

# BUSINESS CASE: RECOMANACIONS PER INCORPORAR LA CULTURA DE LA CURA

## 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. Els canvis demogràfics, el creixement de la població, la major transmissió de malalties o el malestar social són factors que contribueixen a aquestes necessitats de cures que van en augment. La pandèmia de COVID-19 dels darrers anys 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). Segons assenyala l'Organització Internacional del Treball (OIT, 2023), tot i l'increment en la demanda dels serveis de cures, moltes de les persones que duen a terme aquestes tasques reben una contraprestació econòmica insuficient (quan existeix), treballen en males condicions laborals i no gaudeixen de protecció social.

Al 2023, l'índex d'envelliment a Catalunya se situa en 136,5, és a dir, 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 **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. Aquesta repartició, però, és reduccionista: hi ha moltes dones que duen a terme treballs remunerats a més a més de treballs domèstics i de cures, de manera que es parla d'una **dobla presència/absència** de les dones en aquests dos àmbits (Pérez Orozco, 2014).

## SITUACIÓ ACTUAL

La divisió sexual del treball implica, per tant, que socialment es considera que les dones són les principals responsables de les tasques reproductives i de cura, de manera que tenen menys oportunitats de participar en el **mercat laboral formal** o, si més no, de participar-hi en igualtat de condicions. La dedicació de més temps a les cures influeix en que les dones s'acullin a les jornades parcials i hagin de deixar els seus llocs de treball més sovint 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 Catalunya, prenent com a referència les darreres dades disponibles de l'Enquesta d'Ús del Temps de l'Idescat, corresponents a l'any 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.

A nivell laboral, segons l'Enquesta de qüestions de gènere 2019 del Centre d'Estudis d'Opinió (CEO), 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% l'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**. La bretxa salarial de gènere és, segons l'OIT, la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els dels homes com a percentatge dels ingressos del homes. Cal tenir en compte que es tracta d'un fenomen complex, amb moltes causes diverses, i per tant difícil d'abastar. Al 2020, la bretxa salarial de gènere es situava en el 19,7% a Catalunya (Observatori del Treball i Model Productiu, 2020).

La major part del treball de cura es realitza de manera no remunerada i a l'àmbit domèstic. Això comporta la **invisibilització** d'aquestes tasques, que segons les estimacions de l'OIT de l'any 2019 equivalen a 2.000 milions de llocs de treball a nivell global si s'organitzessin en jornades de 8 hores diàries. A nivell mundial, 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).

## RECOMANACIONS PER LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

### 1. DISSENY I ELABORACIÓ DE CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ



Dissenyar i realitzar **campanyes públiques de sensibilització** per reivindicar la **importància de la cura** i per promoure **imaginariis inclusius i diversos** de l'organització social d'aquesta. Sensibilitzar la societat sobre aspectes relacionats amb l'economia de les cures, l'establiment de sistemes d'organització socials d'aquestes i sobre la importància col·lectiva i individual dels aspectes relacionats amb la cura i la interdependència de les persones (Ajuntament de Barcelona, 2017-2020).

## 2. INVERSIÓ EN L'ECONOMIA DE LES CURES

La inversió pública en determinats sectors d'ocupació és una política pública que permet la reducció de desigualtats, la creació d'ocupació i l'augment de demanda sobre aquests sectors, alhora que permet que les tasques de cures deixin de ser exclusives de l'àmbit familiar, socialitzant-les. A més a més, l'impuls d'un sector en concret té un impacte directe sobre el volum i la composició de la força de treball.

Tenint en compte la gran quantitat de persones treballadores del sector de les cures (remunerades i no remunerades), un pla de política pública d'inversió en l'economia de les cures permetria la incorporació al mercat de treball formal d'un sector molt feminitzat, amb la consegüent reducció de les desigualtats de condicions laborals de les persones que en formen part (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.

En aquest sentit, caldria apuntar que la inversió realitzada des del sector públic hauria de tenir com a objectiu promoure i crear llocs de treball dignes dins de la pròpia administració. En cas de que els serveis de cures s'externalitzin, cal garantir que es proveeixin en condicions dignes per les treballadores i donar prioritat als criteris vinculats amb les condicions laborals, i no només als econòmics. Es fomentaria que l'externalització, si es valora com a necessària, es faci amb empreses de l'economia social i solidària.



## 3. INCORPORACIÓ DE LES CURES A NORMATIVES, ACORDS, PLANS I PROGRAMES ESTRATÈGICS

Cal que les administracions públiques assumeixin el compromís d'incloure la cultura de la cura a normatives, acords, plans i programes de manera transversal. Enfortir els serveis de cures públics 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 (guarderies, treball domèstic remunerat) i que, per tant, depenen principalment dels serveis de cures públics i de l'organització comunitària.

També és important aplicar la cultura de les cures de manera transversal a les polítiques públiques, tenint en compte l'impacte que aquestes tenen en la perpetuació o redistribució de les tasques de cura, adaptant-hi les activitats públiques, incorporant-les a clàusules de contractació, etc



## 4. RECOLLIDA DE DADES DE CARÀCTER PÚBLIC

Impulsar la recollida de dades de caràcter públic i la creació d'indicadors desagregats per sexe, origen i altres variables que permetin avaluar de manera periòdica els recursos i partides econòmics destinats a la cura i a la seva democratització.

Visibilitzar aquestes dades per part de l'Administració pública permetria 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 econòmic negatiu que té per les dones i per tota la societat aquesta distribució desigual.



## RECOMANACIONS PER A LES EMPRESES

### 1. CREACIÓ D'ENTORNS DE TREBALL SALUDABLES

Cal que les empreses i organitzacions promoguin un **ambient de treball amable i curós**, en el qual es proporcionin **estratègies de cura a les persones treballadores**, com ara suport psicològic, serveis d'atenció mèdica i programes de benestar, entre d'altres iniciatives, per tal que les persones treballadores se sentin valorades i cuidades al seu lloc de treball.

Algunes idees per aplicar-ho:

- **Programes de benestar:** oferir programes de benestar que incloguin activitats físiques, assessorament de salut mental i incentius per a un estil de vida sa (Goetzel et al., 2019).
- **Incloure la diversitat i la inclusió en els equips de treball:** fomentar la diversitat en el conjunt de persones treballadores i crear polítiques que garanteixin un ambient inclusiu en el qual totes les persones se sentin cuidades i respectades independentment del seu rol laboral, origen, gènere, orientació sexual, etc.
- **Gestió de l'estrès:** proporcionar recursos per a la gestió específica de l'estrès i promoure l'equilibri entre la feina i la vida personal (Lazarus i Folkman, 1984), fomentant relacions de confiança amb les persones treballadores.



### 2. FLEXIBILITAT LABORAL

Les empreses i organitzacions han de vetllar per la **construcció de metodologies de treball que incorporin la flexibilitat i l'adaptabilitat** de les estructures d'organització de la feina a les persones treballadores i les seves característiques. Donar a les persones treballadores flexibilitat en la seva feina és un aspecte clau de la cultura de la cura, que promou la **sobirania del temps**, corresponsabilitat i el sentiment de pertinença al sistema organitzatiu i/o empresarial:

- **Teletreball i horaris flexibles:** oferir la possibilitat de la modalitat de teletreball o treball a distància i d'horaris flexibles, proporcionant la possible gestió d'aquests a la pròpia persona treballadora segons les seves necessitats personals, familiars i socials. Aquesta gestió autònoma no hauria d'interferir en cap aspecte de desenvolupament professional de la persona treballadora en qüestió, i cal garantir que es respectin les jornades laborals i el dret a la desconnexió digital.
- **Polítiques de conciliació:** establir polítiques de conciliació entre la feina i la vida personal que permetin a les persones treballadores equilibrar la seva esfera productiva i reproductiva, trobant un equilibri ajustat entre les seves necessitats i demandes personals, familiars, socials, laborals i de desenvolupament professional (Kelly i Moen, 2007).
- **Reducció de la jornada laboral:** cada vegada més estudis demostren que reduir la jornada laboral a 32 hores setmanals augmenta la productivitat i el benestar de les persones treballadores (Casal, 2021; Lockhart, 2023). Segons [4 Day Week Global](#), el 91% de les empreses que fan una prova pilot d'aquesta jornada laboral decideixen mantenir-la, i els beneficis augmenten un 35% de mitjana durant la prova pilot, en comparació a un període de temps similar en anys anteriors. Aquestes 32 hores setmanals es podrien distribuir en 4 dies, com en el cas d'aquesta prova pilot, o en 5 dies, de manera que la jornada diària sigui menor, el que tendeix a tenir un major impacte en la conciliació entre la vida laboral i familiar.



### 3. INVERSIONS EN DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I EN HABILITATS SOCIALS I EMOCIONALS



- **Promoure el creixement i el desenvolupament professional** de les persones treballadores segons les seves demandes, interessos i motivacions en l'àmbit professional, permetent que siguin elles mateixes les que prenguin la iniciativa a l'hora d'iniciar, mantenir i/o finalitzar aquestes accions formatives.
- **Programes de formació:** oferir programes de formació i desenvolupament professional per millorar les habilitats i les oportunitats laborals de les persones treballadores dins la jornada laboral, atenent a les seves motivacions, valors i interessos de caire personal i laboral.
- **Formació en habilitats socials i emocionals:** proporcionar formació en empatia, comunicació efectiva i resolució de conflictes per millorar les relacions interpersonals en el treball.
- Valoració de les habilitats socials i emocionals en els processos de selecció i promoció: incloure aquestes habilitats com a criteris positius a valorar en els processos de selecció i promoció del personal.

## RECOMANACIONS PER ALS HOMES

La incorporació de la cultura de la cura en els homes i a la societat és **fonamental per promoure la igualtat de gènere i el benestar social de totes les persones**. També constitueix un mecanisme d'eliminació de desigualtats socials existents actualment. A continuació, s'exposen algunes mesures i/o actuacions recomanables orientades a aconseguir una millor transversalització de la perspectiva feminista i de les cures en el col·lectiu dels homes i la societat en general:

### 1. EDUCACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN TOTES LES ETAPES EDUCATIVES



- **Educació de gènere, feminismes i igualtat al currículum escolar:** incloure l'educació de gènere i la promoció de la igualtat al currículum escolar de manera obligatòria i des d'edats primerenques. Aquesta educació podria incloure el foment de masculinitats antimasclistes, igualitàries i cuidadores.
- **Campanyes de sensibilització:** desenvolupar campanyes de sensibilització que promoguin una visió més equitativa dels rols de gènere i destaquin la importància de la cura.

### 2. CORRESPONSABILITAT DE LES CURES

Fomentar la corresponsabilitat dels homes en les tasques de cura és essencial per evitar que les tasques de cura recaiguin majoritàriament en les dones, creant desigualtats múltiples de desenvolupament personal i professional entre les persones.

En aquest sentit, es podrien prendre les mesures següents:

- **Permisos de paternitat:** promoure la implementació i execució de permisos de paternitat remunerats, que permetin als pares compartir les responsabilitats de cura, i motivar l'ús d'aquests permisos per part dels pares.
- **Suport a cuidadors i cuidadores:** establir polítiques de suport tant per a homes com per a dones que fan tasques de cura no remunerada, com la cura de familiars, de persones amb discapacitat, de persones grans o en risc de vulnerabilitat.



### 3. PARTICIPACIÓ ACTIVA DELS HOMES EN ELS DIVERSOS PROGRAMES DE CURES



És fonamental encoratjar la participació activa dels homes en els diferents programes de cures, tant a la llar com a l'àmbit professional:

- **Programes de conciliació:** fomentar la implementació de programes de conciliació que permetin als homes equilibrar les seves responsabilitats familiars i laborals.
- **Formació en cures:** oferir formació i sensibilització en habilitats de cura als homes, incloent-hi la cura de persones dependents i la cura de la salut mental, entre d'altres tipologies.
- **Motivar en els homes vocacions professionals en el sector de les cures** per tal de trencar amb la segregació horitzontal i contribuir a la millora de les condicions en aquest sector.

## 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.

Ajuntament de Barcelona. (2017-2020). **Mesura de Govern per una Democratització de la Cura**. Regidoria de Feminismes i LGBTI. Recollit de <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/mgdcures.pdf>

Casal, Ángela. F. (28/04/2021). **Jornada laboral de 4 dies: major productivitat i benestar**. Universitat Oberta de Catalunya. Recollit de <https://www.uoc.edu/portal/ca/news/actualitat/2021/108-menor-jornada-laboral-major-productivitat-benestar.html>

CEPAL. (24/03/2015). **Sobre el cuidado y las políticas de cuidado**. Recollit de <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>

Employers for carers. (15/05/2022). **The business case for supporting working carers**. Recollit de [https://www.employersforcarers.org/media/zjkj3zrw/business\\_case\\_new.pdf](https://www.employersforcarers.org/media/zjkj3zrw/business_case_new.pdf)

Fisher, Berenice, i Tronto, Joan. (1990). **Toward a Feminist Theory of Caring**. (Emily K. Abel, i Margaret Nelson, Ed.) Circles of Care, 36-54.

Goetzel, Ron Z., et al. (2019). **Do workplace health promotion (wellness) programs work?** Journal of Occupational and Environmental Medicine, 61(9), 739-745.

Idescat. (8/juny/2023). **Indicadors demogràfics i de territori**. Recollit de **Estructura per edats, envelliment i dependència:** <https://www.idescat.cat/pub/?id=inddt&n=915>

Kelly, Erin L. i Moen, Phyllis. (2007). **Rethinking the clockwork of work: Why schedule control may pay off at work and at home**. Advances in Developing Human Resources, 9(4), 487-506.

Lazarus, Richard S. i Folkman, Susan. (1984). **Stress, appraisal, and coping**. Springer.

Lockhart, Jack. (26/07/2023). **Working hours continue to fall for companies a year into their 4 day week**. Recollit de 4 Day Week Global: <https://www.4dayweek.com/press-releases/working-hours-continue-to-fall>

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**.

ONU Mujeres i OIT. (2021). **Una guía para las inversiones públicas en la economía del cuidado**.

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-Escóin, 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.