cures que això comporta, disminueix el temps que dediquen de mitjana els homes a les tasques de cures i de la llar, treball que és assumit per les dones.

L'augment de la dedicació al treball reproductiu per part de les dones amb fills repercuteix en una disminució de la seva participació en el mercat de treball, ja sigui per la reducció de la seva jornada laboral o, en alguns casos, per l'abandonament del treball remunerat. D'acord amb dades del CEO² un 22 % de les dones amb fills declara haver reduït la seva activitat laboral des de que va ser mare i un 11,6 % va sortir del mercat de treball definitivament. La reducció de l'activitat laboral de les dones amb fills es reflecteix en una disminució de 38 minuts en la quantitat mitjana d'hores dedicades al treball remunerat respecte les dones que viuen en parella sense fills. Els homes, per la seva part, augmenten el temps mitjà dedicat al treball remunerat en 12 minuts diaris (EUT). El fet de tenir fills, per tant, aguditza una divisió sexual del treball que ja existia prèviament: les dones augmenten la seva càrrega de treball reproductiu i disminueixen la seva participació en el treball productiu i, a la inversa, els homes dediquen menys temps al

¹ La darrera edició de l'EUT correspon a l'any 2011. A l'actualitat (2023 - 2024) s'està desenvolupant el treball de camp d'una nova edició que ens permetrà tenir dades actualitzades.

² Enquesta sobre qüestions de gènere 2019, CEO

treball domèstic i de cures i més temps al treball remunerat. No es tracta, però, d'un transvasament perfecte entre dones i homes de treball remunerat i no remunerat: en suma, la càrrega de treball de les dones és superior a la dels homes.

Els temps lliures de treball remunerat -el temps de descans, el temps de cures, el temps lliure o personal, el temps d'oci, etc.- actuen entre si com a vasos comunicants en un joc de suma zero i per ordre de necessitat. Així, les necessitats bàsiques materials i emocionals de les persones de qui tenim cura gaudeixen de preferència a l'hora d'emprar el temps lliure de treball remunerat. En funció del volum de la càrrega de treball reproductiu -pensem en l'etapa de criança dels infants o en aquells qui tenen cura d'una persona gran o dependent-, els temps que no tenen cap component d'obligatorietat es veuen desplaçats, reduïts o eliminats. El drets a la cultura, a l'oci o a l'esport, reconeguts tots ells a la Constitució Espanyola, no troben espai entre dinars i rentadores.

Una primera apreciació que podem realitzar a partir de tot allò que ha aflorat en els diferents grups de discussió és que els homes corresponsables no són un "animal mitològic"; existeixen, o com a mínim ho fan en el relat de les seves parelles dones. Resulta interessant en aquest punt el llenguatge emprat per moltes dones per fer referència a aquesta corresponsabilitat, amb un recurs sempre present al concepte de la sort. Aquesta "sort" impregna en gran mesura el relat de la corresponsabilitat que fan les dones i ho fa de manera reflexa, inconscient, fins i tot després d'haver expressat de manera explícita que la corresponsabilitat és un deure que no ha de dependre de la (bona) voluntat dels homes. La percepció de ser afortunada per tenir una parella corresponsable, si bé és comprensible tenint en compte que la corresponsabilitat és un bé escàs, una rara avis, és una manifestació de la creença arrelada socialment que el treball de cures i les tasques domèstiques són essencialment patrimoni de les dones.

És possible detectar també en el transcurs de les converses certa confusió o ambigüitat -més pràctica que teòrica- sobre l'origen de la responsabilitat dels homes en el treball de cures. Si bé l'ideal de corresponsabilitat derivada de la pròpia existència de treball reproductiu en el marc d'una relació de plena igualtat entre homes i dones és recolzat per les dones de manera explícita, és habitual que del discurs que efectuen es desprengui que són elles -assumint una responsabilitat original de les cures- qui confereixen aquesta responsabilitat als homes. Posarem un exemple: en dues ocasions, en dos grups diferents, ha estat citat com a exemple paradigmàtic de corresponsabilitat el fet que sigui l'home qui s'aixeca a la nit per atendre les necessitats dels infants, i en totes dues ocasions ha anat acompanyat d'un reconeixement que, de fet, era la dona qui prèviament havia demanat a la seva parella home que assumís aquesta tasca.

"O sigui, el meu marit per exemple és qui s'aixeca quan la nena es desperta. Li vaig dir: "yo no me levanto. Yo tengo vértigos, yo si me levanto de la cama me desplomo. Te levantas tu". I ha canviat tots els bolquers de la nena, perquè és la seva responsabilitat".

Continuant amb aquesta responsabilitat pretesament natural o originària de les dones sobre el treball de cures i un graó per sota dels homes considerats responsables, apareix la figura de l'home que "ajuda" o fins i tot que "ajuda molt". En aquests casos es fa referència a homes que realitzen una part del treball reproductiu de la llar però sempre seguint indicacions de les seves parelles. El fet d'haver d'organitzar i planificar el treball reproductiu en solitari, encara que una part d'aquest sigui dut a terme per la parella, és identificat per les dones amb el concepte de càrrega mental. Aquesta càrrega, gran generadora d'estrès i de difícil quantificació, és descrita amb originalitat per algunes participants als grups, que la assimilaven a tenir tota la informació necessària per al manteniment de la vida de les persones de qui tenen cura en un munt de *post-it* mentals que es van amuntegant o a tenir el cervell dividit en parts iguals per a elles i per a cada un dels seus fills.

La càrrega mental significa també haver de realitzar un sobreesforç per anticipar-se a les necessitats de la llar si volem conquerir espais de temps lliure. La dificultat per definir el temps lliure ha estat una constant en els diferents grups de discussió que hem dut a terme; no així la consciència de la manca d'aquest tipus de temps. No sabem ben bé què és, o què hauria de ser, però sigui el que sigui, no el tenim. I, quan el tenim, és habitual que sigui fruit d'una prèvia intensificació del treball reproductiu, que té per objectiu poder "no ser-hi" sense que es noti que "no hi som". Tornant a la nena de la cançó infantil, que no podia jugar perquè havia de planxar, cuinar o escombrar, aquí ens trobem una dona que sí pot fer el que vol fer, però perquè ha après a planxar, cuinar i escombrar més ràpid. Així ho explica una de les participants als grups, en ser preguntada sobre si pot gaudir de temps lliure:

"Si jo sí, jo sí, jo tinc el meu dia que me'n vaig amb les amigues i que s'apanyin els pares. Això sí, deixo el sopar, el dinar i no sé què... només has de fer clic i apretar. Listo. Com avui, que arribaré tard i li he dit, s'ha de fer això, i tens la crema que... saps?"

Un altre aspecte de la relació dels homes i les dones amb el treball reproductiu que ha aflorat en les converses ha estat la presència de la divisió sexual del treball també dins de l'àmbit reproductiu. D'acord amb això, els homes que participen en algun grau de les tasques domèstiques i de cura ho farien en major mesura en aquelles que es desenvolupen en l'esfera pública (especialment fer la compra o portar els nens a l'escola) i en d'altres relacionades amb les aptituds que socialment s'atribueixen als homes (petites reparacions de la llar), i en menor mesura en les associades amb la neteja de la llar, la bugada, la preparació d'àpats o la gestió de la intendència de la llar. Aquesta segregació del treball reproductiu es troba en consonància amb les troballes realitzades en anàlisi de tipus quantitatiu com l'enquesta de qüestions de gènere del CEO de 2019, que situa els percentatges més elevats de participació dels homes (com a responsables principals) en les petites reparacions de la llar (63,2 %) i a molta distància portant els comptes de la llar (22,3 %) i anant al supermercat (14,8 %).

mentre les dones continuen fent front en solitari a tasques com estar al cas de les necessitats domèstiques (66,5 %), la neteja de la llar (60,7 %), o fer la bugada (60,7 %). D'això, d'homes que "ajuden", de divisió sexual del treball i de càrrega mental parla el següent fragment.

Participant 3

"El meu m'ajuda i ho fa molt, o sigui, nosaltres ho tenim super organitzat i jo sóc més indoor i ell és més outdoor, ell fa la compra..."

Participant 1

"Ja, però és que no és ajudar, és la seva feina".

Participant 3

"Sí, però jo li he de dir: "Estén la roba..."

Resulten també de gran interès les diferents aproximacions a la problemàtica de la parella que no participa o que participa poc del treball reproductiu, en especial quan intentem establir comparatives entre les diferents franges d'edat dels grups que s'han dut a terme. En aquest punt podem parlar de, com a mínim, tres tipus d'estratègies posades en pràctica per les dones. De la primera en podríem dir estratègia d'adaptació o de renúncia i ha aflorat en un dels grups de dones d'edat més avançada. Es tracta de dones que, tot i desitjar la corresponsabilitat, no veuen o, millor dit, no veuen a aquestes alçades la possibilitat que la corresponsabilitat sigui una realitat a la seva llar.

"El meu marit ha guanyat prestigi en la feina, i jo he guanyat prestigi en la feina i a més he tingut la família, he tingut els fills... Aquesta persona [el marit] ja no pot veure més enllà perquè, amb 60 anys... Jo m'esforço per ensenyar corresponsabilitat als meus fills".

Una segona estratègia és la de confrontació amb la parella. Aquesta confrontació pot ser de caire més pedagògic, prenent la forma d'un diàleg en el que ambdós membres de la parella participen i mostren voluntat d'avançar cap a la responsabilitat compartida i igualitària. En aquests casos podem parlar de parelles que treballen juntes la idea de corresponsabilitat per apropar-se a ella.

"Ara posa rentadores sense que li digui i tal... la part on jo noto una mica més de lastre, de càrrega i que ara ens ho hem treballat i ja bueno, encara hi ha, però no tant... és la part mental".

L'estratègia de confrontació pot passar també per accions més contundents, o a l'ofensiva, per posar en valor el treball reproductiu i el temps que les dones hi dediquen, en busca d'una major implicació de les seves parelles. Aquí podem destacar el recompte o registre de les hores dedicades a les tasques de cures i de la llar realitzades per ambdós membres de la parella, fins i tot amb ajuda d'aplicacions específiques instal·lades al telèfon mòbil, o la decisió de les dones de deixar de realitzar determinades tasques per a fer evident la seva importància en el benestar de tots els membres de la llar. El límit d'aquesta estratègia, acorden les participants, seria la cura dels infants quan aquests tenen una curta

edat. Val a dir que el germen de les estratègies de confrontació directa sol trobar-se en el fracàs d'altres estratègies per establir una dinàmica de responsabilitat sobre el treball reproductiu de la llar. També en una creixent presa de consciència entre les dones del valor del treball de cures i del seu temps.

Participant 4

"Ara, ja dic: "Jo, demanar-li que posi una rentadora?" No. "Tu et quedaràs sense roba i t'adonaras que..." supervivència pura. Jo he arribat al punt de posar només les meves rentadores".

Participant 3

"Bueno, jo he arribat al punt de cuinar només lo meu [riu]. Dinar no tindrà i sopar, que és familiar, tindrà" (...) Jo era "gilipichi"... que al meu marit, li feia la maleta, al principi, perquè sí... I un dia em va dir: "t'has deixat no se què". I vaig dir, "Uy, la has cagao. Nunca más! Ya te espabilarás!".

Si bé és cert que l'abandonament d'un projecte de vida en comú pot respondre a una gran varietat de factors que sovint se superposen, la manca de coresponsabilitat i la solitud experimentada per algunes dones en la càrrega del treball reproductiu pot acabar per desgastar una parella fins a trencar-la. De fet, d'acord amb una recent enquesta realitzada a més de 3.000 advocats de família al conjunt de l'Estat³, l'estrès provocat pel treball i la criança dels fills i, de manera especial, "la complicada conciliació laboral i familiar o la freqüent sobrecàrrega d'un dels membres de la parella en les tasques de criança i manteniment de la llar" (AEAFA, 2022) és el principal motiu de divorci a Espanya. Quan l'acceptació de la càrrega i la renúncia a la responsabilitat compartida són opcions que no es contemplen, i les estratègies per a establir la coresponsabilitat fracassen, la separació pot presentar-se com la única sortida possible. Una vegada més, en el proper fragment, resulta de gran interès no només què diem sinó com ho diem. De nou, la sort de tenir una parella que participa de les tasques de la llar.

"Jo no em puc queixar. Jo tinc una parella que és molt "marujito", la veritat, o sigui... Però conec el tema perquè havia tingut una altra parella que era així i per això vam acabar, directament. Es va aixecar un dia i em va dir "no tinc camises planxades" i li vaig dir: "pues te vas a tu casa a que te las planche tu madre".

Si el divorci o la separació pot resultar alliberador per a les dones que conviuen amb una parella no coresponsable, quan aquest es produeix en una parella que sí reparteix de manera igualitària el treball reproductiu pot posar de relleu friccions entre el temps de treball i el temps de vida que fins al moment havien passat desapercebudes. Una mare -o un pare- amb un horari de jornada partida, que surt del treball a les 6, a les 7 o a les 8 del vespre, no pot assumir la cura dels seus fills si no és amb la participació de la parella, fent ús del temps de terceres persones de manera no remunerada (els avis, generalment), o cobrint les necessitats de cura dels fills de manera remunerada a través del mercat.

³ Des de l'any 2005 no és necessari, d'acord amb la legislació espanyola, adduir motius concrets en un procés de divorci, pel que una manera d'aproximar-se a les causes del divorci és a partir del treball dels advocats de família.

“Jo vaig tenir molta sort, diguem, amb el meu ex, que quan ens vam separar per mi va ser una putada, perquè jo treballava de 8 a 7 i hi havia una corresponsabilitat, o sigui... jo no em preocupava del sopar, no em preocupava... perquè les càrregues, la cura... la meva filla, que era petita, deia: “mapa”! A veure qui anava primer a veure què. Llavors quan et separes i tota aquesta càrrega et cau a sobre... llavors va ser difícil”

Per tancar amb una nota positiva aquest apartat de corresponsabilitat, val a dir que algunes dones aprecien, i així ho han fet constar, una evolució positiva en la corresponsabilitat dels homes en allò referent a la cura dels fills. Així, assenyalen, existeix un cert augment de consciència social sobre el valor de les cures que, unit a l'augment de la durada dels permisos de paternitat remunerats en els darrers anys, fins a equiparar-los als de les dones, pot derivar en una major participació dels homes en les cures i la criança dels fills. Val a dir, però, que altres dones han assenyalat que en els seus sectors, molts homes encara no fan ús del permís de paternitat.

“Quan el gran va néixer, clar, només hi havia 15 dies de paternitat (...) i això estableix ja una dinàmica, perquè tu tens 4 mesos i ell als 15 dies ja ha de tornar. Però és veritat que ell, per exemple, que amb el segon ja tenia 1 mes de permís, i a més ja tenia un altre fill... i jo crec que la pròpia societat ja parlàvem de les cures, ell va tenir un mes però ja es deia que a partir de l'any següent seria més... També, ara per exemple ha demanat adaptació de jornada per anar a buscar a un, o anar a buscar a l'altre i, socialment, tampoc es veu igual que fa 10 anys. Quan a una empresa un home deia: “vull demanar una reducció” era com: “te hago la cruz porque eres un pringao”, vull dir... que això també va canviant, perquè ara té companys que estan agafant 16 setmanes de paternitat, que agafen... és com que s'està normalitzant i això comportarà, a la llarga, que hi hagi més corresponsabilitat”

La corresponsabilitat entre homes i dones en les tasques de la llar i el treball de cures és exigible i necessària per aconseguir una societat més justa i igualitària. I no es tracta només d'un repartiment més just del treball reproductiu al si de la llar: la corresponsabilitat (com a pràctica i com a valor) transcendeix l'àmbit privat, qüestionant la divisió sexual del treball i conduint a efectes molt positius sobre la segregació del mercat de treball i la bretxa salarial de gènere que comporta. La família també és un espai polític. Ara bé, la corresponsabilitat entre homes i dones no té per si sola la capacitat de redreçar les tensions que existeixen avui dia entre temps de vida i temps de treball, ni tampoc resoldre la crisi de les cures en que ens trobem immersos. En primer lloc, perquè afecta només les parelles formades per un home i una dona que conviuen sota el mateix sostre, deixant fora altres models de família, però també i molt especialment perquè qualsevol sortida a aquestes problemàtiques ha de ser col·lectiva. Necessitem corresponsabilitat entre homes i dones, i necessitem també una corresponsabilitat social de les cures.



3.2 El treball de cures

“Per cures podem entendre la gestió i el manteniment quotidià de la vida i de la salut, la necessitat més bàsica i diària que permet la sostenibilitat de la vida. Presenta una doble dimensió “material”, corporal –fer tasques concretes amb resultats tangibles, atendre el cos i les seves necessitats fisiològiques– i “immaterial”, afectiu-relacional –relativa al benestar emocional” (Pérez-Orozco, 2006)

Des d'aquesta perspectiva, en tant que éssers humans que tenen necessitats diverses per al manteniment de la pròpia vida i de la salut, tant física com mental o emocional, totes les persones som a la vegada i durant tota la nostra vida emissors i receptors de cures. Però aquesta necessitat de cures es manifesta amb especial intensitat en determinades etapes vitals, com són la infantesa i la vellesa, així com a causa de condicions mèdiques que afecten la nostra salut, ja sigui de manera circumstancial o crònica. Si bé la provisió d'aquestes cures és essencial per al funcionament i la reproducció socials, la seva tradicional associació a les dones d'acord amb la divisió sexual del treball ha condicionat que siguin mereixedores d'una escassa valoració social i en gran mesura invisibilitzades.

Que les dones s'ocupin de la neteja i el manteniment general de la llar, de la cura dels fills, dels familiars malalts i dels seus pares o sogres quan arriben a la vellesa, és quelcom que es dona per descomptat. Aquest és el motiu pel que el treball no remunerat que realitzen les dones a les llars, i sense el qual no pot existir una economia de mercat fora de les mateixes, ha estat exclòs de la teoria econòmica des de bon començament. Com assenyala la professora Cristina Carrasco: *“Particularment greu és l'exclusió dels diferents treballs que no es realitzen sota relacions capitalistes mercantils, però que són absolutament necessaris perquè la vida continuï i, fins i tot, són indispensables perquè el mercat pugui funcionar (...) l'economia es defineix falsament com a “autònoma” sense acceptar ni reconèixer que descansa i es recolza en altres sectors o activitats que cauen fora de l'òrbita mercantil” (Carrasco, 2005)*. L'economia feminista porta dècades qüestionant el sistema capitalista - patriarcal i la teoria econòmica que sustenta i legitima la marginació de les dones en l'explicació que fem del treball, de l'economia, de la societat i del món que ens envolta. Com encertadament va suggerir Katherine Marçal, la societat necessita preguntar-se qui feia el sopar a l'Adam Smith. Ho sabem: el feia la seva mare.

En el marc d'un estat del benestar poc desenvolupat com el nostre, a més, on la provisió de cures continua caient de manera majoritària en les famílies, la càrrega de les dones és especialment feixuga. La incorporació massiva de les dones al mercat de treball -la de les dones de classe mitjana; les dones de classe treballadora han treballat sempre, al camp, a les fàbriques, servint a casa d'algú altre...- en el context d'una molt escassa cobertura pública en la provisió de cures,

ha derivat en el que coneixem com a crisi de les cures, on *“el conjunt d’expectatives de reproducció material i emocional de les persones resulta inassolible. On les cures son insatisfactòries”* (Pérez Orozco, 2011).

En el transcurs dels grups de discussió ha quedat palès com aquesta insatisfacció no és pròpia, o no només és pròpia, de les persones que reben aquestes cures. Les dones que compaginen el treball remunerat amb un elevat grau de responsabilitat de cures, en el que anomenem la doble jornada de les dones, relaten experiències de patiment i angoixa. La situació s’ha revelat especialment dura en el cas de les dones que tenen cura de persones grans en situació de dependència, havent aflorat en diverses ocasions l’expressió de “no tenir vida”. A més, l’endarreriment progressiu de la maternitat, conjuntament amb l’augment de l’esperança de vida, dóna lloc a situacions en que les dones assumeixen un paper principal en la cura dels seus pares -o sogres- quan encara estan atenent les necessitats de fills en edats primerenques. Aquest solapament genera una important sobrecàrrega de treball que pot tenir manifestacions negatives palpables en l’àmbit social, laboral, i també en la salut física i mental d’aquestes dones. Així ho expressa una participant en un dels grups de dones més grans de 55 anys:

“Jo crec que les dones ho tenim més magre. Jo he tingut molta responsabilitat per les càrregues familiars que he tingut. Jo he passat de fills a pares, sogres... i he fet la meva feina. M’he anat a dormir a les 8 o les 9, i m’he llevat a la 1 i feliz y contenta vete a trabajar, vuelve... (...) Jo he entrat a treballar a les 3 del matí, he sortit, he arribat a casa, he llevat a la mare de 80 anys, l’he dutxat, tenia un fill petit, l’he anat a buscar a l’escola..., de pas he comprat... (...) però això, a les dones, a mi m’ha passat factura per la meua salut...això m’ha passat molta factura, psicològicament, físicament...”.

Atendre les necessitats de cures de persones grans en situació de dependència és un treball amb un elevat grau d’exigència física i emocional, que en moltes ocasions les dones afronten en solitari i amb una edat avançada. D’acord amb dades del CEO, el percentatge de llars amb persones grans o dependents que no tenen cap tipus d’ajuda ha augmentat entre 2009 i 2019 des del 45,8 % fins al 56,6 %. D’altra banda, segons l’enquesta a persones en situació de dependència funcional (EPSD) de Barcelona 2018, el perfil de les persones cuidadores està, a més de feminitzat (un 70 % dels cuidadors principals de persones en situació de dependència funcional són dones), envellit: un 86,7 % té més de 50 anys i més de la meitat supera els 65 anys. En el transcurs dels grups de discussió de dones més grans de 55 anys han aflorat, en diverses ocasions, les tensions i els sentiments contradictoris que desperta haver d’assumir en solitari la cura de persones grans dependents, normalment els pares, especialment quan aquesta responsabilitat ha de compaginar-se amb el treball remunerat:

“Jo la tenia que llevar [a la mare] després de les meves 8 hores, i dutxar-la, i baixar-la [en braços per les escales], vaig tramitar-ho tot d’urgència i encara van trigar-me dos anys. I aquesta càrrega familiar es la mare, vale? La mare és molta mare. Però clar, et treu la vida. Necessites ajuda, i no la tens”.

Les participants coincideixen també en assenyalar diferències fonamentals entre la cura d'infants i la cura de persones grans. En primer lloc, una de psicològica que té a veure amb el pas del temps i les etapes de la vida. Els infants creixen i aprenen, cada nova fita és viscuda amb alegria i satisfacció, i és en aquest aprenentatge que el treball de cures es va alleugerint, fins que aquells que eren infants arriben a ser persones autònomes. En el cas de les persones grans, el procés és el contrari: les persones cuidadores han de fer front al deteriorament de la persona de qui tenen cura, en un procés que pot ser cada vegada més exigent a nivell físic i també emocional.

Una altra diferència és de tipus social i té a veure amb el caràcter central de la joventut en la nostra societat que, assenyalen, invisibilitza la vellesa i, de manera col·lateral, tot el que tingui a veure amb les cures i les necessitats de les persones grans. Aquesta invisibilització estaria al darrere de la mancança que aprecien, pel que fa a mesures de conciliació en l'àmbit laboral, a l'hora de facilitar la cura de persones grans en comparació amb les mesures destinades a facilitar la cura de menors quan, de fet, vivim en una societat cada cop més envellida.

“La càrrega de persones grans és més invisible [que la dels infants]. És una càrrega invisible perquè socialment... perquè és més lletja, perquè socialment tot està basat en “los cánones de belleza y de juventud” [...] com tot està vinculat al voltant de la joventut, estar super guapos, super actius, estar... és una part que ningú volem veure, o volem reconèixer, pel motiu que sigui, l'amaguem. L'amaguem de nosaltres, l'amaguem de la gent i socialment tampoc sabem ni què fer”.

Una altra diferència entre la cura d'infants i la de persones grans que s'ha destacat és la major dificultat en l'externalització -remunerada o no remunerada- de part del treball de cures en el cas de les persones grans. Per una banda, el recurs als avis, que tant contribueix a la conciliació de les famílies quan es tracta de tenir cura dels infants, no existeix, per raons evidents, en aquest cas. De l'altra, confiar les cures a una entitat especialitzada per unes hores al dia -una llar d'infants en el cas dels nens o un centre de dia en el cas de les persones grans- és percebut com molt més difícil en el cas de les persones grans, tant econòmicament com per un tema de places disponibles. Aquestes valoracions posen de relleu la deficient cobertura pública de les necessitats de cura de les persones grans i dependents. A Catalunya, milers de persones amb un grau de dependència i una prestació reconegudes es troben a l'espera de rebre efectivament aquesta prestació.

“Tu pots portar el nen a una guarderia, però no és tan fàcil tenir una persona gran en un centre de dia, les llistes d'espera no són iguals. Una guarderia, pagant o no pagant... però es que de vegades en un centre de dia no tens plaça ni pagant. Tu, amb un nen, li pots dir a la veïna “Ai, et pots quedar un moment amb el nen que he de sortir a comprar?” El teu pare no li pots deixar a una veïna...! Qui troba una cangur per dos hores, tres hores, per una mare que s'ho fa tot a sobre?”.

La crisi de les cures afecta principalment a les dones, com a proveïdores principals de les cures a la família, i de manera especial a les dones de classe treballadora. D'acord amb dades del Ministerio de Igualdad, el 76 % de les excedències per a la cura de familiars (no infants) que es van demanar a Catalunya l'any 2022 van ser sol·licitades per dones i el 93 % de les persones que van treballar una jornada parcial per poder compatibilitzar-la amb la cura d'infants, persones grans o dependents l'any 2023, van ser dones. Ara bé, les rendes més altes tenen la possibilitat d'externalitzar la totalitat o part d'aquest treball de cures a través del mercat, en el que constitueix una sortida individual a la crisi de les cures que els salaris més baixos no poden sostenir. El recurs al mercat per a satisfer les necessitats de cures de les persones grans protegeix les dones que poden accedir-ne de la disminució o abandonament de l'activitat laboral. Les desigualtats socials es manifesten també en una pitjor cobertura de les persones amb menys recursos econòmics: les dades de l'ESDP mostren com en els barris de rendes baixes existeix una major proporció de persones dependents amb necessitats no cobertes en comparació amb els barris de rendes altes, en especial pel que fa a necessitats de mobilitat i alimentació.

De manera general, el percentatge de llars amb una persona dependent a càrrec que declara tenir ajuda d'un treballador remunerat per a les tasques de cures, ha augmentat de manera considerable en els darrers anys. L'any 2009, un 11% comptava amb l'ajut d'un treballador remunerat per a atendre les seves necessitats. Deu anys després, aquesta xifra va ser del 20%, arribant a prop del 30% entre els més grans de 50 anys. D'acord amb dades de l'ESDP per a la ciutat de Barcelona, les persones contractades -de manera formal o informal- per a tenir cura de persones dependents són, en més d'un 90 % dels casos, dones i, en més d'un 80 % dels casos, d'origen estranger. La crisi de les cures s'està saldant amb una sobrecàrrega de treball i empobriment de les dones treballadores, i amb la contractació, per part d'aquelles dones que s'ho poden permetre, d'altres dones, normalment més precàries i d'origen migrant, per a realitzar les tasques que ni elles poden fer ni l'Estat garanteix (Sanchez Cid, 2015), donant lloc a les anomenades cadenes globals de cures: dones que han deixat de cuidar en els seus països d'origen, normalment del Sud global, per a fer-ho en d'altres (Pérez Orozco, 2011) a canvi d'un salari.



3.3 Conciliació del temps de vida i el temps de treball

D'acord amb l'enquesta sobre qüestions de gènere del CEO del 2019, en ser preguntades per l'esforç que han de realitzar per a conciliar la seva vida laboral amb les responsabilitats familiars (on 0 és el mínim esforç i 10 el màxim esforç), un 20,6 % de les dones se situa en el nivell màxim, essent 10 la resposta més comuna. En conjunt, un 50% de les dones apunta a un nivell d'esforç d'entre 8 i 10 sobre 10. En el cas dels homes, aquest percentatge és del 32 %. Si comparem aquestes dades amb les obtingudes a l'anterior edició de l'enquesta, l'any 2009, constatem com el percentatge de dones que declaren realitzar un gran esforç per a conciliar (de 8 a 10 sobre 10) ha augmentat del 44,4 % al 50 %, mentre que entre els homes s'ha mantingut estable en el 32 %. Per tant, la bretxa de gènere en la percepció de l'esforç realitzat per a conciliar la vida laboral amb les responsabilitats familiars ha crescut de manera notable en els darrers anys.

La manca de polítiques de conciliació efectives està al darrere de la decreixent taxa de fecunditat a Catalunya, que es troba actualment en 1,17 fills per dona, i de l'endarreriment de la maternitat, que situa en 32,6 anys l'edat de les dones en tenir el primer fill. D'acord amb dades de l'Instituto Nacional de Estadística (INE), el principal motiu pel que les dones catalanes tenen menys fills dels desitjats és de tipus laboral o de conciliació entre la vida familiar i laboral (28,6 %), a força distància dels motius econòmics (17,9 %). Gairebé un terç de les dones de més de 40 anys que no han tingut fills hagués desitjat tenir-ne dos o més, i un 16 % hagués volgut ser mare d'un fill (Enquesta de Fecunditat INE, 2018). El conflicte existent entre el temps de treball i el temps de vida impacta en els projectes de vida de les dones, causant patiment i frustració.

D'acord amb dades de l'enquesta sobre qüestions de gènere 2019 realitzada pel CEO, d'entre les dones que sí han estat mares, més de la meitat (54,2 %) declaren haver patit conseqüències negatives sobre la seva vida laboral arrel de la seva maternitat, mentre que aquest percentatge és del 21,4 % en el cas dels homes. Les dones apunten en especial a la reducció de la seva activitat laboral (21,8 %), la interrupció de la seva feina durant més de quatre mesos (19,3 %), la limitació de les seves oportunitats de promoció (12,3 %) o, fins i tot, haver deixat de treballar definitivament (11,6 %). Per a un 8,6 % l'arribada de la maternitat va suposar l'abandonament dels estudis abans del que desitjaven, un 7,1 % va haver d'acceptar un treball per sota de la seva formació i un 4,6 % va ser discriminada a la feina. Un bon exemple de tot això és el cas d'una de les participants als grups de discussió, que relata com, després d'endarrerir la seva maternitat més enllà dels 40 anys per aconseguir consolidar-se a la seva empresa, quan va tornar del seu permís de maternitat es va trobar amb que l'havien degradat.

"Al meu sector, quan tens nens "es lo que tiene". Yo estoy en un mundo muy de hombres [riu], vaig ser mare i, no sé, supongo que me cambiaron los genes o algo, i vaig passar a ser soldado raso de 8 a 3 [...] A nivell tècnic i el meu sou no, són els "bonos" i coses que fa l'empresa de forma discrecional. I des de llavors...

la meva filla ara farà 5 anys... Ara, et dic, no torno tampoc al càrrec. Ara mateix no quiero saber nada”.

Aquest fragment il·lustra en gran mesura la naturalesa de la bretxa salarial de gènere, que en moltes ocasions no és fruit del salari base sinó de “bonos” i complements discrecionals, així com de l'estancament de les trajectòries professionals de les dones amb l'arribada de la maternitat. La manca de flexibilitat en els horaris i les jornades partides, que sovint finalitzen entrat el vespre, afavoreixen també les desigualtats en la relació d'homes i dones amb el mercat de treball un cop arriben els fills. Ens ho explica una altra participant als grups, que va haver de canviar la seva relació amb l'empresa on treballava (de treballadora assalariada a treballadora autònoma) per poder sortir una estona abans de la feina i així tenir cura de la seva filla. Finalment, la manca de suport de l'empresa i de la resta de companys la va forçar a deixar el que era el seu treball vocacional i per al que s'havia format.

“Jo treballava a una redacció. I per a poder conciliar, era quan la meva filla tenia un any, vaig haver d'optar per ser autònoma, per ser externa, perquè estava com mal vist que jo sortís abans... i jo podia sortir una mica abans pel tipus de temàtica que cobria, però... però era com que “o nos quedamos todos o no...” I tampoc sortia d'hora, eh? Perquè sortia a les 6 de la tarda o a les 7, o sigui, tampoc et pensis... era per arribar a dutxar-la, eh? El baño, la papilla i ja està, pero era como que... “mal” (...) i llavors va ser un període horrorós”.

En ambdós casos, tant el de la dona a qui degraden el lloc de treball quan es mare “i ja no en vol saber res més” com el de la dona que es veu forçada a renunciar al seu lloc de treball per no poder conciliar i recorda aquell període com “horrorós”, no es tracta d'experiències que es puguin circumscriure a l'àmbit laboral: són vivències de renúncia i frustració que tenen també un impacte psicològic. Els plans d'igualtat, obligatoris a totes les empreses de més de 50 treballadors des de març de l'any 2022, són una eina necessària per eliminar la discriminació laboral contra les dones. Algunes de les dones que han participat en els grups de discussió han estat involucrades en el procés de negociació del pla d'igualtat de les seves empreses. En aquests casos, assenyalen, és necessari invertir en esforços per al compliment d'allò negociat en els plans d'igualtat en els termes que obliga la legislació. Tan important és un bon pla d'igualtat com el seguiment i compliment que se'n faci del mateix.

“A la meva empresa estem treballant molt bé, anem ja pel tercer pla d'igualtat, però és que està tot en paper. I jo estic farta de dir que no es poden posar reunions a les 4 de la tarda. Perquè si el nostre horari de sortida és a les 5, les reunions no duren una hora! I si el meu fill surt a les 5 de la tarda, jo he de sortir com a mínim 30 minuts abans per anar a buscar-lo. I dius vale, m'esteu posant en paper algo que és molt bonic, però després no ho estem fent”

L'enquesta a l'afiliació de juliol de 2023 va posar de manifest un ampli recolzament dels afiliats i afiliades de CCOO de Catalunya a la reducció de la jornada

ordinària de treball sense que aquesta suposi una afectació del salari, recolzament lleugerament superior en el cas de les dones. Aquesta proposta ha estat també debatuda en els grups de discussió amb idèntic resultat: les dones fan una valoració molt positiva de la reducció de la jornada laboral normal. Creuen, a més, que aquesta mesura evitaria el recurs a la reducció de jornada per a la cura de fills i persones dependents, principalment sol·licitada per dones i que sí comporta una reducció del salari i el consegüent empobriment de les treballadores. La reducció de la jornada laboral ordinària es percep, per tant, com un instrument que facilita la conciliació del temps de treball i el temps de vida per a tots els treballadors i treballadores, a la vegada que mostraria un impacte positiu sobre la bretxa de gènere en l'ocupació a temps parcial i, en conseqüència, sobre la bretxa salarial de gènere. Ara bé, aquesta reducció de la jornada ha d'anar necessàriament acompanyada d'una avaluació de les càrregues de treball de cada lloc de feina i d'un adequat redimensionament de les mateixes, per no incórrer en una sobrecàrrega de les persones treballadores.

“El problema és que arribis. Jo, personalment, que sóc comercial, ara queestic treballant de 8 a 3, no me da la vida, eh? O sea... no me da de 8 a 3 per fer tot el que em demanen. Amb lo qual, si redueixes més la jornada, però la pressió continua sent la mateixa, voy a tener el mismo problema, y yo voy a acabar desquiciada. Jo treballo des dels 24 anys en aquest sector, i sempre he treballat de 8 a 8, tota la vida. Amb lo qual quan vaig canviar de 8 a 3 vaig dir, “bua”, es que me faltan horas (...) perquè jo he d'acabar unes coses, que diàriament s'han de fer, i s'han de fer sí o sí”.

La manca d'adequació de la durada de la jornada laboral al volum de treball que s'exigeix a les treballadores es tradueix en moltes ocasions en la realització d'hores extra no remunerades. Així, hi ha treballadores que denuncien situacions de frau en el registre horari obligatori per llei, ja que aquest no permet realitzar el fitxatge més enllà de l'hora de sortida establerta al contracte de treball, i en reclamen un major grau de control. Més enllà del perjudici econòmic que suposa la realització d'hores extres no remunerades de manera habitual, la falta de previsibilitat sobre l'horari de treball perjudica en gran mesura la conciliació del temps de vida i el temps de treball.

“Que obligui la llei a.. les entrades i sortides, que sigui real, que no sigui el propi empleat que es marca l'entrada i sortida, perquè jo quan he sortit a les 3... bueno, he marcat a les 3! Però he plegat a les 4 i després he seguit. Hauria de ser, cuando yo abro el ordenador empieza a contar, y cuando cierro acaba de contar”.

“Jo per anar al lavabo he d'anar amb la targeta [per fitxar], però la sortida... libremente... “no lo sé”, “no sé a qué hora sales”.

Respecte de si aquesta reducció de la jornada laboral ordinària ha de ser en còmput setmanal (menys dies a la setmana) o diari (menys hores al dia), existeix varietat d'opinions, condicionades pel tipus de treball que es fa i l'existència

de càrregues familiars. En general, assenyalen, l'elecció d'una forma o altra de reducció de la jornada hauria de ser flexible i adaptada a les necessitats de les treballadores. La demanda d'una major flexibilitat en els horaris, que permeti una millor conciliació del temps de treball i el temps de vida, és la tònica general. Ningú no nega que el treball és un element estructurador de la vida i els seus temps, però no necessàriament ha de ser una estructura tan rígida.

“Per això necessitem realment, no una jornada de 35 hores sinó una de 30, sense tocar els salaris, i aleshores flexibilitat per treballar un dia menys a la setmana o menys hores al dia, això és el que necessitem realment, i així quadren els números, perquè sinó no quadren”.

Les dones apunten també a la necessitat d'una racionalització dels horaris de treball, més enllà de la reducció de la jornada, que adapti el temps de treball al temps de vida. El debat sobre la reducció de la jornada ha d'anar acompanyat d'una millora en la distribució dels temps de treball, per tal de permetre les treballadores fer un millor ús del seu temps. En qüestió de temps lliure, la seva distribució és tan important com la seva quantitat. No és el mateix tenir una hora per dinar que sortir una hora abans. En aquest sentit, destaquen la necessitat de revisar pràctiques habituals al nostre mercat de treball com és l'establiment de la jornada partida quan no existeix una necessitat específica del lloc de treball que justifiqui aquesta modalitat de jornada. D'acord amb dades de l'INE, l'any 2019 un 30 % de les treballadores i un 44 % dels treballadors a Espanya realitzaven jornades partides.

“Jornada partida, que dices... pues igual está obsoleto este tema, ¿no? Y precisamente tendríamos que empezar a gestionar de otra manera nuestro tiempo. Es gracioso porque es un poco una contradicción: estamos hablando de teletrabajo, de reducir jornadas y tal... y partimos la jornada”.



3.4 Dones i teletreball

Una de les qüestions que ha suscitat un major debat entre les participants als grups de discussió ha estat el teletreball, fet que ja va quedar palès a l'enquesta a l'afiliació de juliol de 2023, on aquesta proposta va presentar el més baix nivell de consens d'entre totes les plantejades. En els grups de discussió realitzats en el marc de l'ASO, s'ha debatut àmpliament la qüestió del teletreball, per les implicacions que pot tenir en les condicions de treball, en especial en el que es refereix a la prevenció de riscos laborals, pels seus efectes sobre el canvi climàtic en evitar desplaçaments i també per les seves conseqüències en la organització col·lectiva dels treballadors. En aquest cas però, ens centrem en els debats que han sorgit respecte del teletreball i la organització del temps, la conciliació i la corresponsabilitat entre homes i dones.

Per començar l'anàlisi amb un punt d'acord entre les dones de diferents edats i sectors, direm que existeix un alt grau de consciència sobre el fet que el teletreball no és, ni ha de ser interpretat, com una mesura de foment de la corresponsabilitat entre homes i dones. És més, els seus efectes en relació al repartiment del treball reproductiu poden arribar a ser negatius. Ja ho va apuntar la professora Sara Moreno Colom a *Que teletreballin ells. Aprenentatges de pandèmia més enllà de les obvietats (2021)*: el treball a distància és aprofitat pels homes per gaudir d'oci o esport mentre que les dones l'utilitzen per a les cures i les tasques domèstiques.

Una apreciació que podem realitzar sobre allò conversat als grups de discussió és que existeixen destacables diferències generacionals en la valoració que les dones realitzen del teletreball. Així, les més joves se situen més a favor del teletreball de manera general i les de més edat hi veuen més els inconvenients, tenen més dubtes sobre els seus efectes o, fins i tot, se situen obertament en contra. Aquest fet és també coherent amb els resultats de l'enquesta a la afiliació realitzada el juliol de 2023, que mostrava com el recolzament al teletreball és molt alt entre els més joves i descendeix segons avança l'edat de l'afiliació.

Entre les dones joves, moltes amb fills en edats temperanes, s'ha identificat el teletreball com un mecanisme que facilita la conciliació del treball productiu i reproductiu, generant espais per a una millor gestió del propi temps. Són conscients però, que pot conduir a la sobrecàrrega o bé a manifestacions agudes de la doble presència, en aquest cas no només mental sinó física.

"Jo treballo amb projectes i estic tot el sant dia amb reunions que a vegades hi ha reunions pesades, i bueno....rentadora, secadora... i fer-me cafés".

"Y es que al final nosotras mismas nos metemos en una dinámica... oye mira, y mientras se van haciendo los macarrones, y mientras y mientras y mientras... y claro, ya que estás, y ya que estás".

"Aprofites segurament el dia que estàs a casa, perquè "aprofito i faig coses de casa" i estas con la doble presencia "in situ", segur, perquè ho hem fet totes".

En tot cas, s'ha assenyalat, el que hi ha al darrere d'aquesta sobrecàrrega no és el teletreball en sí, com no ho són els permisos de maternitat o de cures, sinó la divisió sexual del treball que encara avui dia regeix a la nostra societat.

“Al final el volum de feina és el mateix. Per tant, la rentadora, sí, l'acabaràs posant tu, però que la posis tu no és perquè estiguis fent teletreball, és perquè hi ha una divisió sexual del treball. Aleshores, què passa, que si me la puc treure de sobre el dimecres, perquè no faig una hora d'anar i una hora de tornar de la feina, doncs ja tinc això fet, que no ho hauré de fer el finde o al vespre (...) el teletreball et dóna un marge de logística i et dóna benestar. Per a mi, un dia de teletreball a la setmana, en serio, és la vida”.

Entre les dones de més edat, com ja hem apuntat, les reticències respecte del teletreball i les conseqüències que pugui tenir sobre les condicions de treball, i sobre la relació de les dones amb el treball productiu i reproductiu són més accentuades.

“A mi me ha pillado mayor, ya, esto. Jo quan poso una rentadora, poso una rentadora, no estic treballant”.

“El teletreball és una mala... una mala adquisició, o una mala manera d'entendre la conciliació, perquè en gran mesura això s'està venent como la panacea de la conciliació”.

“Això del teletreball, diuen “ha venido para quedarse”. I clar... no ens hem assegut per fer una valoració en profunditat d'aquest tema (...) estem anant molt de pressa, quan encara no sabem quins resultats dona”.

Els grups de discussió també han posat de relleu les diferents implicacions i vivències del teletreball en funció de les càrregues de treball de cures de la persona treballadora. Així, algunes mares que han passat per l'experiència del teletreball amb un fill de molt curta edat valoren molt positivament el fet d'haver disposat d'aquesta opció, com a forma de compatibilitzar el treball remunerat amb les necessitats de la criança. No falten tampoc les experiències que destaquen el difícil equilibri físic i mental de treballar a la llar amb criatures, per les dificultats de concentració que suposa, i com l'ajuda externa (els avis) continua essent necessària. Els dos fragments que trobem a continuació són il·lustratius d'un dels conflictes que generen més neguit a les dones en la seva reincorporació al lloc de treball després d'haver estat mares: les dificultats per continuar amb la lactància materna, recomanada com alimentació exclusiva dels nadons fins als 6 mesos d'edat, moment en què gran part de les mares ja s'ha reincorporat al treball.

“Quan vaig tornar al treball després de tenir a la meva segona filla, feia tres dies de teletreball i dos presencial, però perquè sinó era inviable... es que feia teta, vull dir... és que sinó... i els dies que anava a treballar, ho feia amb el tirallets, clar”.

“Em trucaven per telèfon i jo tenia a la nena a la teta i era la situació laboral que tenia. O sigui, no tenia més remei i els meus pares havien de venir a casa

ajudar-me. O sigui, perquè era l'única manera que jo pogués treballar perquè sinó no podia treballar o em tornava "lela".

La percepció del teletreball en les dones de més edat, quan aquestes tenen una responsabilitat de cures de persones grans -o la perspectiva de tenir-la en un moment no gaire llunyà-, presenta matisos diferents que, molt probablement, tenen a veure amb les diferents vivències a nivell físic i psicològic que comporta la cura d'infants i la cura de persones grans, tal com hem exposat en l'apartat de treball de cures. En aquests casos, el teletreball no és percebut com una oportunitat per a proveir unes cures que es desitja realitzar, sinó com una porta a la doble presència i a la sobrecàrrega de les dones.

"Està clar que si tu tens càrregues familiars, és horrible fer un teletreball... perquè si no et tanques amb clau i dius: "4 hores i després m'aixeco a fer el cafè, i no em molesteu". Però segurament que sí és una persona gran, no ho entén i t'està tocant a la porta".

"Jo que tinc a ma mare, que ja comença a estar visquent amb mi, que ja comença a estar... casi m'he de tancar, perquè per ella, si estic a casa i necessita agafar el sucre, em diu: "agafa'm el sucre". Si estic fora no m'ho demanarà... és la doble presència totalment present".

Entre les dones de més edat hi ha una idea que sobrevola, de manera més o menys explícita, el debat sobre el teletreball. Aquesta està sens dubte condicionada per la seva experiència vital -i la de les seves mares, i àvies- i és la por a que el teletreball reclogui les dones, de nou, a l'àmbit de la llar. No es tracta d'una por infundada, deriva de la consciència de l'esforç que han realitzat les dones en les darreres dècades per ocupar un espai públic, en l'àmbit laboral i també social i polític, fins fa poc temps reservat als homes.

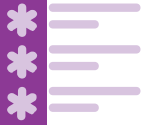
"És lo pitjor, i sobrecarrega a les dones, que són qui demanen el teletreball com a eina fantàstica (...) com a mesura de coresponsabilitat és un esclavatge total, i un retorn... jo m'enrecordo de ma mare, cosint, i portant la casa... és un retorn a la feina a casa que feien les dones com a plus per complementar la feina de l'home, que era la important, i que estava a fora. I amb això, jo penso que el teletreball s'ha de filar molt prim perquè realment sigui una eina d'us del temps responsable".

Si hi ha un element que condiciona els diferents posicionaments respecte del teletreball entre les dones, en aquesta balança entre els aspectes positius i negatius que totes elles poden identificar, aquest element és la necessitat de temps. Com va dir una de les participants als grups *"Necessitem temps... necessitem diners, però necessitem temps, sobretot i per sobre de tot, que és la cosa més escassa"*. Aquesta necessitat de temps, en un món cada vegada més accelerat, és especialment apressant quan les responsabilitats de cures són elevades i el suport -familiar o públic- és escàs. Ho resumeix molt bé una altra de les participants, que reproduïx gran part dels elements sorgits als diferents grups de discussió, en forma d'un debat intern on exposa tots els elements a favor i en

contra del teletreball, decantant-se per aquests darrers, tot i reconèixer que, donades les seves circumstàncies familiars (mare de família nombrosa), si pogués fer teletreball, en faria.

“Yo creo que el teletrabajo es un elemento negativo. Yo no puedo teletrabajar por el tipo de trabajo que hago. Pero... lo elegiría también, para, sabes? Sería una opción que diría pues prefiero teletrabajar, porque sabes que no tienes que desplazarte, que puedes hacer cosas en tu casa, pero claro, es una arma de doble filo porque también hace que estés en tu casa, haciendo cosas todo el día, salgas menos, te comuniques con menos personas... lo que nos gusta a nosotros, que es que podamos estar unidos y que podamos... [teletrabajando], si tienes algún problema, al final, no tienes compañeros y estás todavía más individualizado, en tu casa, en ti mismo ... Pero, si pudiera, lo elegiría”.





4. Conclusions

Les estadístiques continuen mostrant avui dia una marcada bretxa de gènere en el temps que dediquen homes i dones al treball reproductiu. Aquesta bretxa, a més, s'eixampla amb l'arribada de fills. Els grups de discussió han posat de manifest una creixent consciència entre les dones de la necessitat de corresponsabilitat en les tasques de la llar i de cures, relacionant-la amb els conceptes d'igualtat i de justícia. Tot i això, el discurs sobre la corresponsabilitat encara es presenta sovint tenyit per l'arrelada creença social de la responsabilitat originària de les dones en el treball de cures, essent comunes les al·lusions a la "sort" de tenir una parella corresponsable o una parella "que ajuda" a casa. De gran interès són les diferents estratègies de les dones davant les parelles -homes- no corresponsables, i que van des de l'acceptació o renúncia a la corresponsabilitat, sobretot en el cas de les dones de més edat, a estratègies de confrontació, ja siguin de caire més compartit i pedagògic o més contundents i a l'ofensiva, i que contempen, quan la cerca de la corresponsabilitat fracasa, l'opció de la separació o divorci.

Algunes dones aprecien millores en la valoració social de les cures i en la implicació dels homes en les tasques de cures i criança dels seus fills, fet que relacionen amb les polítiques de foment de la corresponsabilitat endegades en els darrers anys, com ara l'augment de la durada dels permisos de paternitat fins a equiparar-los amb els de les dones. La corresponsabilitat entre homes i dones no és "només" un repartiment més just i igualitari del treball reproductiu a la llar. La corresponsabilitat (com a pràctica i com a valor) transcendeix l'àmbit privat, situant la família com a espai polític, qüestionant la divisió sexual del treball i contribuint a acabar amb les bretxes de gènere en el mercat de treball que tant perjudiquen les dones.

Si bé el treball de cures és essencial per al funcionament i la reproducció socials, la seva tradicional associació a les dones ha fet que sigui objecte d'una escassa valoració social i en gran mesura invisibilitzat. Que les dones s'ocupin de les tasques de la llar, de la cura dels fills, dels familiars malalts i dels seus pares o sogres quan arriben a la vellesa és quelcom que es dóna per descomptat. Les dones que compaginen el treball remunerat amb un elevat grau de responsabilitat de cures, en el que anomenem la doble jornada, relaten experiències de patiment i angoixa que poden tenir manifestacions negatives palpables en els àmbits social i laboral, i també en la salut tant física com mental.

La situació s'ha revelat especialment dura en el cas de les dones que tenen cura de persones grans en situació de dependència, havent aflorat en diverses ocasions l'expressió de "no tenir vida". Les participants als grups de discussió coincideixen en identificar diferències fonamentals entre la cura d'infants i la cura de persones grans. En primer lloc, a nivell psicològic -diferència entre tenir cura

d'un infant que evoluciona i tendeix a l'autonomia o fer front al deteriorament progressiu d'una persona estimada-, però també a nivell social, conseqüència del caràcter central de la joventut en la nostra societat que, assenyalen, invisibilitza la vellesa i, de manera col·lateral, tot el que tingui a veure amb les cures i les necessitats de les persones grans. Destaquen, finalment, la major dificultat en l'externalització -remunerada o no remunerada- de part del treball de cures, posant també de relleu la deficient cobertura pública de les necessitats de cura de les persones grans i dependents.

La manca d'un model de corresponsabilitat col·lectiva i pública sobre les cures fomenta les sortides individuals a la crisi de les cures, generant més desigualtats socials i de gènere. L'externalització total o parcial de la provisió de cures a través del mercat, externalització que no totes les rendes poden sostenir, implica de manera habitual la contractació -en molts casos informal- d'altres dones, freqüentment dones migrants provinents de països més pobres, donant lloc a les anomenades cadenes globals de cures.

El conflicte existent entre el temps de treball i el temps de vida impacta en els projectes de vida de les dones, causant patiment i frustració: el principal motiu pel que les dones catalanes tenen menys fills dels desitjats és de tipus laboral o de conciliació entre la vida familiar i laboral (28,6 %), a força distància dels motius econòmics (17,9 %). El relat de les dones als grups de discussió està farcit de vivències en què han estat penalitzades en el lloc de treball, de manera directa o indirecta, pel fet d'haver estat mares o per haver sol·licitat flexibilitat horària per atendre la cura dels seus fills. Els plans d'igualtat a les empreses són una eina clau per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral vers les dones, així com per al foment de la corresponsabilitat. Les dones són clares: és tan important aconseguir un bon pla d'igualtat com dotar-se d'instruments adequats per a la seva vigilància.

Els grups de discussió confirmen l'ampli recolzament a la reducció de la jornada laboral ordinària entre les dones afiliades a CCOO, que es percep com un instrument que facilita la conciliació del temps de treball i el temps de vida per a tots els treballadors i treballadores, a la vegada que mostraria un impacte positiu sobre la bretxa de gènere en l'ocupació a temps parcial i, per tant, sobre la bretxa salarial de gènere. Això sí, matitzen, la reducció de la jornada ha d'anar necessàriament acompanyada d'una avaluació de les càrregues de treball de cada lloc de feina i d'un adequat redimensionament de les mateixes, per a no incórrer en una sobrecàrrega de les treballadores, així com d'una racionalització dels horaris de treball, redistribuint les jornades per tal de permetre les treballadores fer un millor ús del seu temps. En qüestió de temps lliure, la seva distribució és tan important com la seva quantitat.

Una de les qüestions que ha suscitat un major debat entre les participants als grups de discussió ha estat el teletreball, fet que ja va quedar palès a l'enquesta a l'afiliació de juliol de 2023. Com a punt de trobada, existeix un alt grau de

consciència sobre el fet que el teletreball no és, ni ha de ser interpretat, com una mesura de foment de la corresponsabilitat entre homes i dones. Els grups mostren destacables diferències generacionals en la valoració que les dones fan del teletreball. Així, les més joves se situen més a favor del teletreball de manera general, valorant-lo com un mecanisme que facilita la conciliació del treball productiu i reproductiu, generant espais per a una millor gestió del propi temps i les de més edat hi veuen més els inconvenients, tenen més dubtes sobre els seus efectes o, fins i tot, se situen obertament en contra. Aquest fet és també coherent amb els resultats de l'enquesta, que mostren com el recolzament al teletreball és alt entre les més joves i descendeix segons avança l'edat de l'afiliació.

Els principals dubtes que sorgeixen en el debat sobre el teletreball, en relació a les seves implicacions per a les dones, són l'exacerbació de la doble presència, en ser aquesta ja no només mental sinó també física i, de manera especial entre les dones de més edat, la por a que el teletreball reclogui les dones, de nou, a l'àmbit de la llar. Una por que deriva de la consciència de l'esforç que han realitzat les dones en les darreres dècades per ocupar un espai públic, en l'àmbit laboral i també social i polític, fins fa poc temps reservat als homes. Ara bé, si hi ha un element que condiciona els diferents posicionaments respecte del teletreball entre les dones, en aquesta balança entre els aspectes positius i negatius que totes elles poden identificar, aquest element és la càrrega de treball reproductiu i, en relació amb aquesta, la necessitat de temps.



5. Propostes sindicals

- Impuls de la negociació col·lectiva de mesures i plans d'igualtat, amb dotació de recursos, exigint el compliment de la negociació dels plans d'igualtat en els termes que obliga la legislació, i aprofitant la potencialitat de la negociació col·lectiva com a correctora de desigualtats.
- La reducció de la jornada laboral sense reducció de salari ha de ser un fet per a tots els sectors productius perquè per abordar les cures hem de treballar menys, distribuir les feines i viure millor.
- És imperatiu avançar en polítiques de conciliació corresponsable del temps social i el temps laboral, repensant el temps de treball però també el temps d'oci, des d'una perspectiva feminista i tenir en compte els sectors productius, sobretot el més afectats pel canvi de paradigma.
- Incloure les cures a l'estat del benestar, per la qual cosa és necessari un gran pacte estatal i integral de les cures dotat dels recursos necessaris, que incorpori el sector de les cures en sentit ampli, és a dir, les cures a la infància, les cures de llarga durada per a persones dependents i amb diversitat funcional, així com les cures indirectes (cuina, neteja, etc.)
- La negociació col·lectiva ha de prioritzar els increments salarials i la millora de les condicions laborals especialment als sectors feminitzats, per acabar amb la precarietat d'alguna de les feines i que existeixi un reconeixement definitiu a banda del valor social. Engegar polítiques preventives amb perspectiva feminista modificant la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) i el Reglament dels serveis de prevenció (RSP). Hi ha mancances en la investigació científica (criteris i indicadors) respecte de les afectacions i les patologies diferencials entre les dones i els homes dins el món laboral. Per tot això, és necessari reformular els patrons i els criteris d'estudi perquè tinguin en compte aquesta diversitat.
- Espanya ha de mantenir-se a l'avantguarda d'Europa en matèria d'equiparació de permisos, de manera que es pugui conciliar la vida laboral, la personal i la familiar amb plenes garanties i sense discriminació. S'ha de fer especial èmfasi en les famílies monoparentals sense xarxa de suport al país, com són les dones migrants. Per això, és imprescindible que tots els permisos siguin remunerats de manera que es redueixi la bretxa en el seu ús. Reclamem, especialment, que el permís de 8 setmanes per cura d'infants fins als 8 anys sigui remunerat íntegrament, tal com estableix la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019.
- No vincular l'aplicació del permís de lactància al permís de 8 setmanes per cura de menors fins als 8 anys. Defensem l'existència del permís de lactància,

que dona resposta a una necessitat en els primers mesos de vida de l'infant, així com l'existència del permís de 8 setmanes per cura de menors, que respon a un altre tipus de necessitat dels menors.

- Les polítiques educatives han de garantir una formació integral i obligatòria lliure d'estereotips de gènere que oprimeixen i discriminen les nenes i les dones, així com per orientar les dones als sectors masculinitzats, i els homes, als feminitzats.
- Exigim un canvi en les polítiques de cures que dignifiqui la vida de les persones a les residències de gent gran, tant de les persones professionals que hi treballen com de les persones internes. A banda, s'han de millorar les polítiques de salut i les condicions de vida de la gent gran, amb perspectiva feminista, a fi que es tingui en compte com a ciutadania de primera.
- Necessitem un compromís ferm amb el desenvolupament dels aspectes pendents de la ratificació del Conveni 189 de l'OIT, especialment, pel dret efectiu a la negociació col·lectiva de les treballadores de la llar i la protecció i la seguretat envers l'assetjament sexual i per raó de sexe que poden patir als domicilis particular (exemptos d'intervenció inspectora).



6. Bibliografia

Carrasco, Cristina (2005) *La paradoja del cuidado: necesario pero invisible*. Revista de Economía Crítica, nº 5.

Marçal, Katrine (2016) *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia de las mujeres y la economía*. Penguin Random House, Barcelona.

Moreno Colom, Sara., Borràs Català, Vicent. (2021) *Que teletreballin ells. Aprentatges de pandèmia més enllà de les obvietats*. MRA Ediciones, Barcelona.

Pérez Orozco, Amaia. (2006) *Amenaza tormenta. La crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico*. Revista de Economía Crítica, nº 5.

Pérez Orozco, Amaia (2011), *Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida*. Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y género N°2.

Prieto, Carlos (coord.) (2015) *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. Ediciones Cinca, Madrid

Sanchez Cid, Marina (2015) *De la reproducción económica a la sostenibilidad de la vida: la ruptura política de la economía feminista*. Revista de Economía Crítica, nº19.

Supiot, Alain (1995), *Temps de travail: pour une concordance des temps*. Droit Social, 12, 947-954

