

BUSINESS CASE: ELS BENEFICIS D'ASSUMIR LA CULTURA DE LA CURA PER A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

INTRODUCCIÓ

Les cures són tot allò que fem per **mantenir, perpetuar i reparar** el nostre entorn, de manera que vivim el millor possible. Aquest entorn inclou els nostres cossos, a nosaltres mateixes, a les persones que depenen de nosaltres i els entorns en els que vivim, tots ells elements que conformen una xarxa que serveix per **sostenir la vida humana** (Fisher i Tronto, 1990). Per entendre bé el concepte de cures, cal tenir en compte la seva organització social (xarxa d'institucions i treballs que cobreixen certes necessitats) i la seva concepció social (conjunt de normes que defineixen què és cuidar bé, qui ha de cuidar a qui, on, com i a canvi de què) (Pérez Orozco, 2014). Històricament, aquestes tasques han sigut **realitzades per les dones**.

La **cultura de la cura** consisteix a posar les cures al centre del discurs i les polítiques públiques, per tal de dotar-les de la importància que tenen per sostenir la vida humana. La inclusió de la cultura de la cura a les pràctiques de les administracions és vital per promoure el benestar individual i col·lectiu, així com la igualtat de gènere. En aquest business case s'exposen els beneficis de la incorporació de la cultura de la cura per a les administracions públiques.

SITUACIÓ ACTUAL

Ens trobem en un moment històric en que les **creixents necessitats de cures** requereixen de respostes urgents. Al 2023, l'índex d'envelliment a Catalunya indica que hi ha 136,5 persones de més de 65 anys per cada 100 de menys de 15 (Idescat, 2023). **L'envelliment progressiu** de la població europea i catalana suposa un augment de la demanda de cures cap a persones grans, així com de la complexitat d'aquestes. Degut als avenços tecnològics i mèdics, les persones viuen durant més temps, sovint amb més necessitats de cures degudes a malalties i discapacitats. A més a més, hi ha menys gent jove que s'incorpora al mercat laboral formal, i l'edat de jubilació és més elevada. Per tant, hi ha més gent que necessita poder dur a terme tasques de cura **sense deixar de treballar remuneradament** durant més temps (Employers for carers, 2022). La pandèmia de la COVID-19 i les mesures de confinament i restriccions que la van acompanyar només han servit per agreujar aquesta situació, augmentant encara més les desigualtats en el repartiment de les tasques de cures entre dones i homes (Addati, Cattaneo i Pozzan, 2022).

La **divisió sexual del treball** és la repartició de funcions entre dones i homes segons els rols de gènere, de manera que tradicionalment s'ha considerat que el treball remunerat és una funció masculina i el treball domèstic i de cures, femenina. La dedicació de més temps a les cures influeix en que les dones s'acullin més a les jornades parcials que els homes, puguin exercir un menor grau de participació política, social i cultural i implica el gaudi de menys hores d'oci (CEPAL, 2015). A nivell espanyol, segons les últimes dades de l'Enquesta de l'ús del temps, un 24% de les dones tenen pobresa de temps, davant d'un 16,3% dels homes (Rapún, 2020).

A Catalunya, prenent com a referència les darreres dades disponibles de l'Enquesta d'Ús del Temps de l'Idescat (2010-2011), **les dones dedicaven de mitjana 4 hores i 14 minuts a les tasques de llar i família, 1 hora i 39 minuts més que els homes**. Segons la mateixa font, el percentatge d'homes que dediquen part del seu temps a la llar i la família és del **79,01%** i el de **dones el 91,94%**. Més recentment, segons l'Enquesta de Salut de Catalunya de 2022, en dies feiners les dones dediquen 1,9 hores a les activitats domèstiques, i els homes 1 hora.

SITUACIÓ ACTUAL

A nivell laboral, segons l'Enquesta de qüestions de gènere 2019 del Centre d'Estudis d'Opinió, del total de persones enquestades, **el 4,4% d'homes i el 14,2% de dones han declarat treballar de forma remunerada menys de 30 hores setmanals**. La preferència pel temps parcial té com a principal motiu per a les dones **la cura de les filles i fills en un 36,4% dels casos**, percentatge que cau fins al 15,6% en el cas dels homes. A més a més, la dedicació al treball de cures també influeix fortament en la participació al mercat laboral.


Segons dades de l'Enquesta de Salut de Catalunya de 2022, entre les dones que han perdut o deixat una feina, **el 35,1% ho han fet per motius familiars** com a causa principal, davant un 3,9% dels homes, que tenen com a causa principal els problemes de salut propis (44,2%).

Aquesta divisió sexual del treball és un dels factors que influeixen en la bretxa salarial de gènere **que al 2020 es situava en el 19,7% a Catalunya** (Observatori del Treball i Model Productiu, 2020).

La major part del treball de cures es realitza **de manera no remunerada i a l'àmbit domèstic**. Això comporta la invisibilització d'aquestes tasques, que segons les estimacions del 2019 equivalen a 2.000 milions de llocs de treball a nivell global, si s'organitzessin en jornades de 8 hores diàries. El 75% d'aquestes tasques no remunerades són realitzades per dones. Pel que fa al treball de cures remunerat, aquest és equivalent a 381 milions de llocs de treball, és a dir, l'11,5% de l'ocupació mundial (ONU Mujeres i OIT, 2021).

BENEFICIS D'ASSUMIR LA CULTURA DE LA CURA

1. VISIBILITZACIÓ DEL TREBALL DOMÈSTIC I DE CURES



Segons l'estudi realitzat per l'Institut Català de les Dones i l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona (2015) si tinguéssim en compte el treball domèstic i de cura, **el PIB català s'incrementaria un 23,4%, uns 50.321 milions d'euros**. D'aquesta quantitat, dos tercers parts serien aportacions de les dones. Si les tasques de cures a la llar es distribuïssin de forma equitativa, les dones cobrarien gairebé 2.800 euros anuals més.

Visibilitzar aquestes dades per part de l'Administració pública seria tenir-les en compte en els indicadors macroeconòmics, a més a més de posar en valor el treball de cures i la realitat invisibilitzada que l'envolta, i posar de manifest l'impacte social i econòmic negatiu que té per les dones i per tota la societat aquesta distribució desigual.

2. AUGMENT DE LA TAXA LABORAL FEMENINA

L'aposta de les administracions públiques per invertir en infraestructures de cures i polítiques de conciliació tindrà impactes positius a nivell econòmic i social. La prestació de serveis públics de cures fomenta la igualtat i el benestar de les persones que cuiden i de les que requereixen ser cuidades. Garantir el dret i la necessitat de les persones cuidadores a fer una feina remunerada i compatible amb la cura de les criatures i persones dependents **millorarà la participació d'aquestes al mercat laboral i els ingressos públics**. En conseqüència, es generaria una economia de serveis amb efectes positius en la dinamització de les economies, en les rendes familiars, els impostos a la seguretat social i el creixement del PIB (Mateos i Lago et al., 2023).



2. AUGMENT DE LA TAXA LABORAL FEMENINA

Dades de la OCDE (2021) mostren que aquells països amb una major inversió pública en educació infantil, cures i permisos de cures remunerats, tenen també una major participació laboral de les dones. Un increment de la participació laboral de les dones comporta un augment en el PIB. Així, dades de l'OCDE estimen que un increment de la participació laboral femenina de 10 punts pot incrementar el PIB en aproximadament un 10% (Mateos i Lago et al., 2023).

Segons ClosinGap, a l'any 2022 es calcula que acabar amb la bretxa de gènere en l'àmbit de les PIMES i les persones autònomes faria que incrementés en 2,8 milions les dones ocupades en aquest àmbit a l'Estat espanyol tenint un impacte positiu de 131.100 milions de valor afegit brut (VAB), equivalent al 10,9% del PIB registrat per l'any 2021 (ClosinGap, 2022).

Invertir en serveis de cures promou l'existència de llars amb més d'una font d'ingressos, reduint el risc de pobresa a les llars en les que l'home és l'únic proveïdor. A més, també pot tenir un impacte a la renda de les famílies monoparentals per l'increment de la participació laboral de les mares. A Catalunya, la taxa de risc de pobresa després de les transferències socials de les famílies monoparentals a 2022 era del 39,3%, davant d'un 21,7% de les biparentals (Idescat, 2022).



3. GENERACIÓ DE FEINA DIGNA AL MERCAT DE CURES

L'any 2022 més del 30% de persones ocupades al sector de les cures a l'Estat espanyol ho eren a través de l'**economia submergida** (Monguí Monsalve, Cáceres Arévalo i Ezquiaga Bravo, 2021). En l'àmbit català, l'informe de l'Observatori del Treball i Model Productiu "Situació del treball de la llar i les cures a Catalunya" assenyala que el sector de treball de la cura suposa un 0,7% del valor afegit brut (VAB), amb 80.000 persones ocupades (93,9% de dones) en el segon trimestre de 2022.

Trobar-se en situació d'irregularitat dificulta que aquestes treballadores puguin denunciar les situacions de **violència de gènere i assetjament sexual** al seu lloc de treball. Un estudi realitzat per la Fundació Josep Irla al 2019 donava a conèixer com en una mostra de 80 treballadores de la llar migrades a Barcelona (la meitat d'elles en situació administrativa irregular), el 41% afirmava haver estat objecte de grolleries, insinuacions, proposicions o comentaris de caràcter sexual; i el 28% de tocaments o d'apropaments excessius (Bofill Pochi Véliz Torresano, 2019).

Regularitzar el sector, dignificar-ho i millorar les **condicions laborals** en relació al salari, els horaris, els permisos i altres drets laborals implicarà l'accés a condicions de vida dignes i a les polítiques públiques de les que puguin ser beneficiàries les treballadores de la llar i de les cures.

A més a més, l'augment de la inversió pública en cures permetrà crear **ocupació de qualitat** en aquest sector, augmentant-ne la demanda i millorant les condicions laborals de les persones que hi treballen. Un **pla de política pública d'inversió en les cures**, permetria la incorporació al mercat laboral formal de moltes dones, amb les conseqüents reduccions de desigualtats laborals de gènere (ONU Mujeres i OIT, 2021). Aquest pla hauria d'anar acompanyat d'un altre de professionalització i dignificació del sector de les cures, de manera que l'ocupació generada sigui de qualitat i no s'enforteixi el fet que les dones s'ocupin a sectors precaritzats i poc valorats.



4. DISMINUCIÓ DE LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE



Els beneficis d'enfortir la inclusió de les dones al mercat laboral i promoure la igualtat salarial des de l'Administració pública no és només una qüestió de justícia social i equitat, sinó que també té un impacte en l'economia. Com demostra l'Índex CloSinGap elaborat per PwC Espanya, el cost d'oportunitat de la bretxa salarial de gènere a l'Estat espanyol és de 212.179 milions d'euros, equivalent a un augment del 17,6% del PIB (al 2021) (PwC España, 2023).

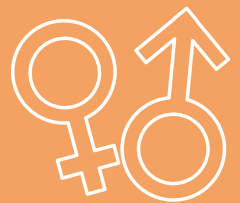
Enfortir els serveis de cures als municipis i apostar per promoure la corresponsabilitat de les cures serà beneficiós pel conjunt de la societat, però sobretot per aquelles dones en situacions socioeconòmiques desfavorables que no disposen dels recursos monetaris suficients per a poder accedir a serveis de cures privats.

5. COMPROMIS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE

L'Administració pública té un **paper primordial en promoure la igualtat entre homes i dones pel conjunt de la societat i ha d'actuar com a palanca de canvi** perquè això es repliqui a les empreses, comunitats i nuclis familiars. Quan parlem d'administracions públiques compromeses amb la igualtat ens referim a que caminin cap a la eliminació de totes les formes de discriminació i violència cap a les dones i altres col·lectius vulnerabilitzats, valorar el treball de cures, promoure la corresponsabilitat i assegurar una completa i efectiva participació de les dones al mercat laboral.

Segons el Pla per la igualtat de gènere a l'Administració General de l'Estat, el compromís de l'Administració pública és "impulsar mesures que facilitin la conciliació i fomentin la corresponsabilitat, trencant amb les formes tradicionals d'organització social en els usos del temps que porten a desequilibris en la conciliació".

La Generalitat de Catalunya compta des de l'octubre de 2023 amb el corresponent Pla d'Igualtat de Gènere, que contempla, entre altres accions per a les persones treballadores, difondre les mesures de reorganització del temps i corresponsabilitat, crear espais de cures, elaborar un estudi sobre noves formes d'organització i de gestió del temps de treball i aprovació d'un document d'actuacions i recomanacions per a la racionalització dels horaris i els usos del temps amb perspectiva de gènere



6. COHESIÓ SOCIAL

Les intervencions de les administracions públiques en polítiques o programes enfocats en **reduir els nivells de desigualtat econòmics i socials** han d'anar dirigits a actuar sobre els obstacles que impedeixen l'exercici d'una ciutadania activa per a aquells col·lectius més vulnerables. La promoció de la igualtat de gènere des de l'Administració pública en la direcció de reduir la bretxa de gènere i garantir els drets de les dones i altres col·lectius vulnerabilitzats aporta beneficis pel conjunt de la població, millorant el sentiment de pertinença a un grup, la seva auto-valoració i cohesió i la millora de la confiança a les institucions (de la Fuente Latorre, 2021).

Les cures són essencials per a la cohesió social, i justament per això és important que l'Administració pública assumeixi la responsabilitat d'evitar que recaiguin (gairebé) sempre sobre les dones, i sovint de manera no remunerada. Cal entendre les cures com un dret de les persones, una necessitat social bàsica a la que només es pot donar resposta conjuntament, tendint cap a una corresponsabilitat que no es quedi dins les famílies, sinó que s'estengui a les comunitats i la societat en el seu conjunt (Astelarra, 2007).



7. COMPLIMENT DELS TRACTATS INTERNACIONALS

L'Administració pública té la **responsabilitat d'estar alineada amb els convenis i reglaments internacionals, estatals i autonòmics**, com per exemple:

A nivell internacional

- Conveni 3 de l'Organització Internacional del Treball (OIT) sobre protecció de la maternitat
- Conveni 156 sobre la igualtat d'oportunitats i de tracte entre treballadores i treballadors amb responsabilitats familiars
- Conveni 189 de l'OIT sobre treball decent per les treballadores i els treballadors domèstics
- Convenció sobre els drets dels infants
- Agenda 2030 i Objectius de Desenvolupament Sostenibles (ODS)

A nivell estatal

- [Reial Decret Llei 16/2022](#), per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores de la llar

A nivell català

- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes



8. REVALORITZACIÓ DE LES CURES ALS MUNICIPIS

Els municipis que aposten per la prioritització de les cures en clau feminista i comunitària ens dirigeixen a societats més justes socialment. Parlem de municipis cuidadors quan compten amb “una estratègia integral i transversal per reorganitzar les cures en clau feminista i comunitària, i es situen al centre de les seves polítiques socioeconòmiques, implicant el conjunt de la ciutadania i altres actors socials en la garantia del benestar” (Ezquerria i Celi, 2022).

Segons l'informe de Sandra Ezquerria i Patricia Celi per a la Diputació de Barcelona “Model de municipi cuidador” (2022), els beneficis que porten al conjunt de la ciutadania els municipis que posen al centre les cures són:

- Reducció de la dependència estructural envers la família.
- Redistribució de les tasques de cures entre famílies i institucions socials i internament entre els diferents membres de la família.
- Reconeixement del valor social, econòmic i polític de la cura (impacte social i econòmic) i generació de nous imaginaris socioculturals.
- Reducció de les desigualtats que defineixen la provisió i la recepció de la cura.
- Empoderament en la presa de consciència del valor social, econòmic i/o polític de les cures.



REFERÈNCIES

- Addati, Laura; Cattaneo, Umberto i Pozzan, Emanuela. (2022). **Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo**. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Astelarra, Judith. (2007). **Género y cohesión social**. Madrid: Fundación Carolina - CeALCI. Recollit de <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/08/DT16.pdf>
- Bofill Poch, Sílvia i Véliz Torresano, Norma. (2019). **Una violència oculta. Assetjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i les cures**. Barcelona: Fundació Josep Irla.
- CEPAL. (24/març/2015). **Sobre el cuidado y las políticas de cuidado**. Recollit de <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>
- ClosinGap. (2022). **Coste de oportunidad de la brecha de género en las pymes y los autónomos: una propuesta para mejorar el PIB y el empleo**. Women for a Healthy Economy, 13. Recollit de https://closinggap.com/wp-content/uploads/2022/09/CG_Informe_pymes_autonomos-WEB.pdf
- de la Fuente Latorre, Paula. (2021). **Cohesión social con enfoque de género, clave para reducir las desigualdades**. EUROSOCIAL.
- Employers for carers. (15/maig/2022). **The business case for supporting working carers**. Recollit de https://www.employersforcarers.org/media/zjkj3zrw/business_case_new.pdf
- Ezquerro, Sandra i Celi, Patricia. (2022). **Model de municipi cuidador**. (D. d. Barcelona, Ed.) Recollit de <https://www.diba.cat/documents/384048645/0/model+municipi+cuidador+WEB.pdf/669ba4d8-53ca-b0e9-dc8d-c7bccce7838b?t=1678192240472>
- Fisher, Berenice i Tronto, Joan. (1990). **Toward a Feminist Theory of Caring**. (Emily K. Abel, i Margaret Nelson, Ed.) Circles of Care, 36-54.
- Mateos i Lago, Isabelle; Boskovic, Tanja; Cooper, Laura; Hirsch, Alexandra; Lawson, Sandra; Zurowska, Ewelina i Wilson, Faerlie. (2023). **Lifting global growth by investing in women**. BlackRock. Recollit de <https://www.blackrock.com/corporate/literature/whitepaper/lifting-global-growth-by-investing-in-women.pdf>
- Monguí Monsalve, Mónica; Cáceres Arévalo, Pierina i Ezquiaga Bravo, Ainhoa. (2021). **Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España**. Madrid: Instituto de las Mujeres.
- Observatori del Treball i Model Productiu. (2020). **Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya**. Data d'actualització: 22/02/2023. Recollit de https://observatorit treball.gencat.cat/web/.content/generic/documentos/perspectiva_genere/Desigualtat-salarial/arxius/Evolucio-bretxa-salarial-de-genere-2020.pdf
- Observatori del Treball i Model Productiu. (2022). **Situació del treball de la llar i les cures a Catalunya**. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Recollit de https://observatorit treball.gencat.cat/web/.content/generic/documentos/fragments_de_coneixement/arxius/Situacio-del-treball-de-la-llar-i-les-cures-a-Catalunya.pdf
- Observatori Dona, Empresa i Economia. (2015). **Quantificació econòmica del treball domèstic i de la cura de persones no remunerat a Catalunya**. Barcelona: Institut Català de les Dones.
- OIT. (2023). **La prestación de cuidados a través de las cooperativas como una solución basada en el trabajo decente y transformadora en materia de género**.
- Pérez Orozco, Amaia (2014). **Del trabajo doméstico al trabajo de cuidados**. A Cristina Carrasco Bengoa (Ed.), Amaia Pérez Orozco, Mertxe Larrañaga Sarriegi, Yolanda Jubeto Ruíz, Paloma de Villota Gil-Escoín, Lina Gálvez Muñoz, i Yayo Herrero López, Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política (p. 49-74). Madrid: La Oveja Roja.
- PwC España. (2023). **Índice ClosinGap. Midiendo la brecha de género en España y cuantificando su impacto económico. Avanzando hacia la paridad de género**. Recollit de <https://www.pwc.es/es/sala-prensa/notas-prensa/2023/indice-closingap-2023.pdf>