

Consecuencias de la COVID-19 en el ámbito laboral y familiar en la Comunidad Valenciana. Una conciliación precaria

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA GENERALITAT, A TRAVÉS DE LA
VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES, Y LA
UNIVERSITAT JAUME I PARA EL FOMENTO DE ACTIVIDADES QUE INCORPOREN LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO DE FORMA TRANSVERSAL.

Mercedes Alcañiz Moscardó (coord.)
José David Cabedo Semper
Iluminada Fuertes Fuertes
Emma Gómez Nicolau
Joan Sanfèlix Albelda
José Miguel Tirado Beltrán
Universitat Jaume I. Castelló de la Plana

Enero 2021

INDICE

INTRODUCCIÓN

1.- OBJETIVOS

2.- METODOLOGÍA

3.- CONSECUENCIAS DE LA COVID EN EL ÁMBITO LABORAL

3.1.- Introducción

3.2.- Desarrollo del análisis

3.2.1.- ERTES COVID-19

3.2.2.- Jornada parcial y conciliación en época de pandemia

3.2.3.- Efectos sobre la actividad, el empleo y el paro

a) Actividad

b) Empleos

c) Paro

d) Asalariados/as

3.2.4.- Efectos en la ocupación en sectores considerados prioritarios

CONCLUSIONES

4.- BRECHAS DE GÉNERO EN LA CORRESPONSABILIDAD: LOS *AUTO APAÑOS* DE LAS MUJERES PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

4.1.- El empleo y la jornada laboral: decisiones *de* las mujeres en relación con la conciliación

4.2.- La *auto justificación* como mecanismo de decisión

5.- EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN EL REPARTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO

- 5.1.- El modelo tradicional de reparto de tareas: ellas asumen, y a veces, se quejan
- 5.2.- Mi marido me ayuda mucho en casa
- 5.3.- Una corresponsabilidad a un 50% en equilibrio precario
- 5.4.- El mal reparto generizado de tareas domésticas y la percepción de la participación masculina

6.- LOS CUIDADOS DURANTE LA PANDEMIA Y EL CONFINAMIENTO: LA ASUNCIÓN DE UNA RESPONSABILIDAD NO COMPARTIDA

- 6.1.- ¿Cómo conciliar empleo y cuidado de hijos e hijas durante la pandemia?
- 6.2.- Una dificultad añadida: los deberes escolares durante el confinamiento
- 6.3.- La delegación forzada de los cuidados: el papel de las abuelas y abuelos durante la pandemia

7.- SOBRE LAS EMOCIONES DE LA PANDEMIA: DE DESASOSIEGOS, MIEDOS, INCERTEZAS Y REPLIEGUES FAMILIARES

- 7.1.- Salud, empleo e hijos: los ejes de las preocupaciones
- 7.2.- Repliegues familiares en tiempos pandémicos

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

La declaración del estado de alarma el 14 de marzo de 2020, hasta que se volvió a la «nueva normalidad» el 21 de junio de 2020, produjo una alteración en el mercado laboral con motivo del cierre de las actividades no esenciales, de los centros educativos y centros de día, así como un crecimiento exponencial del teletrabajo en todos aquellos puestos de trabajo que pudieran realizar sus tareas habituales por esta vía.

Dicha declaración conllevó también un incremento en el número de desempleados y desempleadas y de personas que se encontraron en ERTES con el cierre de sectores tan centrales en la economía valenciana como el turismo, la restauración y el comercio, entre otros.

El confinamiento, la disminución del empleo y el teletrabajo propiciaron un regreso a la centralidad del hogar como espacio central en la vida cotidiana para la gran mayoría de personas que no formaban parte de los servicios esenciales, cuyo trabajo presencial sí que fue obligatorio y tenían que acudir a los centros laborales, generando asimismo problemas en el desempeño de las tareas de cuidado.

En este contexto de cambio originado por la situación provocada por la COVID-19, el hogar se convirtió en centro neurálgico para el desempeño de tareas laborales, educativas, de ocio, de relaciones sociales y de cuidado y respuesta a las necesidades las 24 horas del día.

Los hogares tuvieron que reestructurarse para adecuar las nuevas exigencias de convivencia y respuesta a necesidades antes desarrolladas por otras instituciones o servicios. Entre las reestructuraciones se sitúa la relacionada con el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado, acrecentadas por la presencia continua de progenitores y criaturas en el hogar.

Las preguntas que nos planteamos fueron las siguientes: ¿Cómo ha afectado la COVID-10 al mercado laboral femenino? ¿cómo afectó el confinamiento a las relaciones de género en los hogares: se produjo una mayor corresponsabilidad o por el contrario se reforzó el desempeño de los roles de género asignados?

Para buscar las respuestas a estas preguntas, la Unidad de Igualdad de la Universitat Jaume I planteó la investigación al Instituto de les Dones de la Consellería de Igualtat i Polítiques inclusives de la Generalitat Valenciana en el marco del convenio de colaboración establecido entre la UJI y la Consellería para el año 2020, considerando que podría ser un tema de actualidad y relevancia en el momento en el que nos encontrábamos.

En la investigación realizada con el título «Consecuencias de la COVID-19 en la vida laboral y familiar en la Comunidad Valenciana. Una conciliación precaria» han participado los grupos de investigación de la UJI «Sociología i Metodologies d'investigación social. Desigualtat i resistències» (DESiRES) y «Finanzas, contabilidad y Economía: dimensiones sociales» (FACES).

El equipo de DESiRES lo han formado Mercedes Alcañiz Moscardó, Emma Gómez Nicolau y Joan Sanfèlix Albelda. En el equipo FACES han participado Iluminada Fuertes Fuertes, José David Cabedo Samper y José Miguel Tirado Beltrán.

1.- OBJETIVOS

El objetivo general de este estudio se centra en investigar las consecuencias que ha tenido la pandemia COVI-19 en la vida laboral y familiar de las mujeres en la Comunitat Valenciana incidiendo de manera explícita en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los objetivos específicos son tres: en primer lugar, conocer cómo se han visto afectadas las mujeres por las medidas tomadas por la administración pública en el ámbito laboral.

En segundo lugar, averiguar cómo han solucionado los hogares el trabajo laboral, bien sea presencial o por teletrabajo, y el trabajo de cuidados y doméstico, teniendo en cuenta el cierre de los centros educativos y los centros de día.

En tercer lugar, indagar las consecuencias que ha tenido el cambio de situación en el desempeño de roles de género y en la igualdad/desigualdad de las relaciones de género.

2.- METODOLOGÍA

En el desarrollo de la investigación se utilizará una metodología triangular, es decir, tanto cuantitativa como cualitativa.

En el primer caso, se acudirá a la búsqueda de datos estadísticos obtenidos de fuentes oficiales relacionados con los siguientes indicadores:

- Cambios en la actividad y la ocupación de mujeres y hombres con motivo de la COVID-19.
- Nº de mujeres y hombres afectados por ERTES.
- Nº de mujeres y hombres que hayan solicitado reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Nº de mujeres y hombres afectados por el desempleo.
- Nº de mujeres y hombres trabajando en sectores esenciales.

En el segundo caso, se realizaron 16 entrevistas semi-estructuradas a una muestra seleccionada de mujeres entre 30-55 años con criaturas o dependientes conviviendo en el hogar según los siguientes perfiles:

Perfil 1.- Mujeres afectadas por desempleo por motivo de la pandemia

Perfil 2.- Mujeres afectadas por ERTES

Perfil 3.- Mujeres en trabajos esenciales

Perfil 4.- Mujeres teletrabajando en el hogar.

Las entrevistas se realizaron en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana siguiendo una distribución equilibrada por provincias y dividiendo el hábitat en tres estratos: 1) municipios de hasta 5.000 habitantes y ubicados en las comarcas del interior (ruralidad), 2) ciudad mediana de entre 25.000 y 50.000 habitantes; 3) ciudad de más de 100.000 habitantes.

Los perfiles de las mujeres entrevistadas se encuentran en el Anexo 1.

El guion de la entrevista incluía los siguientes bloques temáticos: situación personal y familiar; trayectoria laboral y situación actual; cambios en el desempeño laboral; conciliación de la vida laboral y familiar; reparto de tareas domésticas y de cuidado con su pareja; perspectiva de futuro.

El guion completo de la entrevista está en el Anexo 2.

Las entrevistas se realizaron de manera presencial, telefónica o por video llamada con motivo de la pandemia. Fueron grabadas con permiso de las entrevistadas y posteriormente transcritas de manera literal.

El análisis se realizó mediante el software Atlas Ti versión 9 utilizando códigos previamente seleccionados por el equipo de investigación.

3.- CONSECUENCIAS DE LA COVID EN EL ÁMBITO LABORAL

3.1.- Introducción

El presente punto muestra una radiografía de las consecuencias de la COVID-19 en la situación de las mujeres en el ámbito laboral y familiar de la Comunidad Valenciana desde una perspectiva cuantitativa, basada en datos obtenidos de fuentes públicas.

Para obtener una fotografía de la situación se ha recurrido a indicadores que captan los efectos de las decisiones económico-laborales que se originaron a raíz de la situación de crisis sanitaria y que se tradujeron en el decreto de estado de alarma, primero, y en las posteriores normas en materia de protección del desempleo. El Real Decreto-ley 8/2020 estableció medidas urgentes extraordinarias como la aplicación de expedientes de regulación de empleo temporales (ERTEs COVID-19) para hacer frente al impacto económico de la pandemia. Posteriormente, y dada la persistencia en el tiempo de la crisis sanitaria con sucesivos rebrotes y la llegada de la segunda ola, dichas medidas protectoras del empleo han debido prorrogarse, primero hasta septiembre (Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio) y más recientemente hasta 31 de enero de 2021(RD-ley 30/2020).

Los indicadores analizados han sido:

- Beneficiarios/as de los ERTE COVID-19
- Personas ocupadas en jornada parcial
- Personas activas, ocupadas y desempleadas
- Personas ocupadas en sectores esenciales.

Con estos indicadores se han analizado los siguientes aspectos y con los propósitos que se indican:

- Efecto de los ERTEs COVID-19 entre hombres y mujeres trabajadoras, desglosando entre procedimiento por suspensión de empleo o desempleo parcial (reducción de jornada).
- Efecto de la pandemia en la jornada laboral y en la conciliación: para ello se han analizado las personas ocupadas en jornada a tiempo parcial, profundizando en los motivos de cuidado y obligaciones familiares, desglosando por grupos de edad. Para complementar el análisis de la conciliación se ha incluido el número de ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular.
- Impacto en el mercado laboral: para garantizar la imagen completa se han incorporado al análisis las variables de tasa de actividad, empleo y paro.
- Efecto en los sectores esenciales: dado que gran parte de las ocupaciones esenciales están feminizadas, este análisis resulta básico.

Por último, el alcance temporal del estudio abarca desde el primer trimestre de 2019 hasta el tercer trimestre de 2020 e incorpora diferentes dimensiones de análisis: por grupos de población (en función del sexo y de la edad); por territorio (desglosando datos a nivel estatal y autonómico, para facilitar la comparación), y finalmente por ocupación.

La información se ha obtenido de fuentes de datos públicas: la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística, datos proporcionados por la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball y por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

3.2.- Desarrollo del análisis

3.2.1.- ERTEs COVID-19

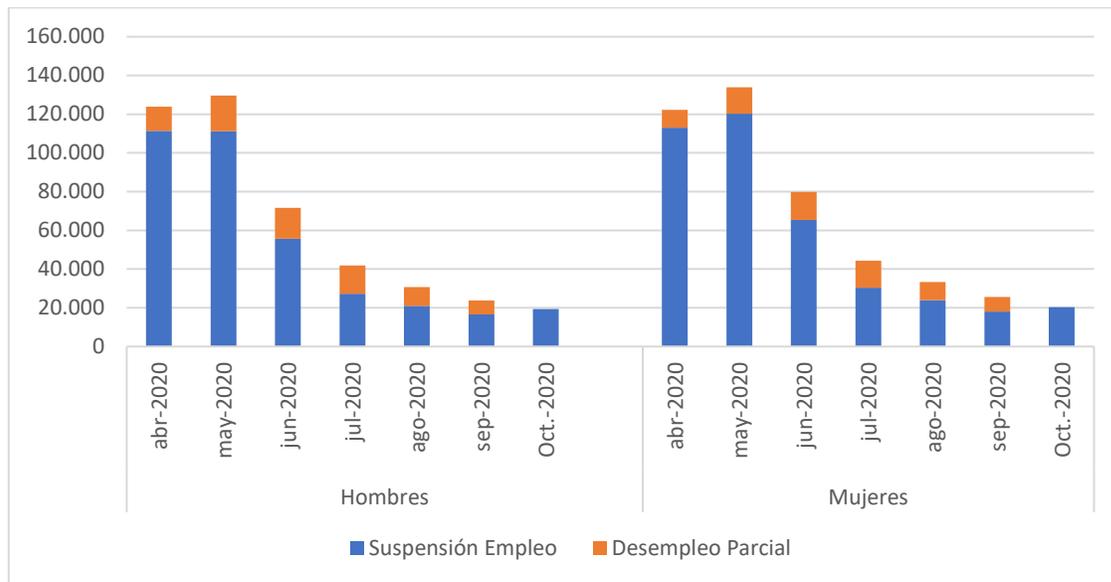
El Gráfico 1 presenta el número de personas trabajadoras acogidas a expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) en cada mes desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias

para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Posteriormente, la persistencia de los efectos negativos sobre las empresas y el empleo de la situación de emergencia sanitaria ha exigido mantener estas medidas excepcionales prolongándose hasta el 31 de enero de 2021.

En abril de 2020, el número total de personas beneficiarias de este tipo de prestación en la Comunidad Valenciana ascendía a 246.125, de los que 123.885 eran hombres (50,3%) y 122.240 mujeres (49,7%). En mayo la cifra alcanzó su cota más elevada con 263.538 personas, y a partir ese momento se inicia una senda descendente hasta llegar al mes de octubre con 39.728 perceptores (49% hombres y 51% mujeres). En octubre de 2020, un total de 104.451 hombres y 101.946 mujeres habían salido de los ERTE-COVID-19. El que el número de beneficiarios disminuya con el tiempo es buena señal e implica que los y las trabajadoras acogidos a ERTE's van recuperando su puesto de trabajo.

Los expedientes de regulación temporal de empleo contemplan, bien la reducción de la jornada laboral o bien la suspensión del trabajo, ambas de forma temporal. Como puede apreciarse en el gráfico 1, la mayoría las personas beneficiarias de los ERTEs COVID-19 lo son en el marco de procedimientos de suspensión temporal de contratos, llegando a alcanzar porcentajes del 91% (abril) y del 88% (mayo) coincidiendo con el confinamiento y las primeras fases de la desescalada. A partir de ese momento, con la apertura progresiva de la actividad, se observa una fuerte caída de estos procedimientos coincidiendo con la temporada alta estival. Por lo que respecta a las reducciones temporales de jornada, también se reducen el nº de perceptores en términos absolutos, pasando de 21.725 en abril a 14.939 en septiembre, y lo hace en hombres y en mujeres. La caída en el número de estos procedimientos es menor, por lo que conforme discurre el año 2020, el porcentaje de personas beneficiarias de ERTE COVID-19 por reducción de jornada laboral sigue una suave línea ascendente.

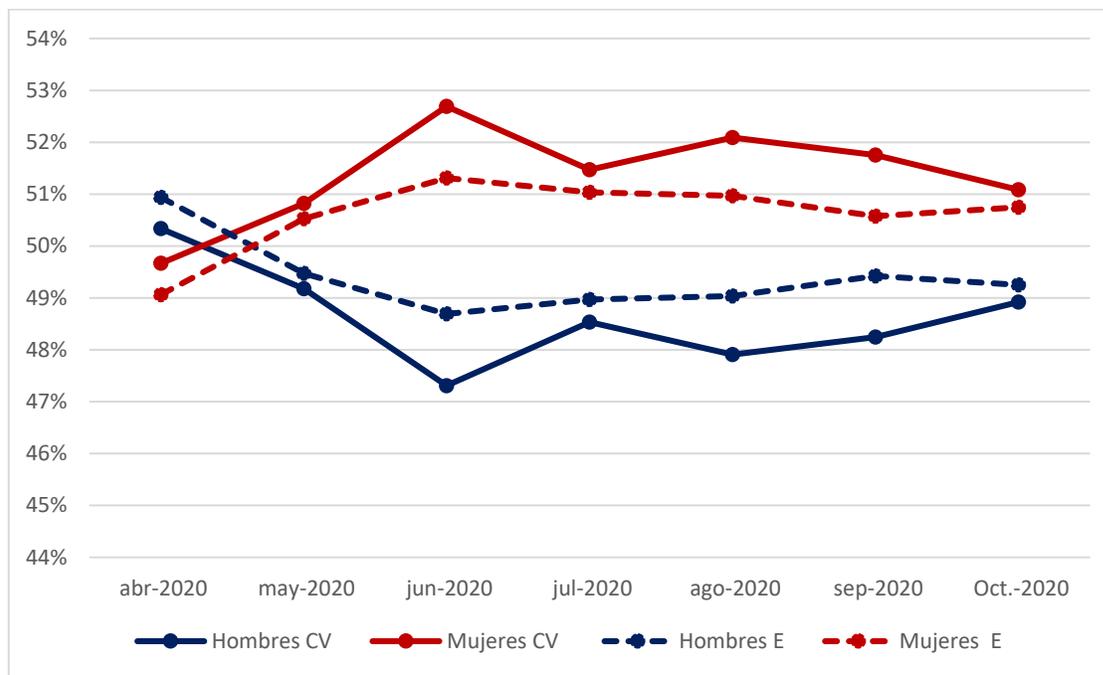
Gráfico 1. Personas beneficiarias de los ERTEs-COVID 19 por sexo. Comunitat Valenciana. Miles de personas.



Fuente. Elaboración propia en base a datos SEPE. Unidades: miles de personas

Si analizamos más detalladamente los datos anteriores por sexo, observamos en el Gráfico 2 que en abril de 2020, coincidiendo con el periodo de confinamiento total, el porcentaje de hombres beneficiarios de ERTEs era mayor que el de las mujeres, tanto en la Comunitat Valenciana como en el resto del estado. Sin embargo, a partir de mayo de 2020, cuando comienza el periodo de desescalada y el inicio progresivo de la actividad económica, se inicia una tendencia donde predominan las mujeres entre los perceptores de ERTEs COVID-19. La mayor diferencia se da en el periodo estival, en los meses de junio, julio y agosto. Aunque la diferencia no es significativa, merece la pena hacer referencia al fenómeno que parece esconderse tras los datos, y es el hecho no nuevo de que la recuperación económica parece beneficiar más rápidamente a los hombres que a las mujeres. Se vuelve a traslucir cierta “masculinización” de la recuperación. A partir del mes de septiembre, con la generalización de los rebrotes a nivel de todo el territorio y la implementación de nuevo de medidas restrictivas a las actividades y a la movilidad, los hombres se ven más afectados y aumentan su frecuencia en los ERTEs, aunque la brecha de género se mantiene.

Gráfico 2. Personas beneficiarias de los ERTes-COVID 19. Comunitat Valenciana y Estado (%)



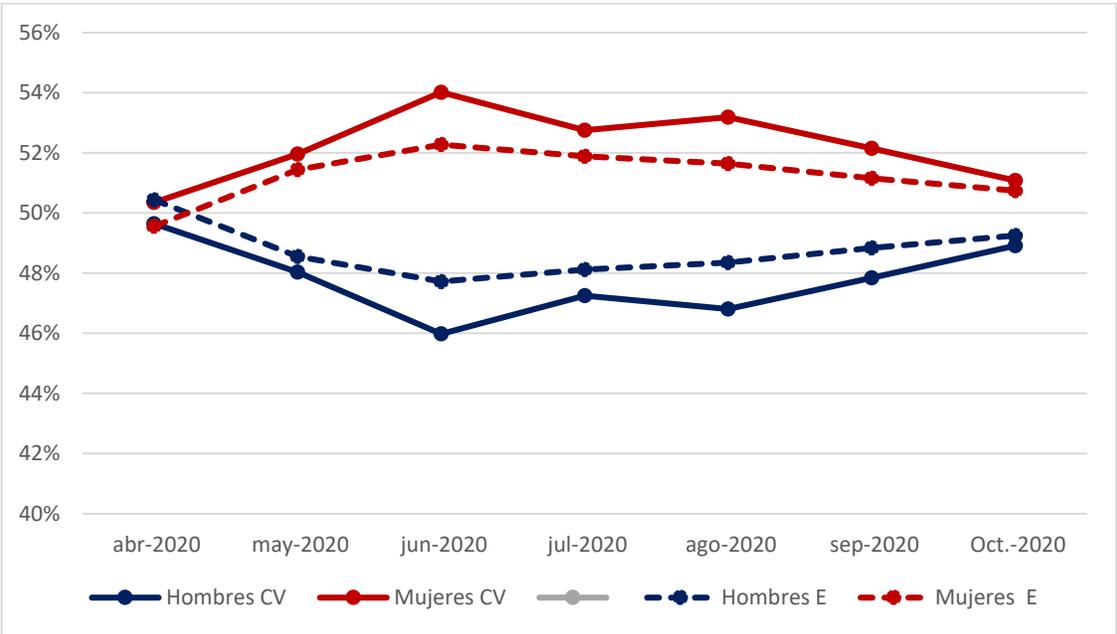
Fuente. Elaboración propia en base a datos SEPE. Unidades %

Los dos siguientes gráficos muestran el porcentaje de hombres y mujeres beneficiarias respecto del total desglosando el procedimiento de suspensión temporal de contratos (Gráfico 3) y el de reducción de jornada (Gráfico 4).

En ambos se observan tendencias descendentes similares tanto en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana como en el resto del estado. Es decir, conforme avanza el periodo, los beneficiarios parecen recuperar su puesto o jornada de trabajo hasta la llegada del mes de septiembre, con la generalización de la segunda ola de la pandemia. Sin embargo, cuando los analizamos por separado podemos ver que entre las percepciones por suspensión temporal de empleo son más frecuentes las mujeres, mientras que los hombres representan un mayor porcentaje en la prestación originada en la reducción temporal de jornada.

El predominio de receptoras sobre receptores de ERTEs COVID-19 por suspensión del empleo es ligeramente superior en la CV que el resto del estado, pero sigue una evolución similar a lo largo del periodo, con un ensanchamiento en los meses de verano (Gráfico 3). Esto se ha producido porque durante este periodo de mayor actividad, las mujeres han abandonado ligeramente los ERTE mientras que los hombres se han incorporado en igual medida al sistema.

Gráfico 3. Personas beneficiarias ERTEs COVID-19 por suspensión de empleo (%)

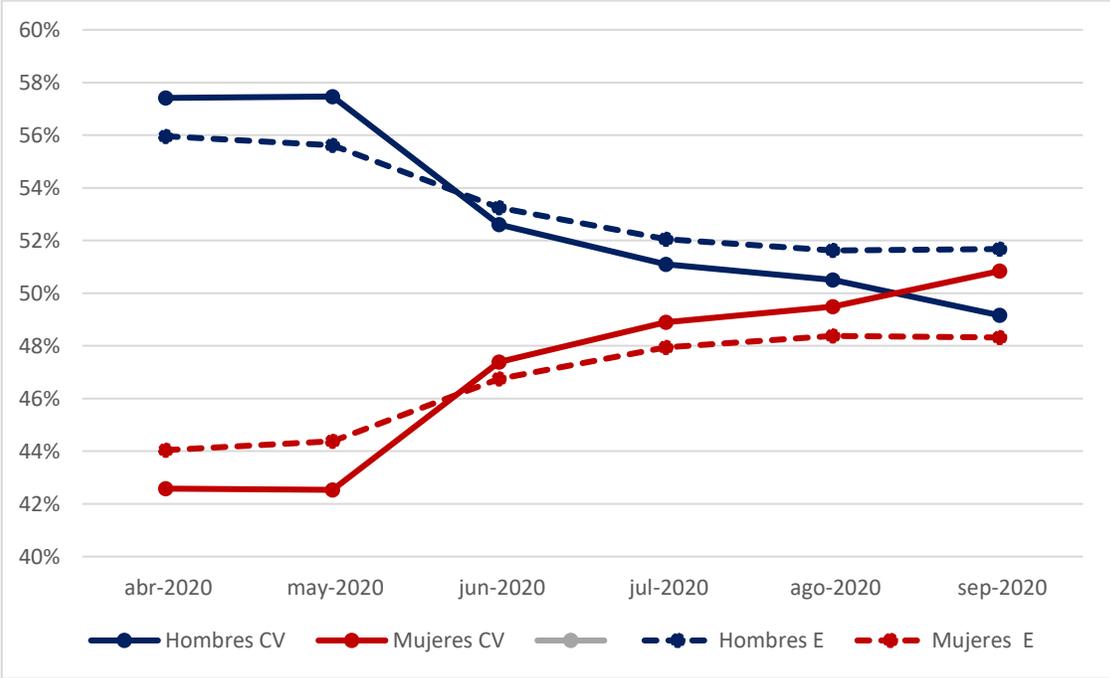


Fuente. Elaboración propia en base a datos SEPE. Unidades %

Por lo que respecta a los ERTEs por desempleo parcial, éstos representan un porcentaje bajo respecto a la suspensión del empleo, por lo que el impacto es también más limitado. El Gráfico 4 muestra un perfil distinto. En este caso es superior el número de receptores que receptoras, y la diferencia entre ambos es mayor en los primeros meses, coincidiendo con la situación de cierre total de las actividades no esenciales. Conforme se produce la apertura de la actividad, los hombres recuperan paulatinamente la jornada de trabajo, reduciéndose el

porcentaje de beneficiarios a partir de junio, mientras que ellas se incorporan de forma creciente a la reducción temporal de jornada. Este fenómeno se observa de forma más acusada en la CV, tal que, en el mes de septiembre, las mujeres incorporadas al sistema por este concepto alcanzan ya mayoría (el 51% frente al 49% de los hombres). En el resto del estado la diferencia se mantiene en el tiempo de forma más estable.

Gráfico 4. Personas beneficiarias ERTes COVID-19 por desempleo parcial (%)



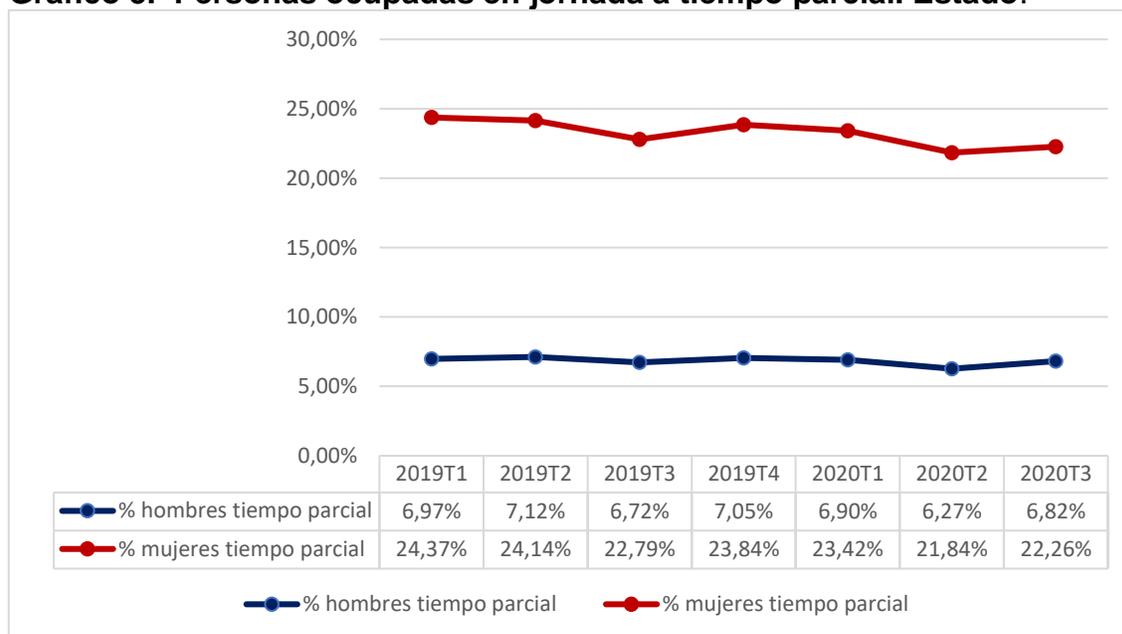
Fuente. Elaboración propia en base a datos SEPE. Unidades %.

De todo lo anterior parece deducirse que la apertura de la actividad económica ha facilitado de forma desigual la recuperación del empleo entre hombres y mujeres. Ha posibilitado el rescate de los empleos y jornadas laborales entre los hombres con mayor rapidez que entre las mujeres. Falta saber cuánto de todo esto guarda relación con la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar.

3.2.2.- Jornada parcial y conciliación en época de pandemia

En el Gráfico 5 se ha representado el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial en España. Tal y como se puede observar, existe una gran diferencia entre hombres y mujeres. En el caso de éstas, el 22,26% de las que están ocupadas trabajan a tiempo parcial según los últimos datos de 2020, mientras que el porcentaje no llega al 7% para los hombres. Se observa mayor inestabilidad en la evolución de las mujeres que en la de los hombres, lo que significa que el empleo parcial femenino presenta mayor sensibilidad que el masculino ante contingencias económicas. Puede verse el mayor efecto que la COVID-19 tiene en ellas (cae 1,5 puntos porcentuales respecto al primer trimestre de 2020). Sin embargo, la situación de pandemia no parece haber alterado significativamente la brecha característica de este segmento del mercado laboral.

Gráfico 5. Personas ocupadas en jornada a tiempo parcial. Estado.



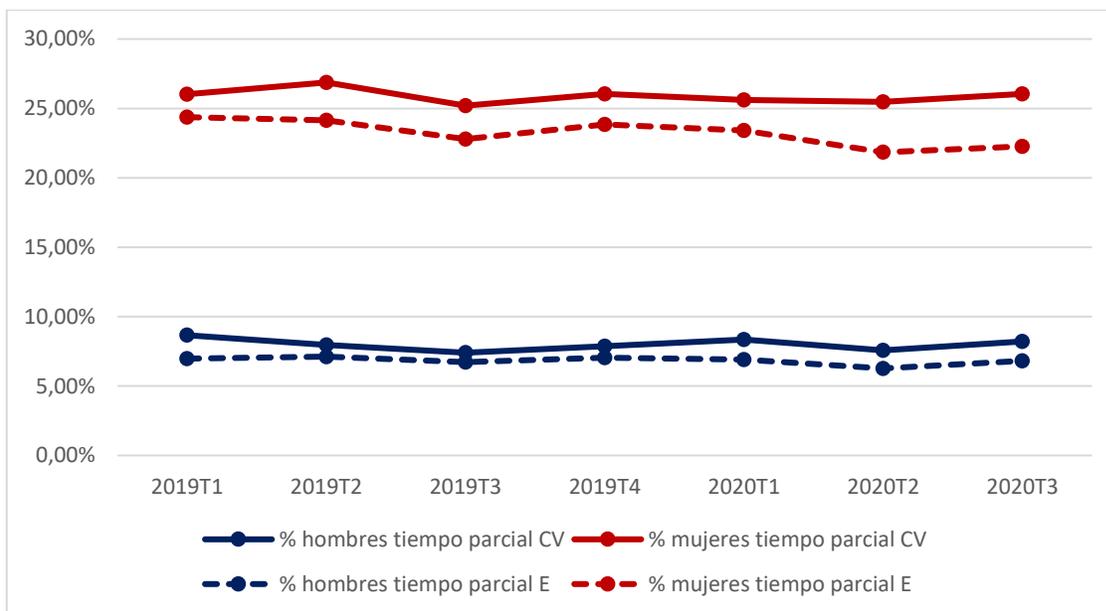
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

Unidades: Porcentajes

Si trasladamos nuestro análisis al ámbito de la Comunidad Valenciana, en el Gráfico 5 se puede observar que, en nuestro territorio, esta brecha también ha permanecido estable. A diferencia de lo que sucede en el resto del estado, en la CV el porcentaje

de mujeres ocupadas en jornada parcial se mantiene durante el segundo y el tercer trimestre de 2020. La jornada parcial está más extendida entre las mujeres de la Comunidad Valenciana que en el resto del estado, situándose este porcentaje por encima de la media nacional, tanto para ellas como para ellos.

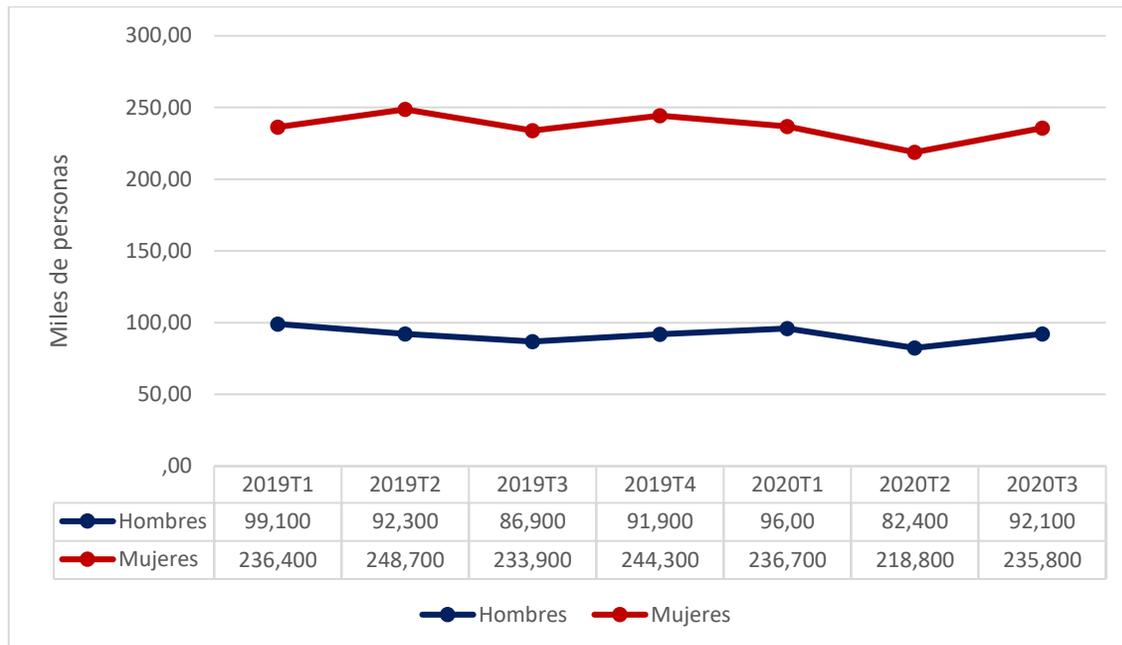
Gráfico 6. Personas ocupadas en jornada a tiempo parcial. Comunitat Valenciana.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

Esta gran diferencia también se aprecia cuando se analiza, en términos de valor absoluto, el número de personas que, en la Comunidad Valenciana, trabaja a tiempo parcial (ver Gráfico 7).

Gráfico 7. Personas ocupadas en jornada a tiempo parcial. Comunitat Valenciana. Valor absoluto.



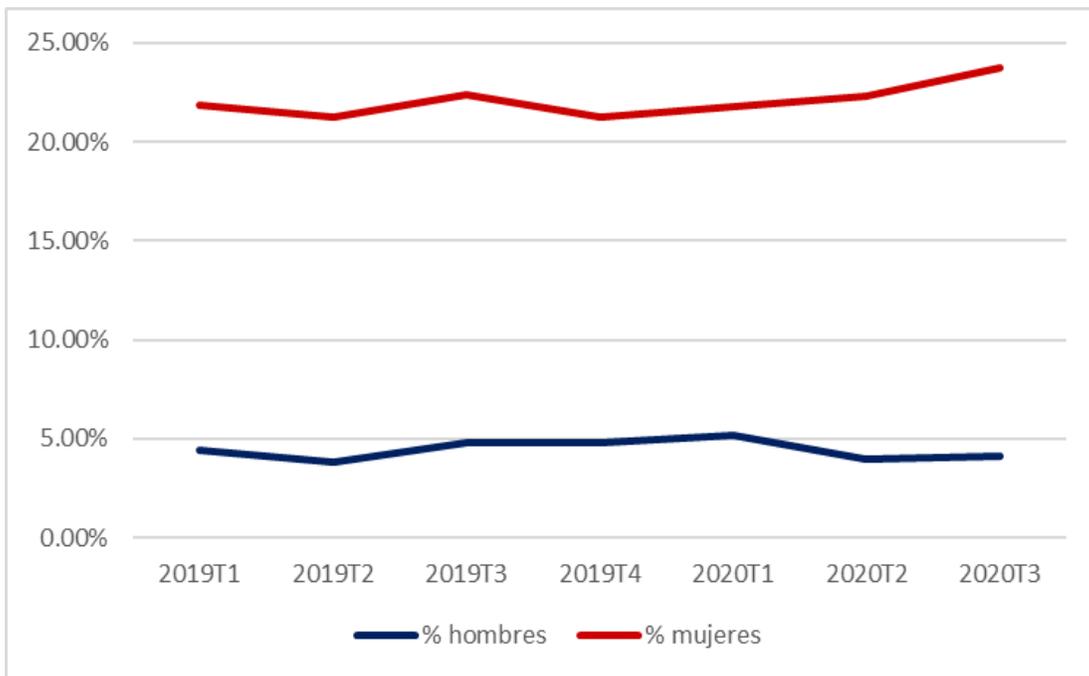
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

Dentro de los motivos por los cuales hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial, son dos los que están directamente relacionados con temas de conciliación entre vida laboral y familiar, a saber:

- Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores
- Otras obligaciones familiares o personales

Lamentablemente, las estadísticas oficiales no detallan estos aspectos a nivel de comunidad autónoma, por lo que su análisis ha tenido que realizarse a nivel agregado nacional. En el Gráfico 8 se ha representado el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial por alguno de los dos motivos citados. Según se puede observar en este gráfico, son de nuevo mayoritariamente mujeres las que trabajan a tiempo parcial por motivos relacionados con la conciliación. El gráfico pone de manifiesto una nueva brecha, que se traduce en una asunción mayoritaria, por parte de las mujeres, de obligaciones familiares y de roles de cuidadoras. Brecha que, además, se ha agrandado en los meses de pandemia.

Gráfico 8. Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial. Estado.

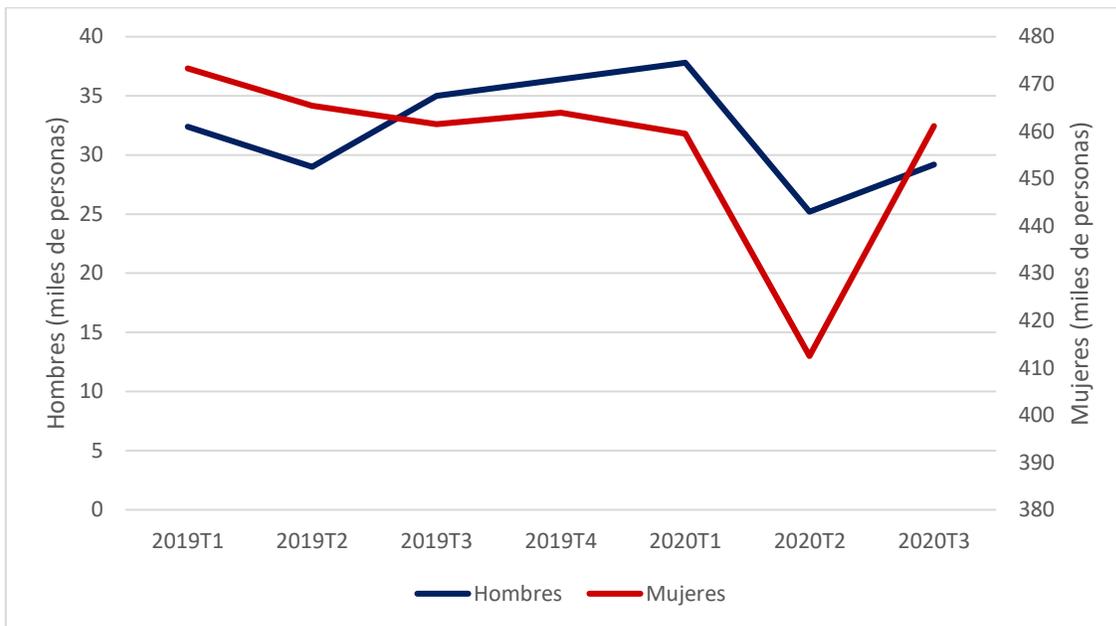


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

Si dejamos de lado los valores relativos, los valores absolutos permiten visibilizar mejor la tendencia en los últimos meses. En el Gráfico 9 se ha representado el número de personas que concilia por los motivos de los que nos estamos ocupando. El eje de la derecha corresponde a las mujeres, mientras que el eje de la izquierda corresponde a los hombres.

Aparte de la diferencia que, en términos absolutos, existe entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial por 'cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores' o por 'otras obligaciones familiares o personales', el gráfico pone de manifiesto un punto de inflexión en el tercer trimestre de 2020. A principio de este trimestre, es cuando la pandemia se encuentra en su punto más álgido y cuando empieza a vislumbrarse que la situación se prolongará en el tiempo. Ese cambio de tendencia es mucho más acusado en mujeres que en hombres.

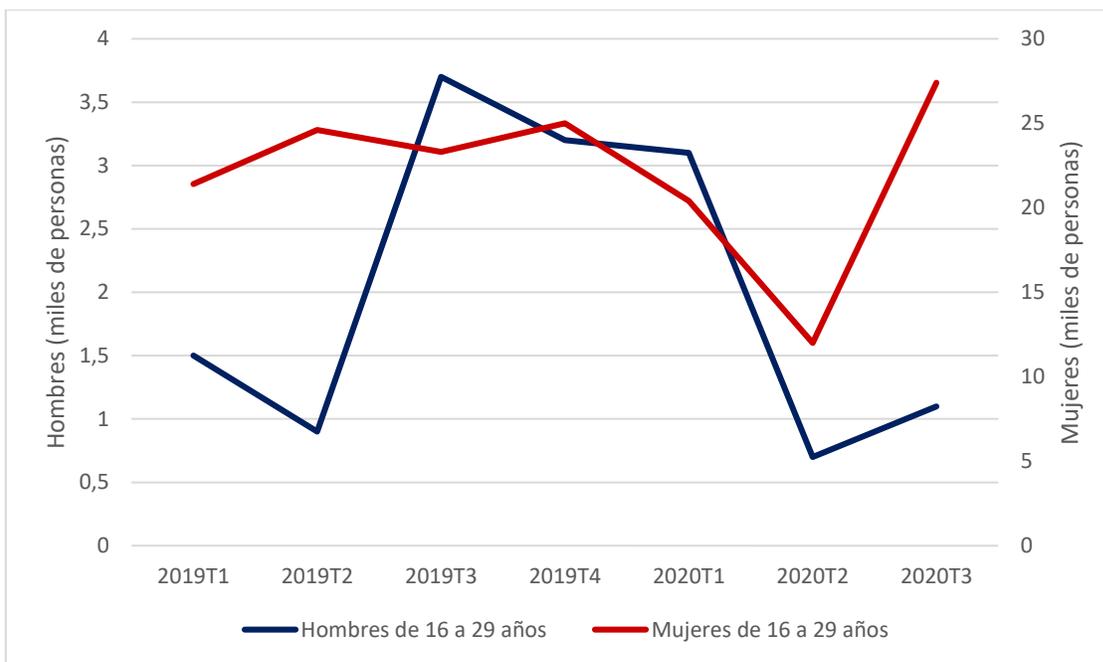
Gráfico 9. Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de cuidados y obligaciones familiares.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

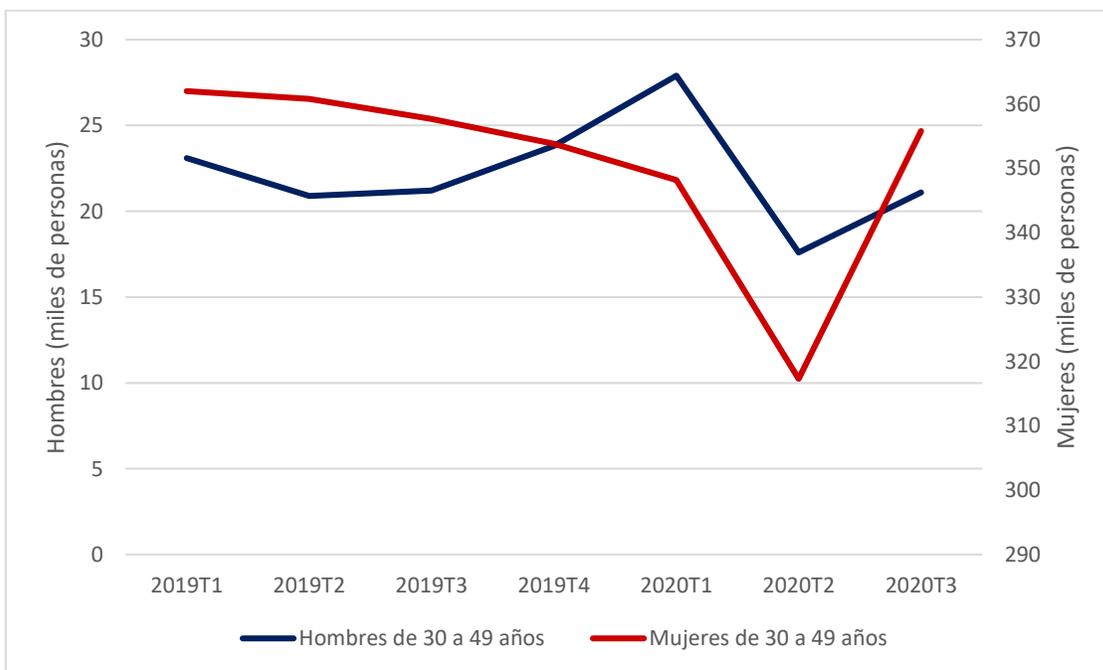
Si se analiza esta tendencia por grupos de edad en la población, se ve que es en la franja de edad comprendida entre 30 y 49 años en la que claramente se aprecia el punto de inflexión citado (ver Gráficos 10 a 12). Es en esta franja de edad, que se corresponde con el cuidado de hijos pequeños, donde la pandemia parece haber afectado, con diferente intensidad, a la vida laboral de hombres (menor) y mujeres (mayor).

Gráfico 10. Personas en jornada parcial por cuidados. Edad 19 a 29 años



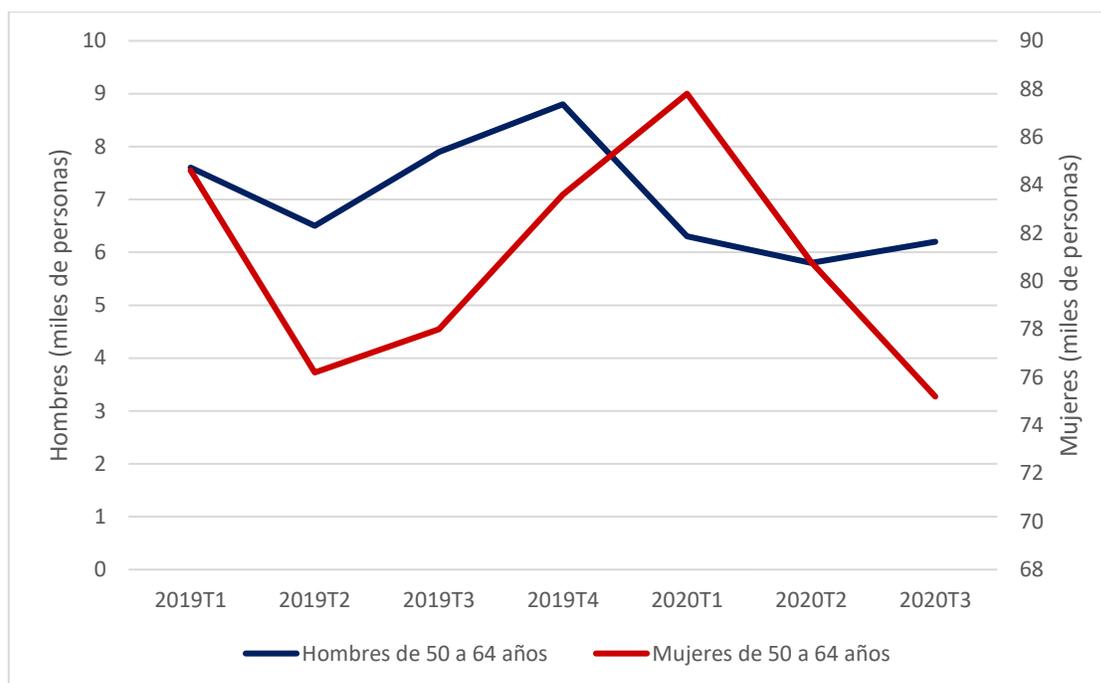
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

Gráfico 11. Personas en jornada parcial por cuidados. Edad 30 a 49 años



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

Gráfico 12. Personas en jornada parcial por cuidados. Edad 50 a 64 años



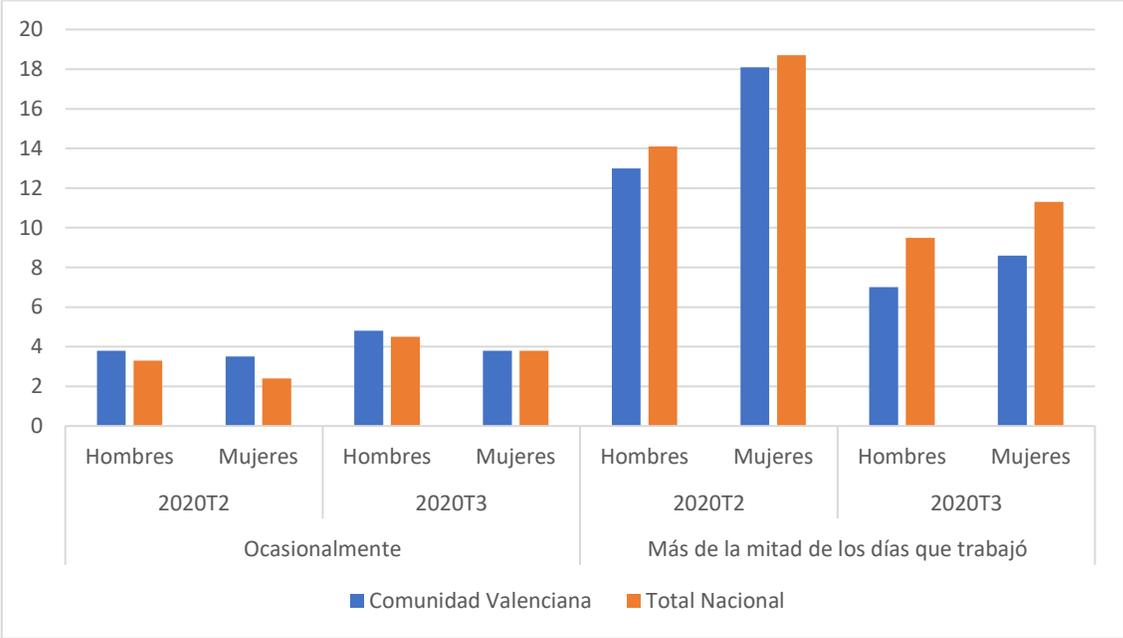
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

Junto a lo anterior, la Encuesta de población activa incorpora información especial añadida a partir del segundo trimestre de 2020 para reflejar las circunstancias laborales especiales que se han derivado de la pandemia de la COVID-19. Entre la información adicional resulta interesante la que hace referencia a la frecuencia con que las personas ocupadas trabajan en su domicilio particular.

El Gráfico 12 nos muestra que durante el periodo de crisis sanitaria, las mujeres han recurrido en mayor medida que los hombres al teletrabajo en el domicilio y durante más tiempo como solución para poder conciliar y hacer frente al cuidado de menores y/o personas mayores, que por motivos de la pandemia se han quedado sin poder acudir a los centros educativos o centros de día. Las mujeres ocupadas que trabajan en su domicilio particular más de la mitad del tiempo trabajado superan a los hombres. Este hecho se pone especialmente de manifiesto durante el confinamiento, y aunque en el tercer trimestre de 2020 se reduce el número de personas en teletrabajo, la brecha se mantiene e incluso se ensancha. Entre los teletrabajadores ocasionales, en cambio, predominan los hombres.

Esta información refuerza la imagen de las desiguales cargas soportadas por las mujeres como consecuencia de la situación de crisis sanitaria: Lejos de solucionarse, se consolida “la doble carga” de trabajo, remunerado y no remunerado, basado en la persistencia de los roles estereotipados en función del género, que convierte a las mujeres en principales responsables de las tareas domésticas y de los cuidados. Por ello las mujeres, más que los hombres, se ven abocadas a buscar fórmulas como la jornada parcial o el teletrabajo para poder sobrellevar esta situación.

Gráfico 12. Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular. Porcentajes respecto del total de cada comunidad autónoma.



Fuente: Elaboración propia en base a datos INE (EPA. Condiciones de Trabajo).

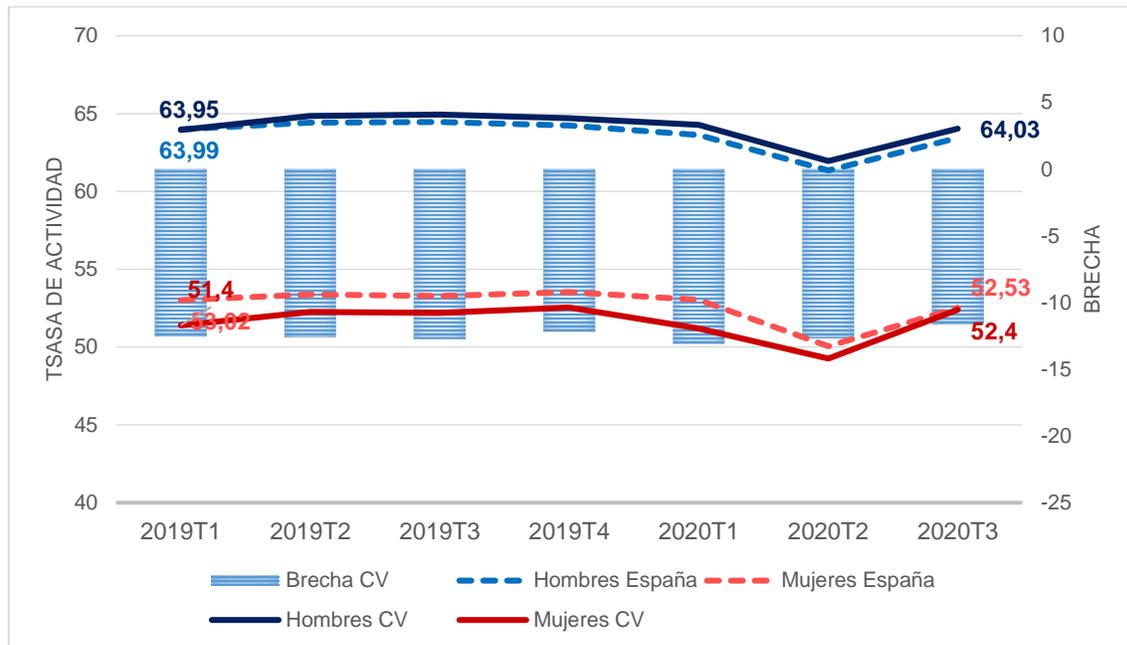
3.2.3.- Efectos sobre la actividad, el empleo y el paro

a) Actividad

Tal y como puede apreciarse en el gráfico 13, la tasa de actividad de las mujeres en la Comunidad Valenciana (CV) durante todo el año 2019 ha permanecido prácticamente constante, teniendo el mismo comportamiento que la media del conjunto del Estado. Es a partir de los dos primeros trimestres del 2020 donde hay una importante caída de esta tasa en la CV, pasando de una tasa 52,4% en el cuarto trimestre de 2019 a 49,26 en el 2T de 2020, periodo en que se paró la gran mayoría de las actividades no esenciales debido a la crisis de la COVID-19. En el tercer trimestre volvió a recuperarse los niveles de finales 2019, alcanzado prácticamente los mismos niveles que la media española.

A pesar de este descenso en la tasa de actividad en la CV, en los dos primeros trimestres de 2020, la brecha laboral se ha visto sensiblemente reducida debido a que la tasa de actividad de los hombres se ha mantenido prácticamente en los mismos niveles que a principios de 2019, mientras que las mujeres han visto aumentado su tasa de actividad en 1 punto porcentual. En cualquier caso, la tasa de actividad femenina en la CV (52,4%) está muy por debajo que la masculina (64,03%).

Gráfico 13. Tasa de actividad. Comunitat Valenciana y España. Evolución 2019- 020T3



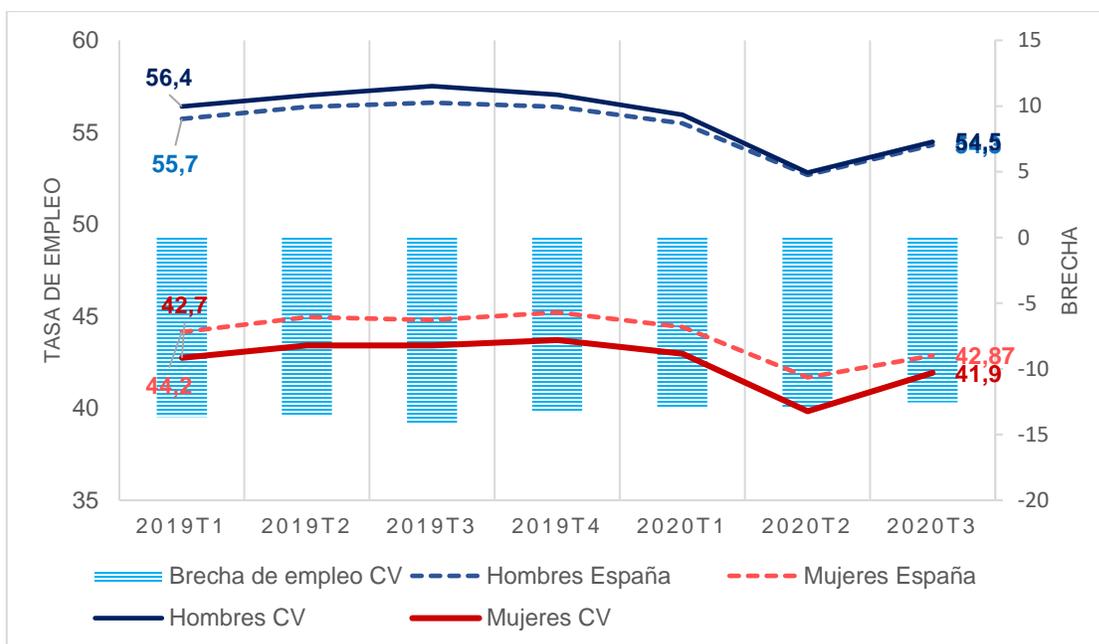
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

b) Empleo

El gráfico 14 muestra la evolución del empleo desde 2019 hasta el cuarto trimestre del 2020. La evolución de este ha sido negativa, tanto en el ámbito de la CV como en la medida estatal. La tasa de empleo de los hombres en la CV se ha reducido en 1,92 puntos porcentuales, mientras que la de las mujeres se redujo en 0,82 puntos porcentuales. Si bien hay que señalar que en el año 2019 hubo un incremento mayor en el empleo en las mujeres (0,97 puntos porcentuales) que en los hombres (0,64 puntos porcentuales). Sin embargo, es en el 2020 donde el empleo sufre un revés importante, cayendo las tasas de empleo de hombres y mujeres en unos 2,56 y 1,79 puntos porcentuales respectivamente, como consecuencia de las medidas adoptadas para paliar los efectos dramáticos de la crisis del COVID-19 que han tenido un importante impacto en el mercado de trabajo. Esta caída del empleo fue más acelerada en los hombres que en las mujeres, lo que explica esa reducción de

la brecha de género, aunque sigue siendo todavía elevada (12,56 puntos porcentuales).

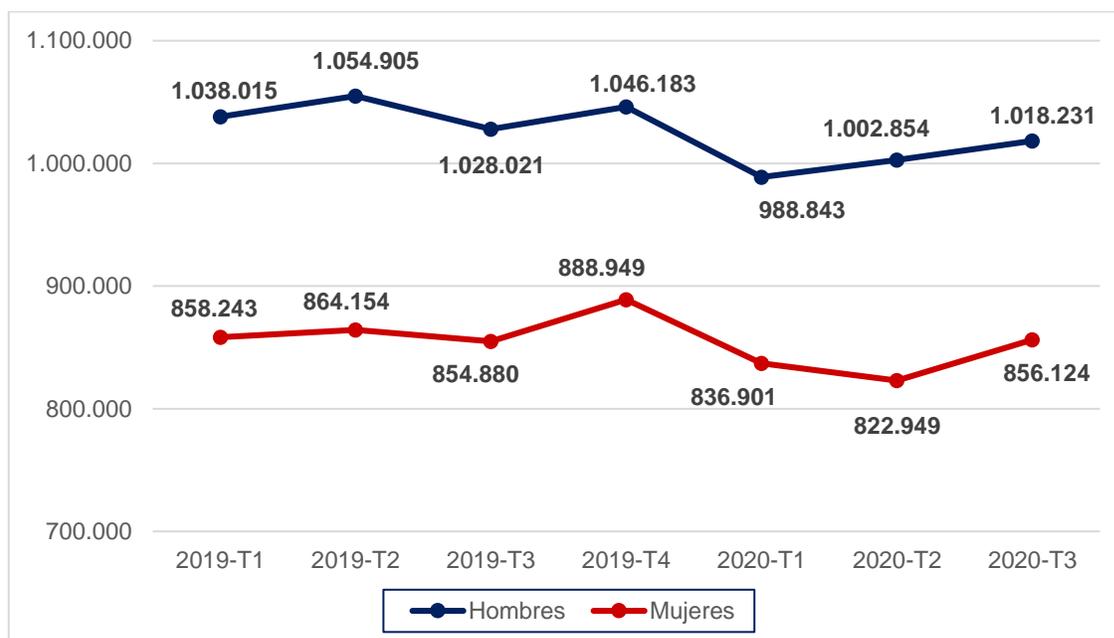
Gráfico 14. Tasa de empleo. Comunitat Valenciana y España, población de 16 y más años. Evolución 2019-2020T3



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

Si se pone la lupa sobre los datos de afiliación a la seguridad social, la fotografía se confirma. En 2020 se pierden cotizantes. La pérdida más fuerte se observa en el primer trimestre de 2020 en los hombres y en el segundo trimestre de 2020, con el establecimiento del estado de alarma por la COVID-19, para las mujeres. En el tercer trimestre de 2020 se produce una recuperación de las afiliaciones, pero la brecha de género sigue persistiendo.

Gráfico 15. Evolución de las afiliaciones a la Seguridad Social en la Comunitat Valenciana.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Unidades: Miles de personas.

c) Paro

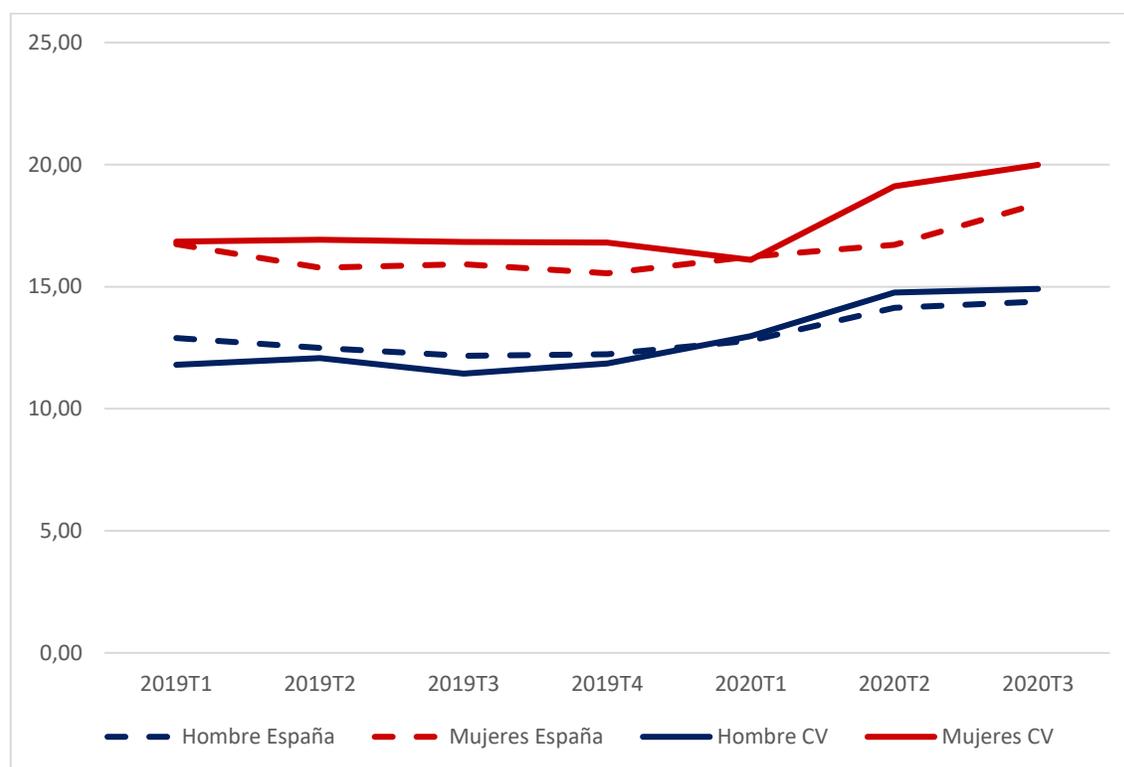
El paro en el periodo analizado ha sufrido un incremento tanto en hombres como en mujeres. En la CV el incremento de tasa de desempleo ha sido mayor a la media estatal tal y como puede verse en el Gráfico 16. En la CV, la tasa de paro de las mujeres alcanza el 19,99% lo que empeora si cabe más la situación de estas.

Si analizamos por grupos de edad, el colectivo con mayor tasa de paro es el de las mujeres de edad comprendida entre 16 a 19 años, experimentando un fuerte crecimiento, pasando de una tasa de 40,40% en el 2019 al 59,79% en el tercer trimestre del 2020 y llegando a alcanzar una tasa del 77,64% en el segundo trimestre del 2020. El de las mujeres entre 20 y 24 años presentan también una elevada tasa de paro (37,28% en el tercer trimestre de 2020). Sin embargo, en el año 2019 se inició una mejora laboral reduciéndose la tasa de paro en 8 puntos porcentuales, pasando de una tasa de 38,29% en el primer trimestre de 2019 a

30,11% en el primer trimestre de 2020. Esta recuperación se ha visto truncada por la actual pandemia, que ha provocado una destrucción acelerada de puestos de trabajo, particularmente en este colectivo de mujeres, subiendo en tan sólo dos trimestres 7 puntos porcentuales.

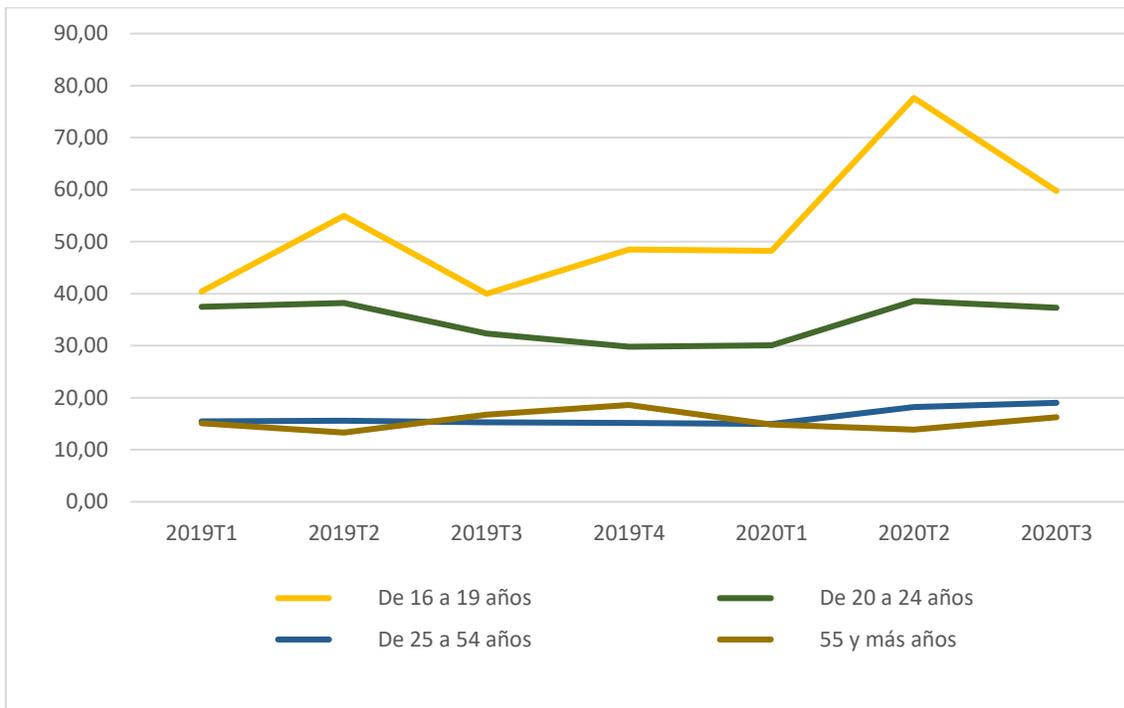
Las grandes damnificadas de esta crisis sanitaria han sido las jóvenes menores de 25 años.

Gráfico 16. Tasa de paro. Comunitat Valenciana y España, población de 16 y más años. Evolución 2019-2020T3



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

Gráfico 17. Tasa de paro de las mujeres por grupo de edad de la Comunitat Valenciana. Evolución 2019-2020T3

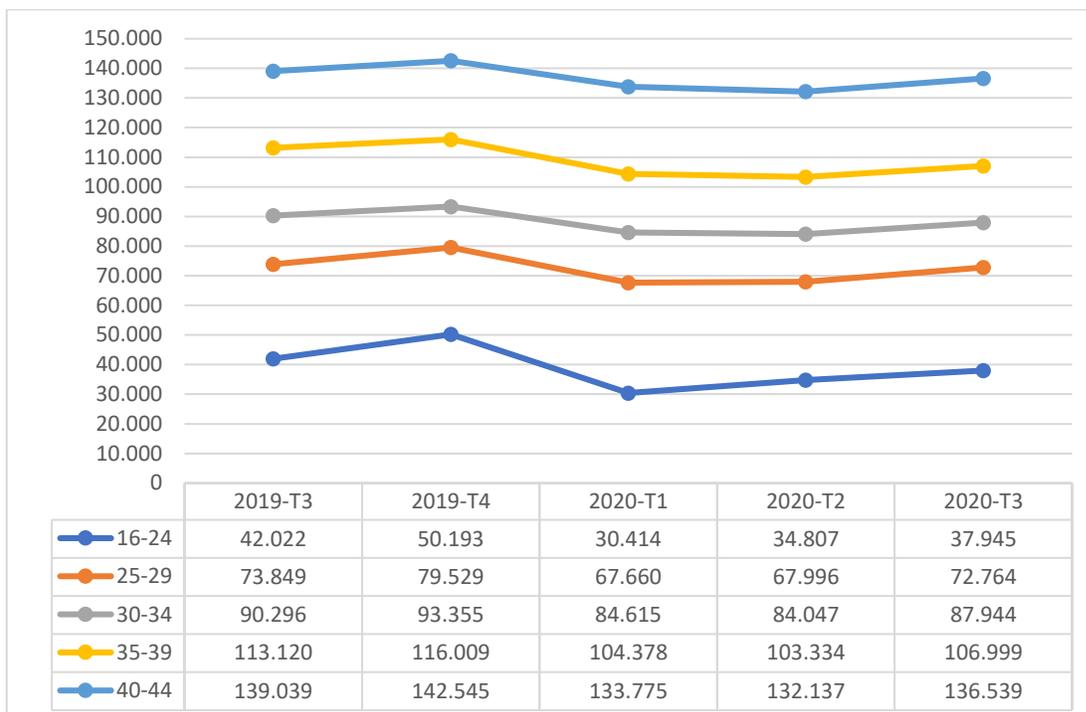


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)
 Unidades: Porcentajes

Los dos gráficos siguientes 18 y 19, nos muestran el número de afiliaciones en mujeres desglosado por edades. Puede verse la variación del último trimestre de 2020 respecto al mismo trimestre de 2019. Las imágenes que nos dejan los datos son bien diferentes para los grupos de edad entre 16 y 44 años y el grupo de edad superior (45 en adelante).

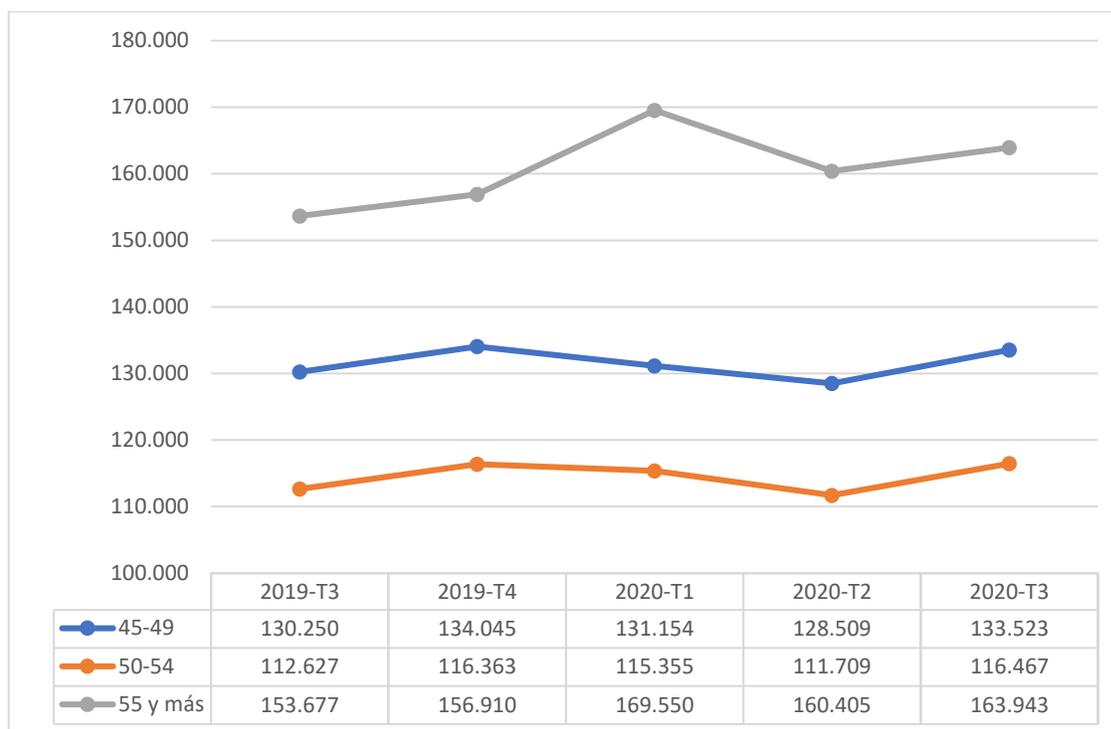
Se han perdido mujeres cotizantes entre las más jóvenes, pero se mantienen las afiliaciones conforme avanza la edad. Estos resultados no hacen sino redundar en la complicada situación laboral de la juventud que se ha visto complicada por el advenimiento de la crisis sanitaria.

Gráfico 18. Evolución de las mujeres afiliadas entre 16 y 44 años. Comunitat Valenciana



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Unidades: Miles de personas

Gráfico 19. Evolución de las mujeres afiliadas de 44 a 55 y más años. Comunitat Valenciana



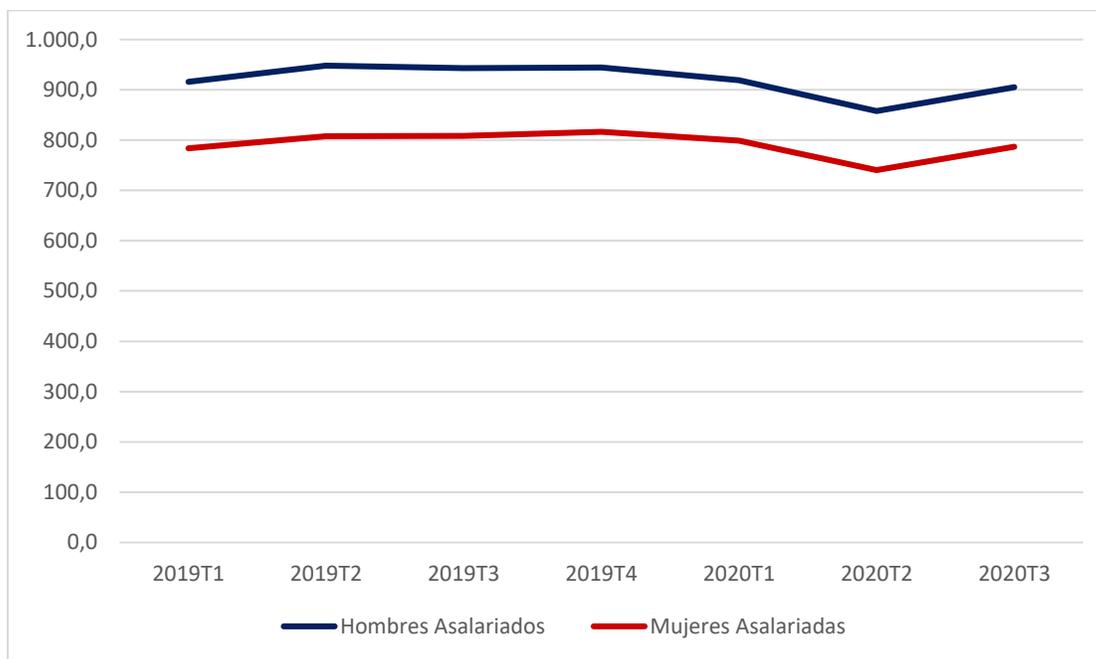
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Unidades: Miles de personas

d) Asalariados/as

El Gráfico 20 muestra la evolución de los asalariados por género en la CV desde 2019 hasta el tercer trimestre de 2020. Como puede observarse, los hombres y mujeres asalariadas han tenido una similar tendencia. Se ha ido reduciendo el número de asalariados hasta el segundo trimestre del 2020 y experimentando un importante aumento en este tercer trimestre de 47,5 y 46,6 mil asalariados de hombres y mujeres.

El gráfico 21 muestra la evolución del tipo de contrato de los asalariados. Puede verse que la gran mayoría, tanto hombres como mujeres, tienen contrato indefinido, siendo del 75,3% y 72,79% respectivamente. Por otra parte, son las mujeres las que presentan un mayor grado de inestabilidad, estando contratadas con contratos temporales en el tercer trimestre 2020 el 27,3%, frente al 24,7% de los hombres

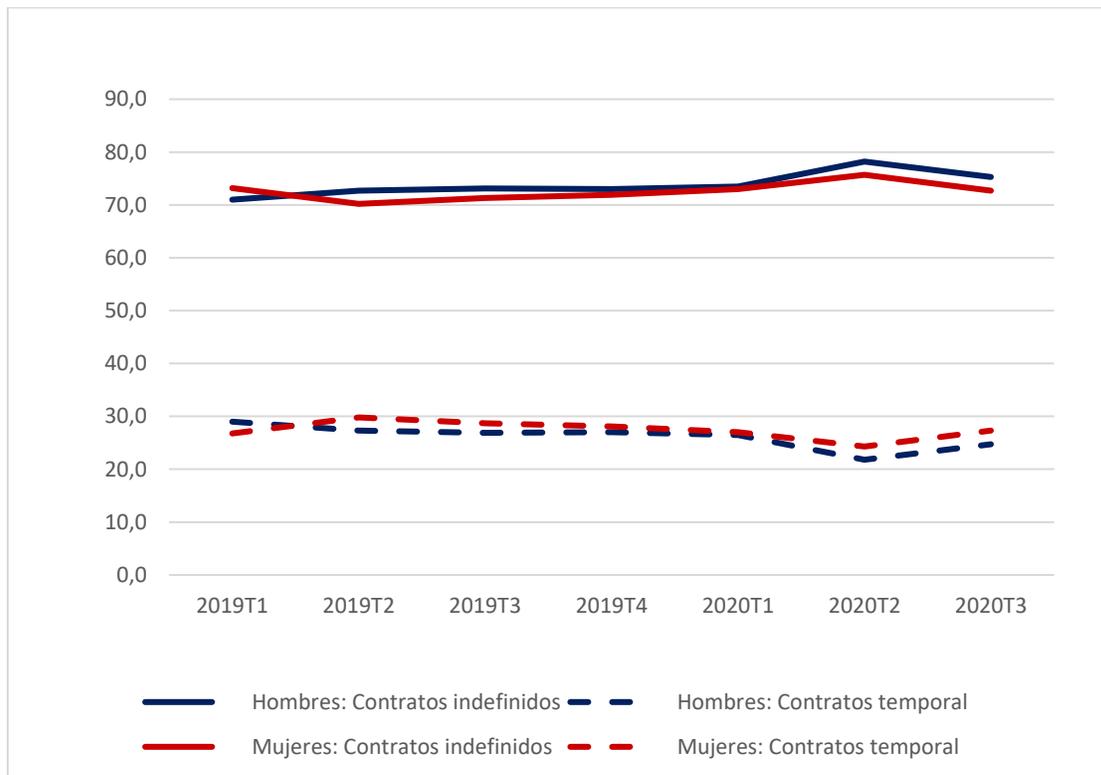
Gráfico 20. Número de asalariado/as en la Comunitat Valenciana. (miles de personas). Evolución 2019-2020T3



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA).

Unidades: Valores absolutos

Gráfico 21. Asalariado/as por tipo de contrato en la Comunitat Valenciana (en porcentaje). Evolución 2019-20203T



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

3.2.4.- Efectos en la ocupación en sectores considerados prioritarios

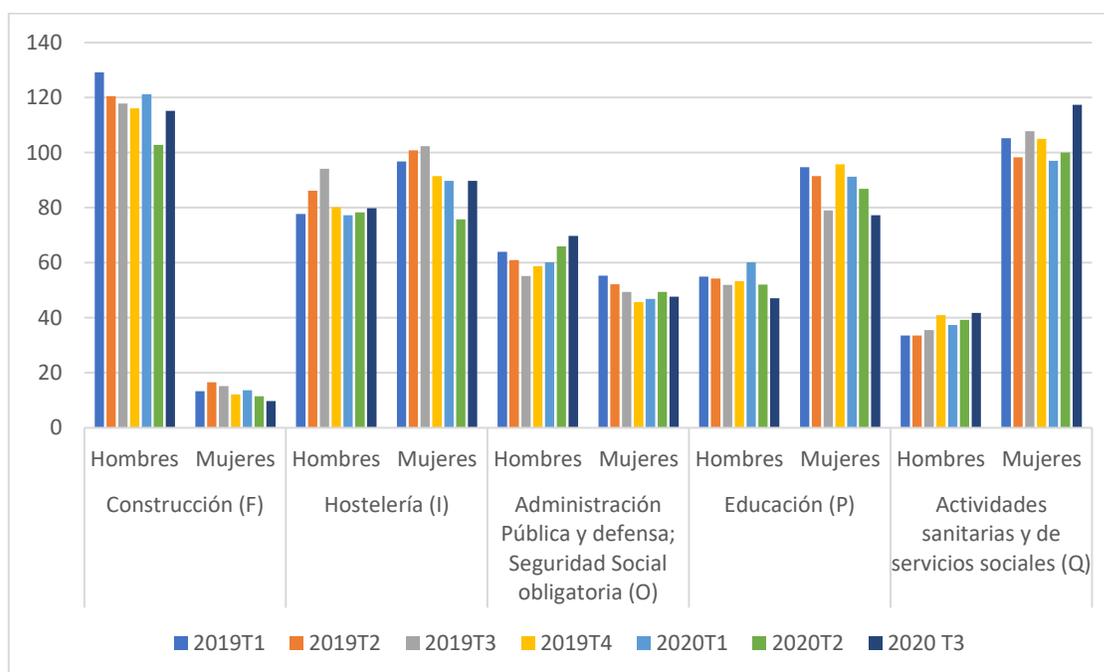
El Gráfico 22 nos muestra la evolución trimestral de las personas ocupadas en los sectores de construcción, hostelería, administración pública, defensa y seguridad social, educación y sanidad /servicios sociales. Estas actividades son consideradas en gran medida sectores esenciales con la proclamación del estado de alarma (Real Decreto 463/2020) por lo que gran parte de ellas se prestaron durante el confinamiento de forma ininterrumpida. Otros, como la hostelería, han sufrido numerosas restricciones con la finalidad de controlar la pandemia.

La mayoría de estos sectores, salvo el de la construcción y el de la Administración pública, defensa y seguridad social, incluyen gran parte de los trabajos “feminizados”, es decir, aquellos trabajos remunerados que se consideran una

extensión del rol considerado “natural” de las mujeres (ámbito de los cuidados, la enseñanza, la enfermería o la atención personal).

Como puede verse, en todos ellos salvo en las actividades del grupo Q (sanidad y servicios sociales) y O (Administración pública, defensa y seguridad social), el segundo trimestre de 2020, coincidiendo con la primera ola de la pandemia, la ocupación laboral disminuyó respecto al trimestre precedente.

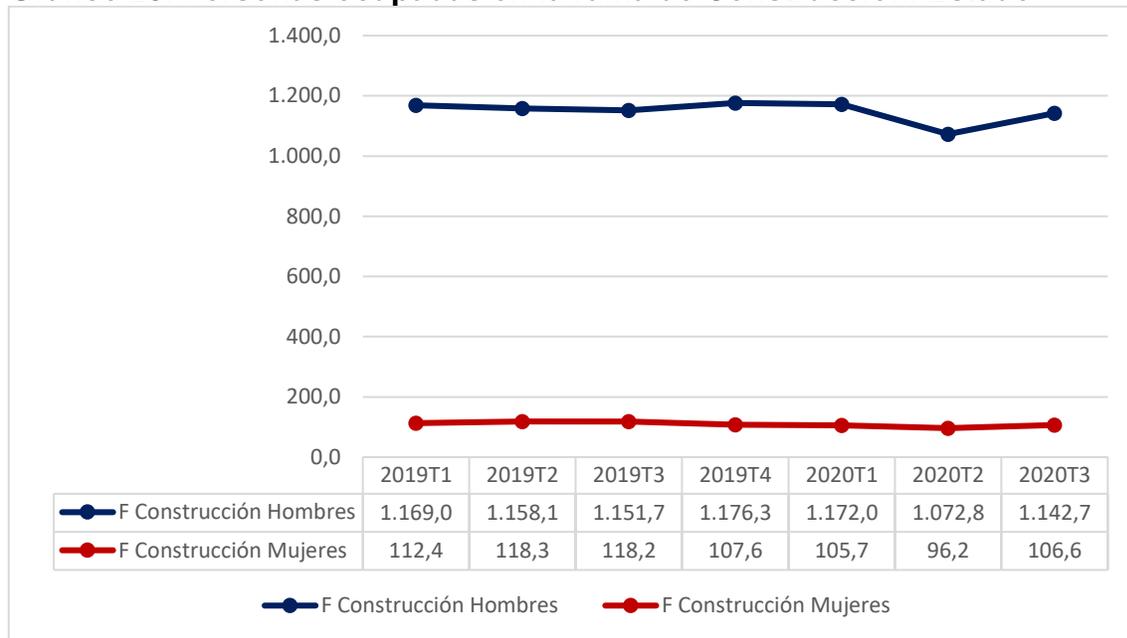
Gráfico 22. Población ocupada per sexo y rama de actividad. Sectores básicos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Unidades: Miles de personas.

Un análisis más detallado del efecto de la pandemia en el empleo del sector de la construcción puede verse en el Gráfico 23. Dada la poca presencia de las mujeres en este sector, la principal incidencia se registra entre los hombres. Se observa una recuperación en el tercer trimestre para ambas partes.

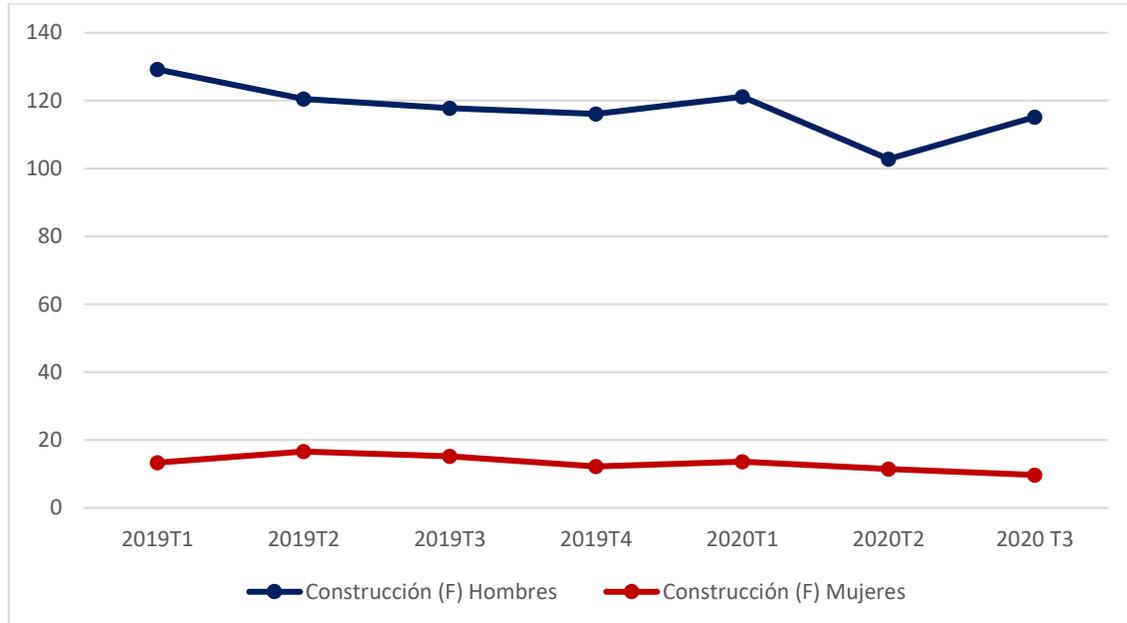
Gráfico 23. Personas ocupadas en la rama de Construcción. Estado



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA). Unidades: Miles de personas.

En la Comunidad Valenciana se observa una tendencia similar al resto del territorio nacional (Gráfico 24). El empleo en la construcción se desploma entre los hombres en un sector completamente masculinizado pero el tercer trimestre de 2020 apunta hacia una recuperación. La brecha de género en este sector se mantiene y la disminución que se aprecia en el segundo trimestre de 2020 no es sino debida exclusivamente al derrumbe sufrido por el empleo masculino. La recuperación del empleo es exclusivamente masculina.

Gráfico 24. Personas ocupadas en la rama de Construcción. Comunitat Valenciana

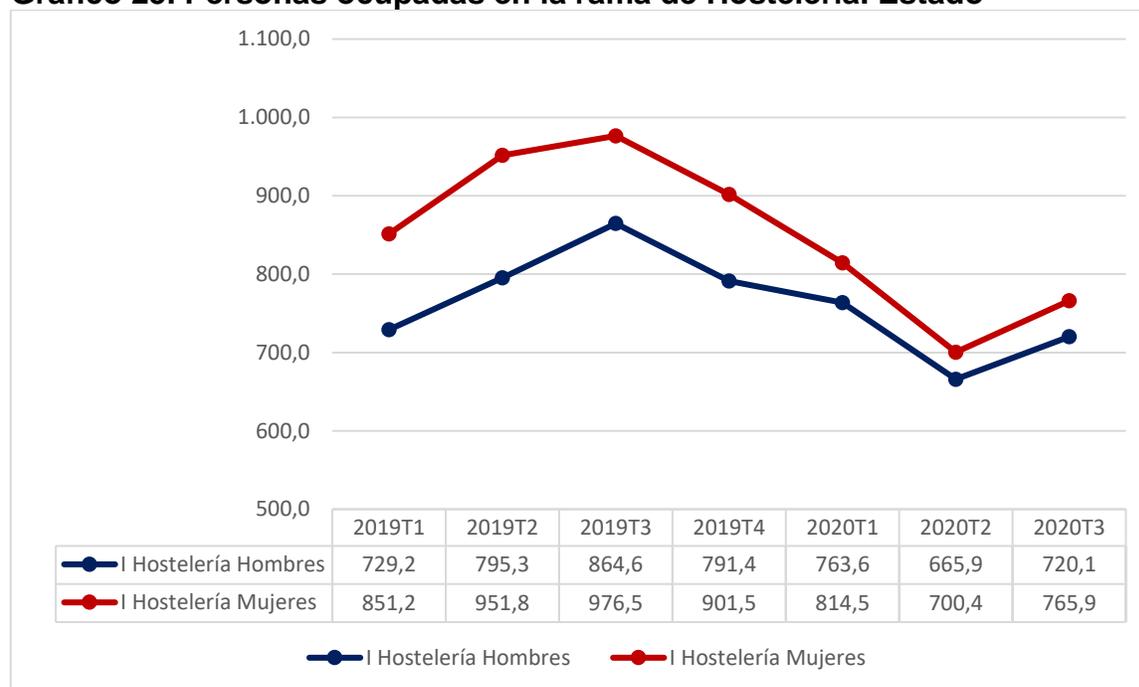


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Unidades: Miles de personas

Las actividades de la rama de la hostelería constituyen una parte del mercado de trabajo significativamente ocupada por las mujeres, por lo que el efecto de la pandemia se ha dejado sentir ampliamente entre ellas. Si observamos la evolución en 2019 en el Gráfico 25, el empleo en este sector se incrementa conforme discurre el año hasta llegar a la temporada alta coincidiendo con el tercer trimestre. A partir de ese momento se ajusta a la baja y su recuperación en 2020 debiera esperarse de forma similar a lo observado en 2019. Sin embargo, el empleo de este sector no ha podido recuperarse en el segundo trimestre de 2020 por la explosión de la situación sanitaria derivada de la COVID-19 que restringió la movilidad de gran parte de la población y trajo consigo la reducción del ocio y del turismo. El efecto de la pandemia ha sido especialmente significativo en este sector, y al estar feminizado, quienes más fuertemente han sufrido la pérdida de empleo han sido las mujeres. Si comparamos los datos de empleo entre el segundo trimestre de 2019 y de 2020, se han perdido 251.400 puestos de trabajo entre las mujeres y 129.400 entre los hombres. A partir del tercer trimestre se observa una ligera recuperación para

ambos, coincidiendo con cierta apertura asociada a la “nueva normalidad”, pero muy lejos de los niveles del tercer trimestre de 2019.

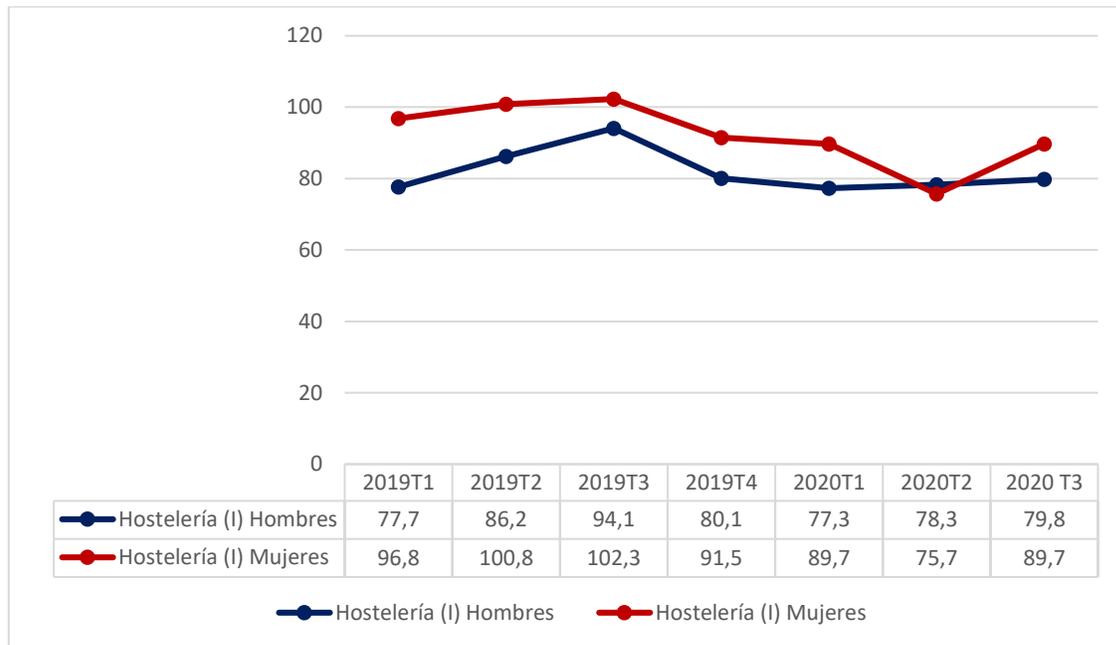
Gráfico 25. Personas ocupadas en la rama de Hostelería. Estado



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA). Unidades: Miles de personas.

La Comunidad Valenciana, que tiene en el turismo una de sus principales fuentes de riqueza, ha sufrido especialmente los efectos de la pandemia en los términos en los que antes comentábamos. La destrucción de empleo femenino ha sido muy superior, cayendo por debajo del empleo masculino en el segundo trimestre de 2020. Sin embargo, se recupera en el tercer trimestre, aunque lejos de los niveles del año anterior (Gráfico 26).

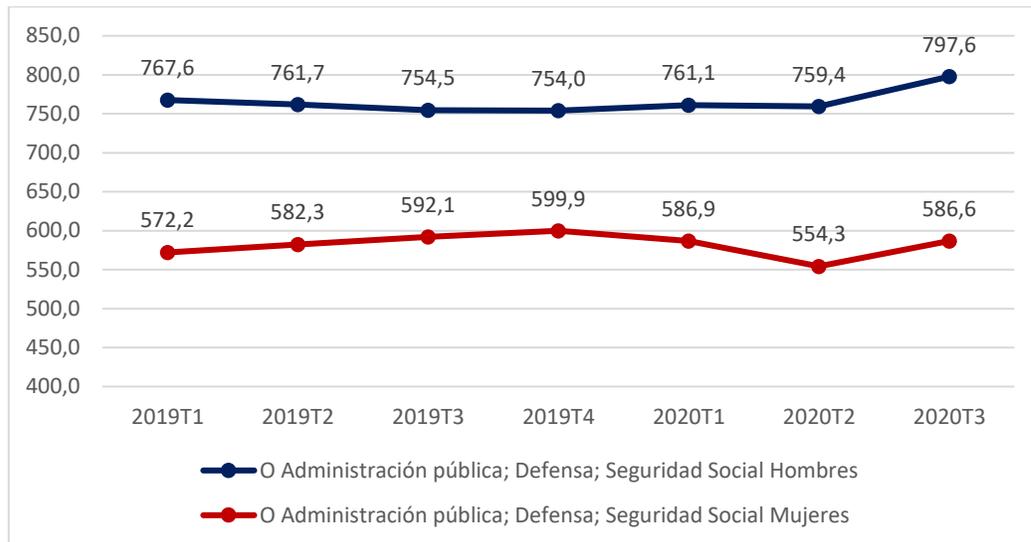
Gráfico 26. Personas ocupadas en la rama de Hostelería. Comunitat Valenciana



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Unidades: Miles de personas

Otro de los sectores esenciales en la situación sanitaria ha sido el conformado por las actividades relacionadas con las administraciones públicas, la defensa y la seguridad social. Gran parte del empleo aquí proviene del sector público, por lo que puede verse, en relación con el resto de los sectores, que el comportamiento ante la crisis ha sido de relativa estabilidad (Gráfico 27). Se han perdido empleos para las mujeres respecto al mismo trimestre del año anterior mientras que el empleo masculino se ha comportado de forma más estable. La recuperación del tercer trimestre de 2020 ha beneficiado más a los hombres, que han incrementado los puestos de trabajo respecto al mismo trimestre de 2019 (43.100 puestos de trabajo recuperados), que a las mujeres, que no consiguen recuperar ese nivel y se pierden 5.600 puestos de trabajo para ellas.

Gráfico 27. Personas ocupadas en la rama de Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria. Estado

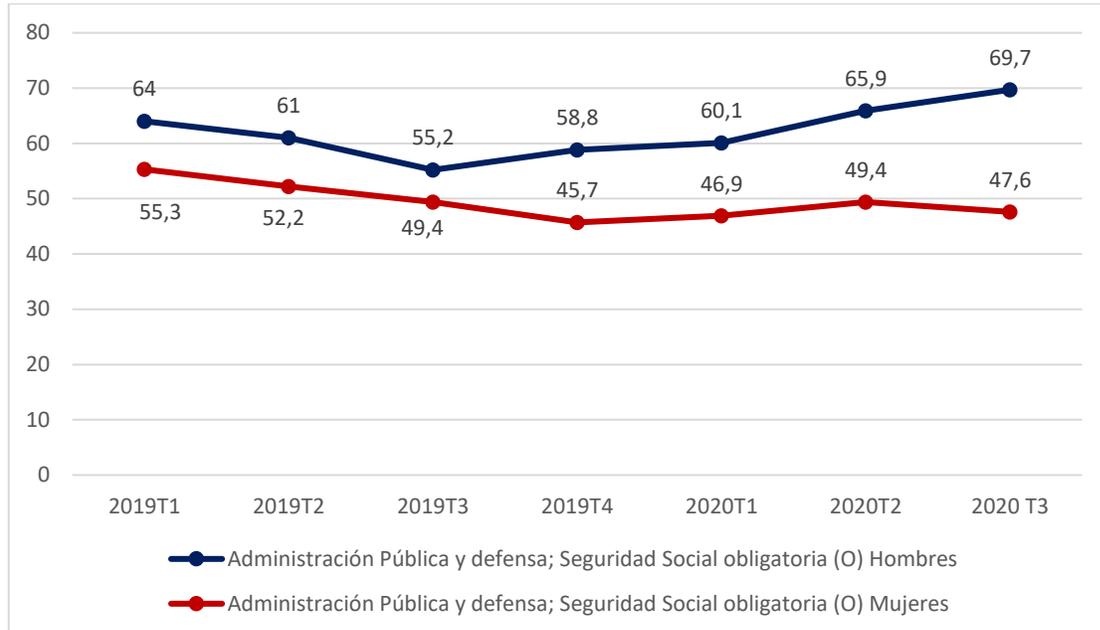


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA). Unidades: Miles de personas.

A diferencia de lo que ocurre en el resto del estado, en la Comunidad Valenciana el empleo femenino en este sector sigue una senda descendente durante todo 2019 y es en 2020 cuando comienza a recuperarse; lo hace incluso en la peor época de la pandemia, el segundo trimestre de 2020, que es cuando se paraliza la movilidad social. En el Gráfico 28 puede verse que se suman 2.500 trabajadoras. Durante el tercer trimestre, por el contrario, se pierden 1.800 de estos empleos.

A diferencia de lo que ocurre con el empleo femenino, el masculino muestra una clara tendencia ascendente durante todo 2020. En el segundo semestre los trabajadores aumentan en 5.800 y en el tercer trimestre se incrementan en 3.800 más. Este comportamiento del empleo se explica principalmente por la conjunción de dos características: es un conjunto de actividades donde se concentra el empleo público y además son actividades gran parte de las cuales se consideran esenciales durante la pandemia, por lo cual la destrucción de empleo escasa o nula. En cualquier caso, puede verse que las perjudicadas han sido las mujeres.

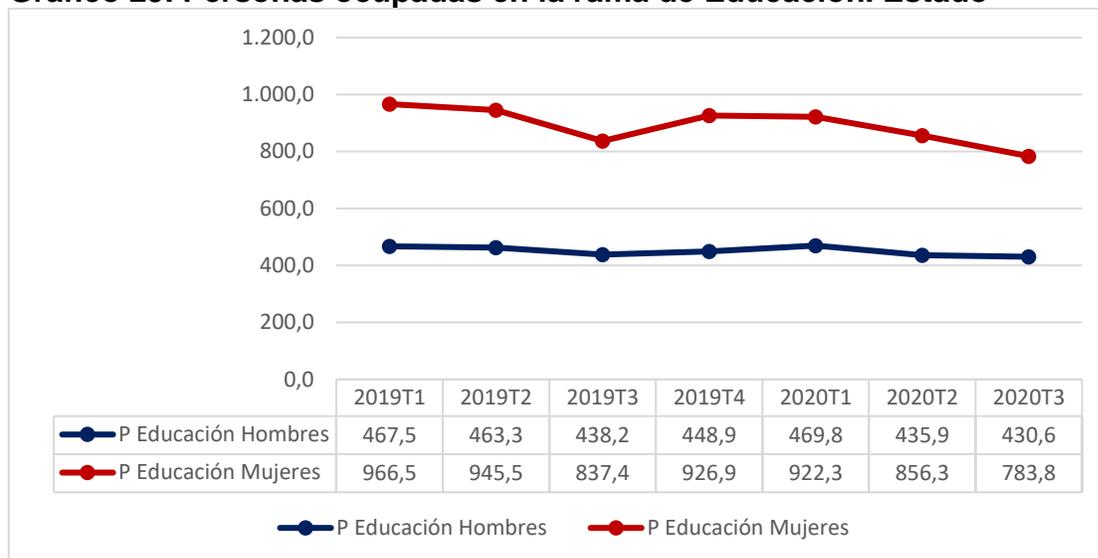
Gráfico 28. Personas ocupadas en la rama de Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria. Comunitat Valenciana



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Unidades: Miles de personas.

El sector de la educación es altamente feminizado. Los datos así lo demuestran, tanto a nivel del estatal (Gráfico 29) como regional (Gráfico 30). Mientras que el número de hombres empleados a nivel nacional permanece estable en todo el periodo analizado, las mujeres ocupadas caen significativamente en el tercer trimestre de 2019, periodo que contiene las vacaciones escolares, y también a lo largo del segundo y del tercer trimestre de 2020, periodo que se corresponde con la situación de pandemia y de “nueva normalidad”. De nuevo la esencialidad de estas actividades ha actuado de colchón ante la pérdida de empleos frente a otros sectores como el de la hostelería.

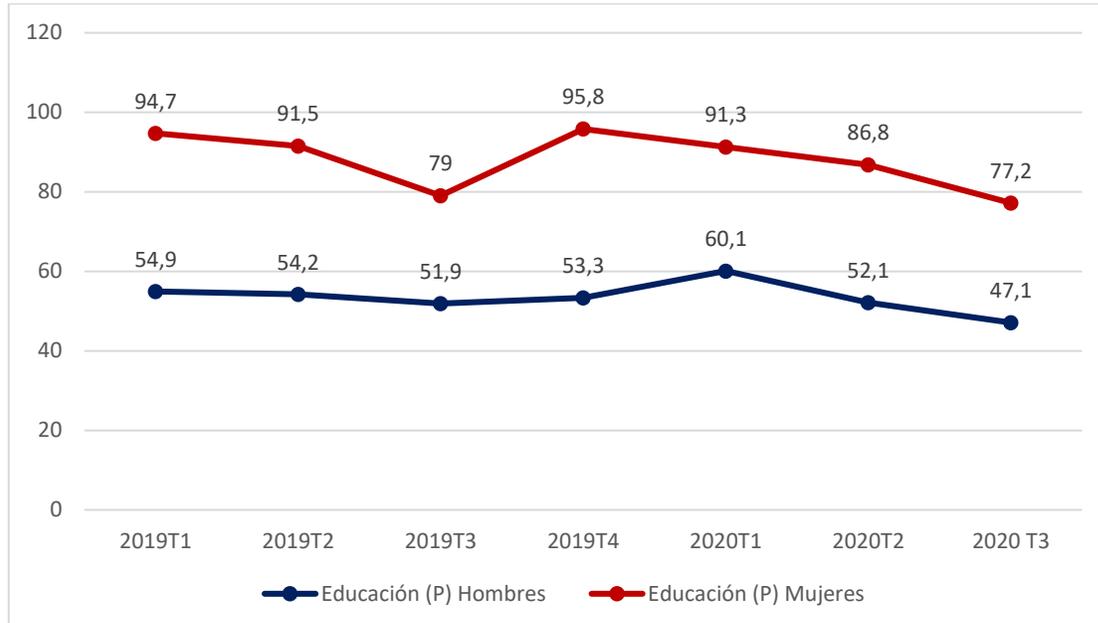
Gráfico 29. Personas ocupadas en la rama de Educación. Estado



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA). Unidades: Miles de personas.

En la Comunidad Valenciana también se observa una mayor fluctuación en la evolución de las mujeres ocupadas frente a los hombres, y también una tendencia decreciente que parece consolidarse más que en los hombres, puesto que 2019 acababa con 95.800 mujeres ocupadas, la cifra más alta del periodo considerado. En ambos casos la pandemia supone el recorte de empleos respecto al mismo trimestre del año anterior (disminuyen en 4.700 las mujeres ocupadas y en 2.000 los hombres empleados en la comunidad). Si comparamos el número de personas ocupadas en el tercer trimestre de 2020 (último del que se disponen datos) con el mismo trimestre 2019, hay 6.600 personas menos trabajando en el sector educativo en la Comunidad Valenciana, 4.800 hombres y 1.800 mujeres.

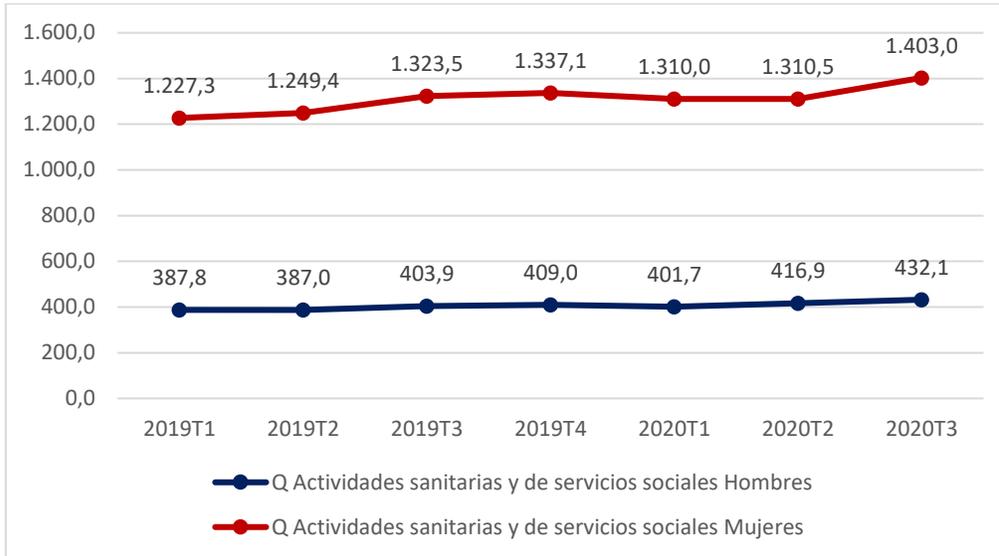
Gráfico 30. Personas ocupadas en la rama de Educación. Comunitat Valenciana



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Unidades: Miles de personas.

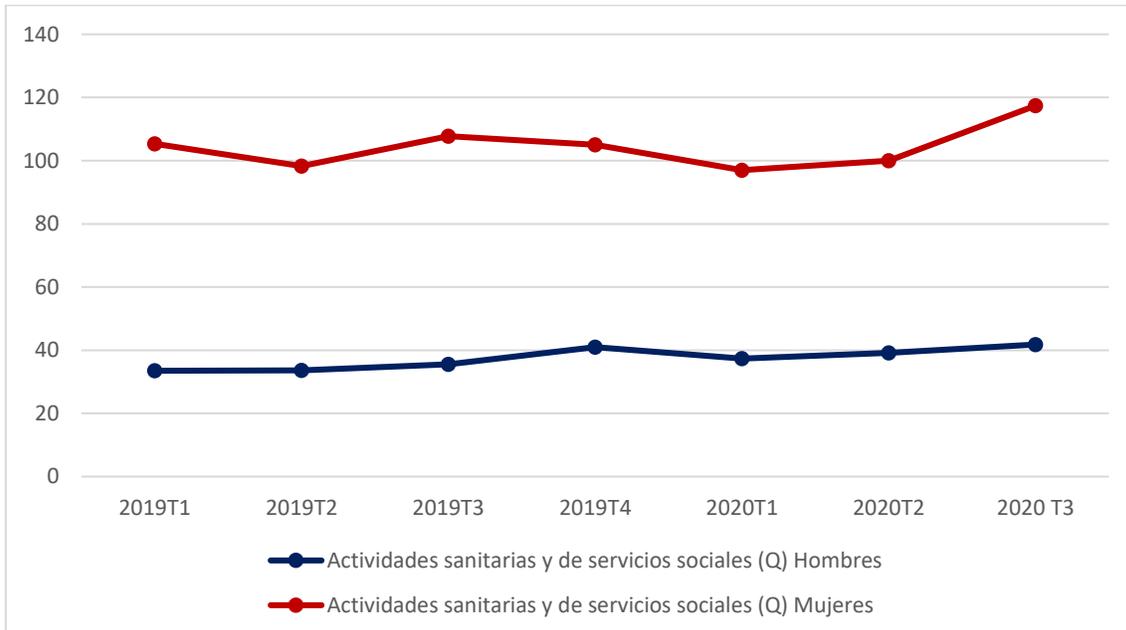
Finalmente, el análisis de las actividades sanitarias y de servicios sociales arroja una imagen de estabilidad propia de un sector esencial en cualquier sociedad y más aún durante una situación de crisis sanitaria como la que se desencadena a partir del segundo trimestre de 2020. A nivel nacional no hay grandes oscilaciones, aunque sí se aprecia cierto incremento en el número de personas ocupadas, que es mayor en las mujeres. Esto es propio de la situación sobrevenida con los rebrotes y la segunda ola de la COVID-19 (Gráfico 31), de forma similar a lo que ocurre en la Comunidad Valenciana (Gráfico 32). Además, puede verse, tanto en el conjunto del estado como a nivel regional, el marcado perfil femenino de estas actividades que lejos de disminuir, tiende a perpetuarse.

Gráfico 31. Personas ocupadas en la rama de Actividades sanitarias y de servicios sociales. Estado



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA). Unidades: Miles de personas.

Gráfico 32. Personas ocupadas en la rama Actividades sanitarias y de servicios sociales. Comunitat Valenciana



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Unidades: Miles de personas

CONCLUSIONES

La herramienta de los ERTEs proporciona cobertura a los trabajadores y trabajadoras durante la situación de pandemia. Durante los meses de confinamiento domiciliario, los principales beneficiarios fueron los hombres. En cambio, con la desescalada y la recuperación del tercer trimestre, el porcentaje de mujeres beneficiarias se incrementa por encima del de los hombres. Esto significa que, durante el periodo analizado, la reapertura de la actividad económica ha permitido rescatar de los ERTE antes a los hombres que a las mujeres.

Por otro lado, si observamos los datos de paro en el periodo analizado, vemos cómo son las mujeres las que más han visto destruido el empleo, por lo que se entiende que una parte de las mujeres que han salido de los ERTE no han recuperado su trabajo. Son las mujeres más jóvenes, menores de 25 años, el colectivo más perjudicado, aumentando las dificultades de encontrar o mantener un puesto de trabajo y agravándose la situación del mercado laboral para este colectivo.

La evolución del empleo de las mujeres en la Comunidad Valenciana ha seguido un similar comportamiento que a nivel estatal. El confinamiento domiciliario ha generado un importante descenso en la tasa de empleo en 2020, en general en toda la población tanto de la Comunidad Valencia como en el ámbito estatal, teniendo un mayor impacto en las mujeres. La apertura de la actividad económica ha permitido vislumbrar cierta recuperación hacia el tercer trimestre de 2020 en casi todos los sectores, destacándose el de la hostelería como el más sensible a los cambios causados por la situación sanitaria. La evidencia demuestra que las brechas de empleo mantienen un comportamiento ya observado en periodos de recesión y bonanza: las actividades más masculinizadas (construcción, Administración Pública y defensa, seguridad social) tienden a aumentar la brecha con la recuperación económica, mientras que los sectores más feminizados la mantienen o incluso la reducen, mostrando la mayor precariedad de las mujeres en el mercado laboral. Hay que señalar que esa disminución de asalariados en las mujeres es causada fundamentalmente por la rescisión de contratos indefinidos. A su vez, se ha

experimentado un aumentado de contratos temporales en las mujeres, que incide en un mayor grado de inestabilidad laboral en este colectivo.

La brecha en el empleo a tiempo parcial se ha mantenido estable en los meses analizados, tanto a nivel estatal como a nivel de la Comunidad Valenciana. Territorio este último en el que, tanto la mencionada brecha (diferencia entre el porcentaje de mujeres y hombres que trabaja a tiempo parcial) como el propio porcentaje de mujeres se sitúan dos puntos porcentuales por encima de la media nacional.

Si se analizan los motivos por los que se trabaja a tiempo parcial y que están directamente relacionados con la conciliación entre vida laboral y familiar se observa de nuevo una brecha de género, que se traduce en una asunción mayoritaria, por parte de las mujeres, de obligaciones familiares y de roles de cuidadoras. Brecha que se ha agrandado en los meses de pandemia. Debe remarcar que, en el tercer trimestre de 2020 se observa un repunte en el número de personas que trabajan a tiempo parcial por motivos relacionados con la conciliación. Este repunte es mucho más remarcado en mujeres que en hombres, sobre todo en la franja de edad comprendida entre 30 y 49 años. Franja que se corresponde con el cuidado de hijos pequeños, donde la pandemia parece haber afectado, con diferente intensidad, a la vida laboral de hombres y mujeres.

La crisis de la COVID-19 con sus sucesivos rebrotes ha obligado a muchas empresas a permitir el teletrabajo de forma apresurada, sin experiencia previa y sin herramientas apropiadas, de forma que se han generado problemas en aspectos como la flexibilidad y la conciliación laboral y familiar que han perjudicado en mayor medida a las mujeres.

4.- BRECHAS DE GÉNERO EN LA CORRESPONSABILIDAD: LOS *AUTO APAÑOS* DE LAS MUJERES PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En el punto anterior se ha presentado la situación laboral y de condiciones de trabajo de mujeres y hombres en el contexto de la pandemia. En el presente, nos centramos en exponer los discursos revelados por las mujeres entrevistadas en el contexto de cómo ha intervenido la COVID-19 en su trayectoria laboral, en el cuidado de hijos e hijas, en las decisiones tomadas sobre su jornada laboral así como cuales han sido los argumentos esgrimidos para hacerlo.

En el análisis de las entrevistas se han tenido en cuenta los perfiles de las mujeres: su edad y las edades de los hijos o hijas con los que conviven; el número de criaturas en el hogar; la situación familiar en relación con el hecho de si viven en pareja o son hogares monomarentales; su empleo actual, o situación laboral, caso de verse afectadas por la pandemia; y su lugar de residencia.

4.1.- El empleo y la jornada laboral: decisiones de las mujeres en relación con la conciliación

Las entrevistadas han narrado su trayectoria laboral focalizando los cambios realizados en relación con su conciliación con la vida familiar, en concreto con el cuidado de sus criaturas y la gestión y reparto de tareas domésticas.

Del discurso obtenido se evidencia lo apuntado por Catherine Hakim (2005), «las mujeres no eligen la ocupación sino el puesto de trabajo». Siendo, pues las condiciones de trabajo del empleo desempeñado fundamentales para su continuidad o cambio. Si bien, no hay que olvidar que además de la «elección» también está la «necesidad» y que en este caso las posibilidades de elección son menores, tal y como se verá más adelante.

A lo largo de su trayectoria laboral las mujeres entrevistadas han cambiado de empleo o han solicitado cambio de jornada laboral respondiendo a las necesidades de conciliación.

Dejé la asesoría porque tenía horario partido y no veía a mi hija.....le planteé al jefe de hacer jornada continuada y me dijo «pues ahí tienes la puerta».....Elegí lo de barrer las calles por el horario, ahora trabajo de 6,30 a las 13 h. (E 5)

Son sobre todo los empleos con jornada partida los que más llevan a las mujeres a buscar otro empleo o a solicitar reducción de jornada y son, han sido, ellas siempre las que han modificado su empleo o jornada evidenciando así la adjudicación prioritaria del cuidado familiar en las mujeres, tal y como quedó organizado en el siglo XIX.

Antes trabajaba a turnos en gran superficie de alimentación, desde que nació mi segundo hijo solicité reducción de jornada e ir solo por la mañana...lo decidimos los dos porque iba muy estresada y no veía a los niños... (E 2)

Algunas mujeres con la maternidad dejaron de trabajar y se fueron al paro para poder estar un año o dos con su criatura.

Trabajaba en una empresa como administrativa hasta que tuve a mi primer hijo, cuando tuve a mi hijo, estuve dos años parada, pero porque quise yo. Decidí por mi cuenta el dedicarme a mi hijo y estuve dos años...luego me salió este trabajo de comercial que tengo ahora... (E 7)

El trabajo a turnos es también una vía de conciliación por los días libres que deja y que le permiten a la mujer tener tiempo libre «personal», para ella misma, y obliga a la pareja a hacerse responsable de las hijas/os durante el fin de semana.

Hago turnos de 12 o 24 horas, nunca de 8 horas...pero también tengo días libres, muchos...a mi me gusta...puedo dedicarme a mí... a mí me encantan los días entre semana sin trabajo, aunque trabajo domingos, claro... (E 3)

Con la pandemia y la declaración del estado de alarma en marzo de 2020, se evidencian las diferencias entre las mujeres según su empleo y sector en el que trabajan de forma remunerada, así como las consecuencias que ha tenido en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Sectores feminizados como el sanitario no se han visto afectados y han continuado con el trabajo presencial e incluso incrementando el número de horas; tampoco lo ha sido el sector de comercio de alimentación al ser sector esencial pero sí que se han visto afectados otros sectores del comercio no considerados como esenciales por lo que algunas de las mujeres entrevistadas se han incluido en los ERTES; los empleos cuyas tareas se pueden realizar mediante teletrabajo se han visto afectados en cuanto a su ubicación, al desarrollarse en el hogar; finalmente, y dada la menor actividad económica que ha afectado a sectores como el turismo y la restauración, también muchas mujeres se han ido al desempleo al no renovarse su contrato.

Se observa pues que los perfiles de mujeres respecto al empleo en tiempos de pandemia y de confinamiento se resumen en tres: las mujeres que han seguido trabajando presencialmente (y que incluso han incrementado su número de horas); las mujeres que han tenido que teletrabajar en casa (cuidando también a hijas e hijos); las mujeres que han sufrido ERTE o directamente desempleo, es decir que se han quedado sin empleo de momento.

Lo que nos interesa no es tanto el conocimiento de su situación laboral en el tiempo de pandemia sino el saber cómo han conciliado su vida laboral y familiar teniendo en cuenta el que las escuelas y centros educativos estaban cerrados; que no se podía recurrir a las abuelas y abuelos por estar prohibida la movilidad y ser las personas mayores de riesgo.

Ante esta nueva situación, las respuestas y acciones realizadas para conciliar se estructuran de la siguiente manera:

a) Las mujeres que por el sector que trabajaban han tenido que continuar trabajando han optado por dos estrategias: solicitar reducción de jornada por conciliación; solicitar realizar solo horarios de mañana; recurrir a abuelas y abuelos pese a las restricciones, bien porque viven cerca, al ser un municipio pequeño o bien porque

directamente se los han llevado a los abuelos durante la pandemia. También se desplazaba la abuela o hermana de la entrevistada a su casa si hacía falta.

Desde el 16 de marzo hasta el 27 de mayo mis hijos estuvieron con mis padres en el *mas...*subía a verlos y en junio mi marido se cogió vacaciones y ya estuvieron con él... (E 16)

Se obvia la alusión a la pareja, la decisión es de la mujer. Si el hombre está en casa por motivos de no trabajar se hace cargo de las tareas domésticas y del cuidado, pero sino, que es lo más habitual, es la mujer la que se encarga de organizar el apaño para solventar el tema de trabajar fuera y de cuidar dentro.

Estas mujeres que han tenido trabajo presencial han incrementado el número de horas trabajadas, posteriormente remuneradas o compensadas por días libres, pero han temido por el contagio en los centros de trabajo, sobre todo al principio cuando los medios eran prácticamente inexistentes y han sufrido el cansancio por el stress que les ha generado la situación de pandemia.

Ha sido muy difícil y complicado....mucho miedo, mucha incertidumbre...intentando no pensar en el futuro. En la empresa mucha tensión...mucho mal royo, toda la gente nerviosa, muy tensa, muy enfadada...y los clientes también...ha sido una montaña rusa de emociones... (E 10)

b) Las mujeres que han teletrabajado han tenido, aparentemente, la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar al realizar tanto el trabajo remunerado como el de cuidados en el hogar. Dada la posibilidad de flexibilidad que permite el teletrabajo, se podía realizarlo a lo largo del día, e incluso por la noche. Esta posibilidad, y si la pareja también teletrabajaba, llevó a que se repartieran los tiempos de trabajo y de cuidado entre la pareja, bien levantándose uno/a temprano y el otro/a acostándose más tarde.

Desde el confinamiento tuve horario reducido por ERTE....como mi marido también estaba en casa hablé con la jefa y le dije que si podía empezar a las 7 de la mañana y acabar antes...así nos turnábamos los dos y me concentraba mejor. Luego trabajaba un rato por la tarde porque tenía que atender a clientes americanos.... por el horario...(E 13)

Esta modalidad de trabajo ha sido señalada de diversas maneras por las entrevistadas en relación con el número de criaturas y sus edades. Las interferencias de las criaturas en las videoconferencias se convirtieron en algo habitual, alejado de separaciones drásticas previas pero que, en alusión a las entrevistadas, perjudicaba la concentración y generaba en muchas ocasiones ansiedad con motivo de las exigencias de las hijas o hijos.

Por el contrario, en aquellas entrevistadas con hijos o hijas en edad adolescente y con la pareja trabajando fuera de casa, la tranquilidad ha sido mayor y han dedicado mayor tiempo a las tareas domésticas, prefiriendo, según sus afirmaciones volver a trabajar en la oficina por la interacción social que supone.

La pandemia me ha afectado en todo, en la forma de vivir, en la forma de pensar, en todo...y negativamente.... estoy deseando volver a la oficina...que volvamos a la normalidad....(E 6).

c) Finalmente, aquellas mujeres que han sufrido un ERTE o un despido justificado por motivo de inactividad en la empresa manifiestan que su situación es más tranquila, que no van corriendo de aquí para allá, por desplazamientos de trabajo, de llevar y traer niños/niñas etc, están satisfechas con la posibilidad de estar en casa cuidando, pero a la vez les preocupa el futuro de incertidumbre y de inseguridad económica. Este grupo de mujeres son sin lugar a duda las que han vuelto al desempeño del rol de género tradicional, si bien algunas de ellas desean volver a trabajar y socializar en el ámbito laboral.

Me ha venido bien estar en casa, no tengo que depender de la familia para cuidar a mis hijos....pero en el tema económico cobro bastante menos...pero vivo más tranquila, antes eran todo nervios.... (E 1)

4.2.- La *auto justificación* como mecanismo de decisión

Los tiempos y la cotidianidad de mujeres y hombres se alteran con la maternidad y la paternidad, pero tal y como indican los datos afectan mucho más a las mujeres y en concreto a sus trayectorias laborales.

Así lo indican los indicadores que señalan que el 96% de las excedencias por cuidado de hijas e hijos es solicitado por mujeres; que el permiso de maternidad, que hasta ahora podía ser compartido en 12 semanas por la madre y el padre es utilizado fundamentalmente por las madres; y que, la reducción de jornada por motivos de cuidado es también fundamentalmente utilizada por las mujeres (Mujeres en cifras, 2020).

Se produce, pues, una continuidad en el desempeño del rol de cuidados por parte de las mujeres a pesar de que los mecanismos de conciliación, centrados fundamentalmente con la excedencia, la reducción de jornada o la flexibilidad, y que no tienen nada que ver con la corresponsabilidad pueden ser utilizados por madres y padres.

Hecho que lleva a pensar por una parte si las medidas de conciliación fueron pensadas exclusivamente para las mujeres (Alcañiz, 2012) o por otra parte si se configuran más que en políticas de igualdad y conciliación en políticas de empleo (Stratigaki, 2004).

O si como apuntan algunas autoras, se ha favorecido el surgimiento de una nueva desigualdad relacionada con la creación de dos figuras laborales: una, a tiempo completo, ocupada fundamentalmente por los hombres, aunque está en aumento; y otra, a tiempo parcial, con predominio mayoritario de mujeres.

Los discursos expresados por las entrevistadas además de manifestar que han sido ellas las que fundamentalmente han modificado su lugar de trabajo o su jornada laboral, recogen los argumentos esgrimidos para ello, los cuales, siguiendo a Pierre Bourdieu y su concepto de «violencia simbólica» (2007), coinciden con la ideología patriarcal, que ellas tienen interiorizada, actuando en consecuencia.

A este hecho lo denominamos «auto justificación» o «auto engaño» y sirve de legitimación para, en muchos casos y siempre que la necesidad no apremie, a asumir más responsabilidad en el hogar, dejando que el marido asuma el rol de *gana-panes* y manteniendo por tanto la relación de género tradicional.

Prefiero que mi marido (ahora en paro) encuentre trabajo y yo quedarme con el bebé cuando nazca (E 7)

La alusión a la pregunta de quien hace más tareas en el hogar produce, según constatamos en la pregunta, cierta desazón en las entrevistadas, al tener que responder, finalmente, que son ellas las que más hacen. Justificando posteriormente el motivo, relacionado con el desempeño de los roles tradicionales y debido a que la entrevistada, previamente, se había reducido la jornada laboral.

Mi marido trabaja más horas, yo trabajo menos, con lo cual la carga de la casa en sí recae sobre mi porque decidimos que de momento era la opción mejor para reducir yo la jornada (E 2)

La justificación de que ellas hacen más trabajo doméstico y de cuidado que sus parejas la intentan suavizar con el término «ayuda» como una manera de transmitir que ellas hacen más, pero sus parejas no se quedan sin hacer nada. Se producen en ocasiones contradicciones al afirmar primero que ellas trabajan más y luego decir que se reparten las tareas.

Claro, hago más tareas yo cuando estoy en casa, porque si él está trabajando, lo normal es que lo haga yo...él me ayuda mucho con los deberes de las nenas...entonces...no hay problema, nosotros nos repartimos las tareas, que eso yo no tengo problema (E 12)

La decisión de ser ellas las que cambian de empleo o modifican su jornada laboral es un acto consciente, pero, a la vez, son conscientes de que son ellas las que lo realizan y no sus parejas. Se confirma, una vez más, que para los hombres cualquier renuncia o modificación de su trabajo supone un cambio mayor en su identidad de rol masculino, vinculado por la socialización al desempeño del rol de *gana-panes*.

Yo me he sacrificado porque era mi marido o yo...y ahora por las tardes solo trabajo una (E 4)

Otro argumento utilizado por las entrevistadas, y reforzado en tiempos de pandemia cuando el hogar se ha convertido en el *totum factorum* es que el trabajo de los hombres es más importante, necesita más horas de dedicación y es el primer sueldo de casa.

Él tiene un trabajo muy exigente, con muchas horas de dedicación...y bueno, su sueldo es muy superior al mío así que yo estoy más con los deberes de los niños y demás... (E 13)

Se observa entre las mujeres entrevistadas una obvia evidencia de ser ellas las que deciden modificar sus condiciones laborales para poder conciliar, en una clara constatación de que la conciliación, que no corresponsabilidad, es cosa de mujeres.

Porque, y es importante subrayarlo, una cosa es la conciliación y otra la corresponsabilidad. El término «conciliación» se utiliza por primera vez en 1974 (Stratigaki, 2004) en el articulado del Community Social Action Programme: “para asegurarse de que las responsabilidades familiares de todos los interesados puedan conciliarse con sus aspiraciones laborales”. Posteriormente, en 1989 apareció de nuevo el término en el contexto de las políticas familiares y finalmente, en 1993, en el denominado Libro Blanco “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas en el siglo XXI” (Informe Delors), se usó con un sentido alejado del objetivo anterior de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, así como de las políticas familiares incorporándose como un objetivo para combatir el desempleo.

La «corresponsabilidad» va más allá de la norma aprobada para trabajar y cuidar o desempeñar tareas domésticas, no centrándose en instrumentos o medidas sino en que tanto mujeres como hombres compartan por igual ambas esferas o ámbitos de la vida.

La decisión por parte de las mujeres de utilizar las medidas de conciliación, sólo ellas, refuerza y contribuye a que «se vuelva al lugar original» en cuanto a la distribución y reparto del trabajo remunerado y del trabajo doméstico; el primero para los hombres y el segundo para las mujeres. En este caso la conciliación no ayuda a la corresponsabilidad en la pareja, ni contribuye a la igualdad entre mujeres y hombres.

Ahora bien, dadas las diversidades familiares existentes hoy en día, ¿que pasa cuando se trata de un hogar monoparental o en custodia compartida? Tipos de hogares cada vez más habituales en la sociedad valenciana como se constató en *La sociedad valenciana en transformación (1975-2025)* (2018).

La situación cambia radicalmente, y la posibilidad de decidir entre trabajar a tiempo completo o no trabajar o hacerlo a tiempo parcial se esfuma y en sustitución de la «elección» se sitúa la «necesidad».

El debate entre elección o preferencia afirmado por Catherine Hakim (2005), se opuso Rosemary Crompton exponiendo que las razones de la elección de las mujeres (respecto al mercado laboral) surgen del contexto estructural y no exclusivamente de la elección o preferencia.

Es decir, que las mujeres «eligen», sí, pero su elección está constreñida por su posición en la estructura social y sus circunstancias personales. El discurso manifestado por la siguiente entrevistada evidencia que ella también cogería la excedencia pero que debido a su situación de separada no puede.

Hubiera pedido la excedencia....te lo garantizo que lo hubiera hecho y me hubiera ido de excedencia hasta....todavía estaría de excedencia. Pero no lo puedo hacer porque necesito trabajar, por eso no lo he hecho, por el dinero, única y exclusivamente, sino sí que lo hubiera hecho (E 11)

5.- EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EL REPARTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Uno de los principales objetivos del estudio cualitativo a través de las entrevistas era abordar los posibles cambios en las pautas de reparto de tareas domésticas y de cuidado de los hijos e hijas entre los diversos miembros de la familia. La realidad del confinamiento provocó una mayor presencia temporal dentro de los hogares e incluso, durante dos semanas, el cierre total de toda la actividad económica a excepción de las actividades esenciales recluyó en el hogar a personas, mayoritariamente hombres, que habitualmente no participaban en las tareas domésticas por imposibilidad de conciliación con sus empleos. Entendíamos que esta “llegada al hogar” se podría traducir en una mayor participación de las personas que habitualmente priorizan las tareas productivas, siguiendo los postulados de Torns (2010) según los cuales la corresponsabilidad llegaría antes por necesidad que por virtud. Sin embargo, tras el análisis del discurso realizado, contrastamos que el tiempo de confinamiento y el repliegue en el hogar de las familias no ha supuesto cambios significativos en el reparto de tareas domésticas. Es más, parece que el confinamiento supuso una confirmación y reproducción de los pactos familiares en el reparto de tareas domésticas, hecho que se evidencia con los malabarismos y estrategias autónomas que las mujeres desarrollan para “llegar a todo” también durante el confinamiento, aunque haya una mayor presencia en el hogar de otros miembros de la familia.

Contamos con algunas publicaciones que han abordado cómo el confinamiento derivado de la pandemia ha supuesto una sobrecarga para las mujeres, sobre todo, para las que tienen menores a su cargo (Hernández y González, 2020; González y Cuenca, 2020) también en el reparto de tareas domésticas.

A lo largo del estudio cualitativo se constata la precaria corresponsabilidad en los hogares. De la diversidad de situaciones y percepciones, podemos distinguir tres

posiciones discursivas (Conde, 2009; Colectivo Ioé, 2011) respecto al reparto de las tareas. Tendríamos un primer modelo en el que se pone de manifiesto el reparto desigual de las tareas en el que las mujeres consideran que “es todo para mi” (E4) y en la que la participación de las parejas masculinas es residual y/o a regañadientes. Aparece una segunda posición que bajo la idea de “mi marido me ayuda mucho en casa” se aborda el trabajo doméstico (y de cuidado de infantes y personas dependientes) como una esfera que asume mayoritariamente la mujer y en la que el marido, sin asumir la responsabilidad en igualdad, se ocupa de parte del trabajo doméstico. El tercer modelo sería el de “corresponsabilidad precaria” en el que las mujeres consideran que hay corresponsabilidad y hay un reparto equitativo de tareas (incluso verbalizan que son los maridos los que desempeñan más tareas en la casa) que, sin embargo, se argumenta de manera contradictoria de modo que se pone de manifiesto que la corresponsabilidad es un discurso que no va necesariamente acompañado de unas prácticas corresponsables.

5.1.- El modelo tradicional de reparto de tareas: ellas asumen y, a veces, se quejan

No hay ninguna posición discursiva que preconice que el reparto desigual de las tareas del hogar deba ser asumido por las mujeres para que sus maridos queden exentos de este trabajo, hecho que evidencia que el discurso social hegemónico postula que el trabajo doméstico es asunto de todas las personas que habitan en el hogar. Seguramente la hegemonía de este desiderátum por parte de las mujeres condiciona que, en algunos casos, cuando el reparto de tareas se traduce en una doble jornada para las mujeres, haya cierta resistencia inicial a reconocer que se está en esa situación. A lo largo del trabajo de campo hemos constatado como, en la narración de las entrevistadas, la dimensión conflictiva del trabajo doméstico se invisibiliza al inicio de las conversaciones. Parece que cuesta admitir que se viven pactos familiares en los que ellas cargan con la mayor parte del peso de las tareas

del hogar —y también de la crianza, como veremos después— y que esos pactos son fuente de conflictos.

Dentro de este modelo, encontramos una primera posición discursiva que, tras una primera invisibilización del conflicto, expone la existencia de un reparto muy desigual de las tareas en la que se expresa la resistencia masculina a participar del hogar. Se identifica la **división sexual del trabajo sería fruto del machismo** de los hombres:

Las comparto con mi hija, porque mi marido bueno, está chapado a la antigua [...] Y a parte tiene el defecto, bueno, a parte que este chapado a la antigua y que su madre no le ha enseñado a fregar un plato, poner una lavadora, ni hacer absolutamente nada, no, es bastante machista en ese sentido, pero bueno, él tiene un problema de vista entonces hay muchas cosas de la casa que no puede hacer porque no se ve [...] entonces hacerte algo en casa pues a lo mejor, pues hacerte el desayuno, eh, a lo mejor si le dices a la cuarta vez, a que botón le tengo que darle para la lavadora, mira déjalo que si no al final te la vas a cargar ¿no? Porque tampoco es que le salga de decir, te ayudo. (E5)

En esta posición, los hombres son identificados como machistas, aunque se apunta a que es fruto de cómo han sido educados (desresponsabilizando la individualidad) y, en este caso, observamos cómo se justifica parcialmente. El reconocimiento de esta situación supone aceptar la asunción del 100% de las tareas domésticas. Es decir, se asume el machismo de una manera no conflictiva o conformista.

Sin embargo, prevalece más la posición discursiva en la que, sin haber referencias explícitas a la estructura desigual o a los roles de género, el reparto desigual genera conflictos o malestares. Es en esta posición discursiva en la que hay una mayor resistencia inicial por “descubrir” el desigual reparto de tareas que, a lo largo de la entrevista se disipa para afirmar lo que se condensa en “es que es todo para mí” (E4) y aparece la posición en la que **se asumen las responsabilidades domésticas de manera conflictiva**:

Las tareas domésticas normalmente las hago yo [...] A lo mejor mi marido le gusta cocinar y puede decir, pues voy a hacer yo hoy de comer [...] Pero habitualmente no se pone a

hacer la cama...[...] No se pone a pasar la escoba, o sea las, las cosas domésticas al final me las como yo con patatas. (E7)

Hay un malestar explícito con la situación ya que se vive como una sobrecarga (“me las como con patatas”; “es todo para mí”). Estas situaciones se justifican a partir de una mayor participación del marido en el trabajo productivo en cuanto extensión de horarios y, por tanto, una menor disponibilidad horaria, pero sobre todo, a las pocas capacidades de los maridos a la hora de desempeñar tareas domésticas:

...no es que asuma, a ver si me entiendes, me refiero, el 90% a ver, sí, yo cocino, pues el fregar friega día sí día también, o sea, pero me refiero a lo que es hacer la comida, ir a comprar, pues vale, vamos juntos, la lavadora, pues la pongo yo, la que plancha soy yo, él a lo mejor que una vez está la ropa te la pliega y te la ordena, pero sí que es verdad que también... [...] es que para que me haga él un huevo frito, nene yo aún prefiero un cocido, porque lo quiero, prefiero comidas más elaboradas que yo tengo más costumbre que él, al haber trabajado tantos años fuera de casa, ha comido más de bares, que yo siempre he cocinado en mi casa. Entonces no es porque me eche yo el mérito, pues cocino mejor, ¿verdad? (E8)

Más allá de las justificaciones, las entrevistadas ponen de manifiesto las resistencias masculinas a la participación en las tareas domésticas remarcando que no es una situación que aceptan de manera acrítica sino que les genera malestares:

Vale, pues las tareas domésticas, me duele decirlo, pero son cosa mía. Sí que es verdad que tenemos dos baños, entonces hay uno que es el de chicas que no, pero el suyo de chicos le obligo normalmente que lo haga él porque solamente entra él a ese baño, entonces me parece lógico y normal y justo que lo limpie él. Le cuesta bastante, así que muchas de las veces termino limpiándolo yo y se supone que fregar los platos lo debería de hacer él también, pero tuvimos el hándicap de que se nos rompió el lavavajillas y entonces, pues eso, pues hemos tenido también bastantes trifulcas con el tema de la rotura del lavavajillas y tal y, bueno, en principio él, su faena es cuidar del jardín, que no lo cuida y también lo tengo que cuidar yo, o un poco obligarle a que tome conciencia de que es su responsabilidad y que de vez en cuando haga algo [...] Me parece triste, además, él es una persona súper moderna, según él súper feminista y tal, pero le cuesta mucho entender que él tiene que participar y responsabilizarse por lo menos de la mitad de las tareas domésticas. Y encima lo ve todo limpio, entonces es como: “¿Por qué voy a hacer eso si está bien? ¿Por qué voy a barrer o voy a fregar si está el suelo limpio? ¿O por qué voy a limpiar el aseo si está el aseo limpio? ¿O por qué voy a fregar los platos si hay más platos?” (ríe) y sí, es un poco injusto. (E10)

En este verbatim se observa la resistencia masculina a asumir las responsabilidades que, en principio, están repartidas. Hay, por tanto, una falta de responsabilidad masculina que se vive con dolor y como una injusticia. Se problematiza la falta de responsabilidad del marido que no será fruto de una falta de capacidades (no desempeña bien las tareas) sino de una actitud resistente a asumir sus responsabilidades que se traduce en el “escaqueo”.

5.2.- Mi marido me ayuda mucho en casa

En esta posición discursiva se aglutinan realidades dispares bajo la idea que el mantenimiento y organización de las tareas domésticas se asume como responsabilidad principal por parte de las mujeres y los maridos aparecen como una ayuda imprescindible. Los maridos ejecutan las tareas que ellas indican con mayor o menor resistencia, por lo que también hay realidades conflictivas y no conflictivas.

El reparto desigual no conflictivo de tareas domésticas se plasma en un discurso de agradecimiento a la participación masculina, sea en la medida que sea:

Pero las tareas entre los dos, pues porque ha cambiado claro, no es lo mismo, antes las hacía más yo, bueno, él cocina, generalmente él cocina siempre, pero las tareas digamos que, quizá yo tengo un poquito más de tarea, pero él me ayuda muchísimo, muchísimo, entre los dos. [...] Hombre, correspons..., sí, bueno, eh, aunque yo me encargo más, que siempre me he encargado más, ten en cuenta que a mí me gusta limpiar, he trabajado limpiando, y entonces ya con que él cocine para mí es más que suficiente, y el tema de que él ponga lavadoras y eso no le cuesta nada, pero ya solo el hecho de que yo no cocine ya es muchísimo, muchísimo, hace muchísimo, la mayor ayuda que pueda tener. (E6)

Al asumir la responsabilidad de lo doméstico, la participación de los hombres es recibida con agrado y vista como un alivio a la asunción de todo. No hay, por tanto, una demanda de una mayor participación de los hombres.

Desde un punto de vista más conflictivo, la ayuda de los maridos se valora aunque remarcando que hay una desproporción insalvable en las que ellas son las que

realizan una mayor parte de las tareas que los hombres no ven o no quieren ver (se despiertan antes, organizan, gestionan y sostienen esa carga) para poder “llegar a todo”.

Lo arreglamos entre los dos, sí. Hombre, yo siempre un poquillo más, aunque él me ayuda mucho, no tengo ninguna queja, pero claro, la mujer yo creo que es la que tira del carro. Pero bueno, no tengo queja y se lleva la cosa. Lo que pasa que a veces no tienes tiempo, no... No tienes, vamos, si te vas por la mañana... Intento dejarme las camas hechas, que a veces no las dejo, te vas a trabajar, al medio día igual son las tres y media, cuatro, cuando comer, te vas a por ellos... A veces llego con ellos a las cinco de la tarde a casa y tengo todo por hacer. Todo por hacer, ellos los deberes, las meriendas, a las siete y media, ocho, te pones con los baños... No te da tiempo... No sé, a veces la casa está hecha una mierda, hablando mal (ríen). Sí, es así y a mí no me mola nada, pero ¡es que no tienes tiempo material! (E4)

En este verbatim se pone de manifiesto como una cierta participación, aunque insuficiente, de los hombres en las tareas domésticas se acepta como una situación que, aunque no es motivo de queja, ya que se da por supuesto que la responsabilidad recae en la mujer, sí que genera malestares y una sobrecarga asumida no siempre con resignación.

siempre hay disputas porque si no lo mando a veces no hace las cosas, ¿sabes? Pero no tengo queja. No tengo queja porque lo que le mando lo hace. Claro, es que si no es todo para mí y, aún así, pues ya te digo, a veces prefiero hacerlo yo que mandarlo. Prefiero porque me lo hace mal para mí, para mi gusto me lo hace mal y lo tengo que volver a hacer. (E4)

En el anterior verbatim se observa la resistencia femenina a la queja o al reproche. Aunque la falta de corresponsabilidad se vive de manera conflictiva, se salva desde la gestión individual de la frustración.

5.3.- Una corresponsabilidad a un 50% en equilibrio precario

La posición discursiva que analizamos en este epígrafe es la de las mujeres que afirman y sostienen que hay un reparto equitativo de las tareas domésticas. Se trata de un discurso triunfalista en el que se plantean estrategias diversas para evitar los conflictos relacionados con las tareas domésticas. Hemos apuntalado en el etiquetado de este modelo “en equilibrio precario” porque el discurso de la corresponsabilidad esconde más atajos, apaños y estrategias que lo que cabría esperar.

Esta posición se condensa en frases como “el matrimonio es una sociedad” (E2), “somos un tándem muy bueno” (E3). Se describen situaciones no conflictivas de participación en las tareas domésticas en las que los hombres asumen responsabilidades al 50%.

Sin embargo, esa corresponsabilidad está mediada por ajustes y situaciones que lo hacen posible. Por ejemplo, en el siguiente verbatim, se observa cómo la corresponsabilidad está facilitada por el tipo de jornada laboral de la entrevistada que hace que esté en casa por las mañanas y, por tanto, pueda dedicarse a tareas de mantenimiento:

Pues hoy, por ejemplo, que estoy yo, me encargo yo. Obviamente, no está él, pues las tareas domésticas las hago yo. El día que yo no estoy... Nosotros hacemos guardias, entonces no solo es un turno, si yo me voy, me voy muchas veces para todo el día. Se encarga él de todo. Cuando llega a casa pues tiene que hacer las camas, tiene que hacer la comida, tiene que hacer las cenas... Hasta la hora que yo llegue. Al 50%, nosotros en eso somos un tándem muy bueno (*ríe*) [...]Sí, siempre están bien distribuidas las tareas. Cada uno hace su 50%. (E3)

Todavía con más intensidad se observa en el siguiente verbatim en el que se explica que se tomó la decisión de reducir la jornada laboral de la mujer para poder atender mejor las necesidades del hogar y la crianza. Por tanto, se fuerza el hecho de que la mujer tenga más tiempo disponible en la casa para propiciar una conciliación sin

conflictos. Es decir, bajo el discurso de la corresponsabilidad, encontramos los apañños de siempre para problemas de siempre:

Claro, sí que es verdad que ya te digo, mi marido trabaja más horas, yo trabajo menos, con lo cual la carga de la casa en sí recae sobre mí porque decidimos que de momento era la opción mejor para poderme reducir yo la jornada [...] Ya te digo, él llega cansado de trabajar, pero pone la mesa, hacemos la cena entre todos, recogemos todo entre todos, cada uno hace su parte. Pues si por las mañanas los niños cada uno hace su cama, recoge su habitación, eso es un trabajo que yo no tengo que hacer. Si cada uno cuando se ducha deja el baño recogido es un trabajo que yo no tengo por qué ir detrás de nadie. La frase de “yo no soy la chacha de nadie, la criada”, así un poco, los hemos educado así. (E2)

Un segundo atajo bajo el discurso de la corresponsabilidad es la asunción de las mujeres de la carga en solitario de la organización de las tareas. Las mujeres siguen siendo las principales responsables del buen funcionamiento de la organización familiar (Murillo, 1999), asumiendo que son ellas las responsables del buen funcionamiento del hogar por lo que se convierten en las que reparten las tareas, indican y mandan. Es decir, las mujeres organizan, los hombres ejecutan. En este modelo no conflictual, los hombres ejecutan sin resistencia:

La que lo veo soy yo. Sí, si te refieres a la carga mental que supone eso, la organización la llevo yo. Sí, sí, sí. Sí. Yo a veces estoy en el trabajo y estoy diciéndole: “Tss, ve a comprar açò”. Todo eso está en mi cabeza, eso es verdad. la carga mental es mía [...] Él la realiza, más que yo incluso, pero la carga mental sí, sí. La lavadora, esta mañana... Le dije ayer: “Tss, la llavaora fica-la i prepara-ho tot i tal”. Lo ha puesto él y él es el 50%, pero verlo, lo tengo que ver yo, ¿eh? Que hace falta las cosas, sí.

¿Y hay alguna resistencia por su parte?

Nunca. Jamás. No, no, jamás. No, no. no nos causa conflicto, él... No. No, él es muy trabajador en casa también, lo que toca, lo hace (*ríe*). (E3)

Otra fracción discursiva interpreta bajo corresponsabilidad la idea de participación en las tareas domésticas en función de la participación en el mercado laboral. Así, cuando las mujeres tienen una jornada laboral menos intensa o más flexible, asumen más responsabilidades domésticas. Esto se percibe como algo lógico,

como algo indiscutible: las mujeres, sí tienen mayor disponibilidad, asumen más tareas y debe pasar igual cuando es a la inversa:

Exactamente, pues cuando a lo mejor hay veces que a lo mejor él, eh, yo he estado más tiempo en casa, y él si que ha estado trabajando, pues a lo mejor, yo he hecho más tareas de casa, pero eso lo entiendo, lo, lo veo lógico [...] Exactamente, una persona que está trabajando fuera como también ha pasado al revés, de a lo mejor el estar más tiempo en casa y yo trabajar fuera, pues lo, lo mismo, si yo por ejemplo los días que voy a feria el a lo mejor, no, a lo mejor no, lo hace todo, yo llego y tengo mi cena preparada en la mesa, ¿lo entiendes?, y, y, y la casa limpia y recogida. (E9)

Por último, nos encontramos con el atajo de la ayuda externa. No nos vamos a centrar aquí en la participación de las abuelas y suegras en las tareas estrictamente domésticas (los abordaremos después a través del análisis de su papel en la crianza de los hijos) pero, a través de las entrevistas, se observa cómo las abuelas cubren parte del trabajo doméstico (especialmente cocinar y preparar tupper). Es la contratación de ayuda externa (otras mujeres siempre) la que, en algunos casos, permite reducir la presencia de las mujeres en las tareas domésticas. Tal y como indican Moreno et al. (2018), la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral no ha supuesto una menor participación de los hombres en el mismo, por lo que pensar que una mayor participación de los hombres en el hogar supone una reducción de la dedicación de las mujeres, es un error.

Al mismo tiempo, las autoras sostienen que no podemos presuponer que el trabajo doméstico en una misma unidad familiar es visto y percibido de la misma manera por el hombre y la mujer (Moreno et al. 2018). De manera que las mujeres siguen asumiendo las tareas más rutinarias y más insignificantes siguiendo ocupando tiempo.

El atajo de la contratación de trabajadoras domésticas de manera puntual o continuada continúa siendo el modo predilecto mediante el cual se consigue eliminar la conflictividad relacionada con las tareas domésticas y, más aún, con la sensación de sobrecarga y fatiga de las mujeres. En el trabajo de campo, la ayuda doméstica

aparece como el elemento pacificador en los casos que ambas partes de la pareja heterosexual participan a tiempo completo en el mercado laboral.

Pues cuando estábamos trabajando los dos, y estábamos trabajando de continuo, yo, el mejor dinero del mundo pagado es tener a una persona que te ayude en casa. (E10)

La necesidad de contar con alguien extra para el desempeño de tareas domésticas continúa siendo responsabilidad de las mujeres. Son ellas las que consideran que en algún momento hace falta esa ayuda extra, bien sea con la necesidad de hacer limpiezas a fondo o en caso de cúmulo de faena. La contratación externa descarga a las mujeres y se ve como una ayuda a su trabajo, no al trabajo de la unidad familiar. Resulta especialmente reveladora esta cita:

Mi madre, por ejemplo, suele ir una chica que le limpia los viernes siempre la casa, pues esa chica le digo muchas veces: “Pues vente y me ayudas hoy que tengo”, por ejemplo, ahora que hemos montado el árbol de navidad y hemos montado el Belén: “Pues vente y me ayudas un poquito en la casa a mí”. Y el día que lo necesito, no la tengo de seguido, pero le aviso para cuando se me acumula, porque es verdad que trabajamos y no siempre lo tengo como quisiera. (E3)

Esta cita se corresponde con una informante que considera que su marido incluso realiza más tareas que ella, por eso la ubicamos en este modelo de “corresponsabilidad precaria” y, sin embargo, en el modo de enunciar se condensa la asunción del buen funcionamiento del hogar.

5.4.- El mal reparto generizado de tareas domésticas y la percepción de la participación masculina

En los relatos de las entrevistas se ve claramente cómo hay ciertas tareas que los hombres asumen con mayor facilidad. Las relacionadas con las compras, fregar los platos o poner el lavavajillas y la cocina (tanto esporádica como habitual). Por parte de las mujeres se asume con más frecuencia y de manera cotidiana el

mantenimiento de la casa, la organización y gestión de la ropa (sobre todo la compra de la ropa de los niños y niñas), así como ordenar los espacios. Las narrativas constatan un mantenimiento de los roles en la distribución de las tareas domésticas según la cual ellos pueden elegir según preferencia.

Por otra parte, en las entrevistas también se observa cómo las mujeres piensan que sus maridos piensan que hacen más de lo que hacen:

Entre setmana el meu home pues a vegades fa el sopar, fa prou vegades el sopar. Si me *senquere* dirie que el fa tots els dies. (E16)

Este tipo de comentarios refuerzan la idea sobre una percepción desigual del trabajo doméstico fruto de la invisibilización social del mismo. Hay tareas que no se ven y que, por tanto, no se valoran.

Yo creo que son exactamente los mismos: él no es consciente de la urgencia de hacer las cosas de la misma forma que yo. Para él la urgencia de tener la casa limpia no es igual que para mí, lo mismo con fregar los platos, el orden etc. (E13)

El confinamiento y la situación de crisis sanitaria ha provocado que algunos de los atajos que las mujeres utilizan para conciliar se cierren. En muchos casos se prescindió de la contratación de servicios de trabajo doméstico que son los que liberan parte del tiempo de las mujeres y, la extensión del tiempo en el hogar puede haber provocado que las mujeres asuman más ese trabajo invisible, rutinario y cotidiano tanto en las situaciones de teletrabajo como en las de ERTE o pérdida de empleo. Porque estar más en casa, para algunas, supone trabajar más en la casa.

Las entrevistadas repiten la idea que el trabajo doméstico es desagradecido, que acabas de limpiar la casa por un sitio y ya necesita atención por otro, que se acumula y que no siempre se puede tener como se querría. Ahora bien, mientras que en las situaciones de no confinamiento, al salir de casa se deja de ver las necesidades de limpieza y orden, en un momento de intensificación de la presencia en el hogar, es más difícil hacer como si las tareas no estuviesen por hacer.

Paradójicamente, las entrevistadas no han situado en el confinamiento una intensificación de los conflictos derivados del reparto de tareas. Consideran que, los conflictos que habían son los que siguen estando, muestra de la naturalidad con la que se asume la desigual distribución de las responsabilidades domésticas.

6.- LOS CUIDADOS DURANTE LA PANDEMIA Y EL CONFINAMIENTO: LA ASUNCIÓN DE UNA RESPONSABILIDAD NO COMPARTIDA

Uno de los aspectos más relevantes a la hora de comprender los discursos y las realidades que han vivido las mujeres de la muestra estructural aquí analizada, es, sin duda, la cuestión de los cuidados durante la pandemia, especialmente en momentos más complejos como el confinamiento de marzo-abril del 2020.

Aunque son diversas las situaciones familiares y las propias estructuras de convivencia, emergen una serie de variables explicativas que ayudan a comprender que mujeres han tenido más problemas y cómo los han gestionado desde el punto de vista de este tipo de tareas reproductivas.

Si bien, cabe matizar que en la muestra estructural no se cuenta con situaciones que claramente podrían categorizarse como de cuidado directo de personas dependientes, pero sin embargo, en algunos relatos sí que subyace la cuestión de un cuidado compartido por hermanos y hermanas que se podría entender desde una especie de asistencia preocupada que vigila y controla desde la distancia (también para evitar los contactos y posibles contagios del virus) a los mayores, dependientes en diferentes niveles. Paradójicamente, los discursos sobre estos mayores van a virar más hacia la no disponibilidad de ayuda por parte de estos y estas en el cuidado de los hijos e hijas de las entrevistadas en contextos de extrema necesidad, aunque como se verá, esta ayuda acaba siendo solicitada y utilizada en diversos escenarios como última tabla de salvación frente a la incompatibilidad de lo doméstico-familiar, lo laboral y las implicaciones de la pandemia.

Centrando la mirada en el cuidado más implementado por las entrevistadas, es decir, el de hijos e hijas, se pueden considerar al menos cuatro variables como fundamentales a la hora de entender cuáles eran las situaciones más problemáticas en cuestión de atención de los y las menores: la edad de los hijos/as, la ya mencionada disponibilidad de ayuda familiar (pese a las restricciones a la movilidad en determinado periodo), la situación de convivencia o no con parejas, puesto que

en la muestra se encuentran varias madres separadas y por último la situación laboral durante la pandemia.

Sin duda, los discursos de las mujeres que han tenido que trabajar en los servicios esenciales durante los últimos meses, incluidas las semanas de confinamiento, que además tienen hijos e hijas en etapa de escolarización infantil, son los más significativos, puesto que ponen de manifiesto ciertas realidades estructurales que tienen que ver con lógicas heredadas de órdenes de género tradicionales con divisiones sexuadas muy evidentes en el seno de las familias nucleares heteronormativas y también con los límites de nuestro modelo de estado de bienestar. A estas mujeres, además se suman algunas otras cuyos discursos sobre el teletrabajo muestran cómo este ha sido especialmente complicado de gestionar desde un punto de vista de la conciliación entre lo profesional y lo familiar-personal.

Finalmente, cabría añadir la situación, si cabe más compleja, de aquellas mujeres separadas pero que, con mayor o menor grado de intensidad, asumen mayoritariamente este tipo de cuidados de los hijos y las hijas. De todas estas cuestiones se desprende una idea bastante clara que es fácilmente perceptible en muchos discursos de estas mujeres, si bien, otras con situaciones diferentes (fundamentalmente hijos/as en edades más autónomas) presentan otras realidades mucho más llevaderas durante estos tiempos convulsos. Esta idea sería que la conciliación se escribe en clave femenina, como ya se ha señalado previamente, porque las implicaciones discursivas y prácticas de un orden tradicional de género todavía asignan el espacio de los cuidados a las mujeres. Cuestión que por otra parte se puede replantear en los términos de la ya mencionada violencia simbólica (Bourdieu, 2007).

6.1.- ¿Cómo conciliar empleo y cuidado de hijos e hijas durante la pandemia?

La primera gran preocupación para una parte significativa de la muestra ha sido cómo gestionar su trabajo remunerado, especialmente en los casos que requería presencialidad (esenciales), en relación con el cuidado de los hijos e hijas, sobre todo en las situaciones que tenían edades infantiles.

En estos escenarios van a emerger diferentes situaciones, aunque como se verá específicamente en otro punto, la mayoría de ellas acaban siendo solucionadas a través de la ayuda familiar, fundamentalmente de abuelas/suegras o abuelos/suegros, puesto que la implicación de las parejas (en caso que las haya) suele ser mínima, legitimándose la ausencia o no disponibilidad masculina a nivel discursivo desde la percepción de que el empleo de los hombres tiende a requerir de más horas y disponibilidad, en cierta medida arrastrando percepciones sociales que otorgan un valor simbólico mayor a los empleos masculinos, incluso en condiciones similares respecto a posibles ingresos o salarios.

Xiquets al cole, a l'institut, jo treballant, el meu home treballant, una cosa normal. Jo tinc reducció de jornada, lo qual la conciliació bé, però el meu home treballa moltes hores, entonces vam decidir que jo me reduiria la jornada per a conciliar un poquet en la casa, els xiquets i tot això. (E2)

... solo trabajo una tarde a la semana porque, claro, antes echábamos mano de padres y ahora queremos evitar eso. Entonces, yo me he sacrificado (ríe), porque era o mi marido o yo y yo por las tardes solo abro una tarde a la semana [...] Pues hablándolo mi marido y yo, a ver, es que es un problema los críos. Es un problema y no es un problema, porque para mí no son un problema, antes son ellos que el trabajo, pero claro, ¿qué hacemos con ellos? Tampoco podemos estar buscándonos siempre alguien para que nos los cuide y estar pagándolo porque lo que ganas por una parte lo pierdes por otra (E4).

En las palabras de las entrevistadas se ve cómo se decide reducir la jornada laboral de las mismas asumiendo ellas las consecuencias de la conciliación. Hay como cierta normalización-naturalización que podría entenderse en ciertos aspectos como

alguna forma de resignación respecto a que los cuidados de los hijos o hijas deben recaer sobre ellas mismas.

No se percibe un discurso explícito crítico con estas situaciones, sino que hay cierta asunción de que no es posible gestionarlo de otra manera. Los hombres en la mayoría de los relatos participan de manera accesorio o puntual, e incluso en situaciones donde manifiestamente se podría apostar por una mayor implicación masculina en los procesos de crianza, esto no se ve como posible, desprendiéndose de sus palabras una visión todavía muy marcada sobre los roles asociados a hombres y mujeres en los contextos de lo reproductivo.

La realidad dice que no hay mucha corresponsabilidad porque soy yo la que se encarga básicamente de ellos, sé lo que pasa en el cole, sé lo que necesitan, su ropa, quizás él está más pendiente de la higiene, baños etc., pero para estudiar y lo relacionado con su ropa soy yo. No tenemos nada definido pero como decía, él trabaja muchas horas y a veces solo para de trabajar cuando vamos a cenar o cuando los baña. También flexibilidad para ir a buscarlos y traerlos a casa pero no se queda con ellos a pasar la tarde. A veces hace la cena o va a comprar, o tiende o recoge la ropa pero lo normal es que lo haga yo. (E13)

En el siguiente fragmento se observa con claridad esta idea propia de modelos tradicionales de pareja-familia: los hombres aunque estén parados deben buscar empleo (función proveedora) (Gilmore, 1990; Rodríguez del Pino, 2014; Martínez Guirao y Téllez, 2016) puesto es lo que se espera de ellos, mientras que las mujeres pueden relativizar esa búsqueda o incluso reducir su tiempo de trabajo remunerado porque todavía parece que la sociedad les reclame su presencia activa y prolongada en la esfera de los cuidados. En este caso, el contexto es de una pareja heterosexual con un hijo de diez años y otro que está a punto de nacer. Así piensa su futuro más inmediato la entrevistada que habitualmente trabaja a media jornada:

A ver, él, él me puede echar una mano, pero él en su plan de futuro ya, o sea él está parado, pero porque no, ahora no está, no hay trabajo, digamos, y, pero su plan de futuro es intentar ya de inmediato, esta mañana lo hemos estado hablando [...] A ver, si para enero o eso, pudiera encontrar otra vez trabajo, o sea, él por, él lo que quiere es trabajar él, para que yo pueda cuidar un poco del bebé, porque sabe que ahora, eh, yo gano menos, si yo trabajo gano menos que él, entonces [...] Él dice, yo, a ver si encuentro trabajo, la cual yo pueda ganar yo el sueldo, y tu estos meses dedicarte al bebé, y tú hacerte un poco eso, cargo de los niños por

la mañana de llevarlo al niño grande a la escuela y tal, y estar con el bebé, es la, es el pensamiento y lo que él, digamos, mientras que no trabaja el me va a ayudar, por supuesto, porque con el niño me ayuda a llevarlo y traerlo a la escuela..., de la escuela, con los deberes me ayuda muchísimo, de jugar con él también. El bebé, pues ahora cuando venga, veremos a ver la ayuda que tengo de si le cambiará o no pañales, no lo sé, pero...(E7).

En esta misma línea, vemos cómo las mujeres asumen este rol cuidador automáticamente pese a las implicaciones que esto tiene sobre su proyección profesional y su propia autonomía económica, de las que por otra parte sí son conscientes. A pesar de tener parejas masculinas y en un escenario social supuestamente más igualitario que lustros atrás, nunca parece vislumbrarse en los discursos la posibilidad de reducir las jornadas de trabajo remunerado de los varones, puesto que estos, al menos en los discursos de las mujeres, parecen siguiendo creer que su función familiar se limita a lo proveedor (desde las lógicas del capitalismo contemporáneo) siempre lejos de los cuidados, pese a puntuales colaboraciones nunca del todo corresponsables:

Antes en sus ratos libres él estaba casi siempre haciendo cursos, entonces con él como que había que contar bien poco tirando a nada y es, ya te digo, pues recaía la mayor parte de responsabilidad en mi madre [...] Pues sí que es verdad que fue muy difícil (se refiere a cuándo solicita la reducción de jornada a la empresa) porque no está bien mirado que pidas el horario maternal no está bien mirado y ya te cierras las puertas a una posible ampliación, que siempre, claro, pues me viene mejor, si de media jornada cobras 500, 600 euros, pues claro, me viene mejor cobrar 800 o 1000 siempre. Pero claro, si ves que es un caos, que no hay manera de organizarte y que es que vas a tener que, en mi caso, ya digo, es que tengo que firmar la baja voluntaria e irme, ¡es que no puedo trabajar! Es que no puedo ir, es que con quién dejo a la niña, qué hago. Y pues eso, muy difícil, muy complicado... (E10)

Existe, por otra parte, una discursiva sobre la demanda de conciliación, aunque no se sea excesivamente consciente, es decir, se apela a que en condiciones de desempleo, estar en casa por los condicionantes de la pandemia o situaciones particulares que ubican a las mujeres en lo privado-doméstico, puedes responsabilizarte de estos cuidados familiares sin depender de nadie, cuestión que como se verá más adelante es recurrente para muchas de las mujeres entrevistadas. De esta manera, y pese a lo económico, en estos casos se valora positivamente.

Pues mira, de momento, a mí, por un lado, me ha venido bien el estar en casa, porque así no tengo que depender de nadie, claro, siempre hay que mirar el lado positivo, pues de las cosas, entonces, tema lo que es laboral mal, pues porque necesitas dinero, claro, para poder sobrevivir y llevarlo tu mejor. Pero lo que es el tema personal, para mí, mejor, en el sentido de que no tengo que estar dependiendo de nadie y me puedo ocupar yo de mis hijos. También quiero decir que al estar tantos meses que ellos tampoco no han ido al cole ni nada, el estar confinados, pues claro no me he tenido que apañarme tampoco en buscarme la vida para que los llevaran o los recogieran, pero que bueno, que ahora al estar yo en casa, pues ya me apaño yo. (E1).

La participación masculina en los cuidados de los hijos e hijas es diversa en su nivel de implicación, pero prácticamente nunca, especialmente en los referidos a las situaciones familiares con niños y niñas más pequeños, se puede hablar de una corresponsabilidad asumida y efectiva.

Mientras que en un extremo encontramos a los maridos que participan, fundamentalmente desde una visión sexuada de las funciones asignadas a hombres y mujeres por la lógica patriarcal con actividades tradicionalmente consideradas masculinas, en otros casos vemos una implicación más directa en los quehaceres cotidianos sobre los cuidados infantiles.

Pues normalmente los sábados por la mañana él tiene partido de fútbol. Entonces [...], mi marido, se va con el partido y está toda la mañana con el niño en el fútbol. (E3)

Pues mira, ha creado un vínculo muy grande ahora, que es más mayor el nene, cosa que de pequeño no, pero ahora ha creado un vínculo que es bueno, el chiquito con su padre en, no caga[...] En que les gusta a los dos ir a pescar, que si ir a, a cazar y, y pasear y tal, entonces, eh... (E7)

En algunos casos, como se apuntaba, sí que se asumen más tareas, como el baño, ciertas comidas, o la gestión de las idas y vueltas a los centros educativos. Aunque la carga mental, como ya se ha comentado con las tareas domésticas, parece recaer nuevamente en las mujeres.

En la siguiente cita de una entrevistada se sintetiza muy bien la idea de cómo, aun facilitando el teletrabajo masculino la gestión del cuidado de la hija, sin embargo, se describe como cierta imposición (*no queda otra*) e incluso relativización del tiempo

de compaginar teletrabajo y cuidado por parte del hombre, puesto que la mujer se ha reducido la jornada, lo que en sus palabras facilita las cosas.

Cuando él empezó con el teletrabajo fue un descanso porque en mi trabajo es que es imposible, pero el suyo que lo mismo da que esté en una oficina, que esté en casa, que esté en el parque que teniendo lo que es el monitor, el ordenador y las herramientas que necesite pues puede realizarlo. Y fue un respiro porque claro, aunque estés teletrabajando, pero si yo me tengo que ir a currar y te tienes que quedar a la niña pues te la tienes que quedar porque no hay otra, le pones la tele, pones lo que sea, le entretienes como sea y... Sí que es verdad que yo con lo de la reducción, claro, se me limitó mucho los días de trabajo que iba a tener que ir y las horas, entonces, era mucho más llevadero. Claro, trabajar 4 horas se hace bastante llevadero. (E10)

6.2.- Una dificultad añadida: los deberes escolares durante el confinamiento

Otra cuestión de especial significación dentro de las dinámicas de los cuidados de menores y en el contexto pandémico, ha sido la gestión de la práctica educativa de hijos e hijas en modo telemático. Esto, como ya apuntan otros estudios recientes (Alcañiz et al, 2020) ha supuesto una tarea añadida e incluso más tensiones en los senos familiares.

En los discursos de las mujeres de la muestra que se está analizando y nuevamente y de forma especial para aquellas que tenían hijos e hijas en edad escolar y en función del nivel de participación de los maridos (en caso de convivencia), los deberes escolares han supuesto un reto de primera magnitud, aunque en algunos casos más que en otros. Nuevamente, la edad de los hijos o hijas emerge como variable fundamental, además, obviamente de la situación laboral de los progenitores y en este caso las exigencias de los docentes de los hijos e hijas.

Sí porque el tema del cole y del instituto lo llevaba yo un poco más, por tema horario y porque siempre ese tema lo he llevado un poco más yo, el tema del colegio y todo eso por... Claro, mi marido no puede ir, llevarlo y recogerlos al cole. Con lo cual en el cole a quien conocen es a mí. El correo electrónico tienen el mío, teléfonos sí que tienen varios, pero no, normalmente

la opción de uno de la lista soy yo para todo. Entonces, claro, cuando yo volvía de trabajar yo llegaba antes, con lo cual los deberes y los trabajos... Ahí sí que me agobié mucho porque era prácticamente todo el día... Salir de trabajar, llegar a casa y ponerme con el pequeño y: "A ver, qué tienes, venga va". Hacerle un cuadrante, descargarle y: "Mira, hoy haces esto y mañana esto" porque si no se lo organizaba él mentalmente no era capaz de coger [...] Claro, tú piensa que cuando van al cole tienen un horario, cogen el libro, meten sus asignaturas y van a cada clase que les toca y hacen lo que les dicen. Ahora coge a un niño de nueve años que tenía entonces, no tenía diez y dile: "No, ahora cuando te manden el correo, cógete tú el Gmail y apáñate". ¡Es inviable! Aparte que sí, que hoy en día los niños la tecnología la saben usar, pero tuvo que hacer un trabajo en Power Point que nos costó como 20 días y lo tuvimos que hacer los dos y cuando nos dieron las notas este fin de curso le digo: "¡Pau hemos aprobado con muy buena nota los dos! ¡Hemos aprobado yo cuarto de primaria por segunda vez!" (ríen) y él se reía. (E2)

Sí, pues charlando con las mamás en el *Whatsapp* es que se pasaron, ¿eh? Se pasaron porque, joder, es que no hace falta... Pero yo creo que los querían entretener a ellos, pero no, pero es que tienes que estar tú. O sea, tienes que hacer el trabajo con ellos, era faena para ti. Faena para los padres y, encima, graba vídeo o haz audio y vuelvemelo a mandar, y vuelvemelo a mandar y vuelve a hacer no sé qué. Eso fue jodido, sí. Hombre, tampoco los podían dejar... Pero yo qué sé, un ejercicio al día de cualquier cosa. Por lo menos los míos que son pequeños, como te he dicho, que no hace falta de inglés, de no sé cuántos, ahora esto, ahora lo otro, ahora haz una palma para la pascua, ahora esta manualidad... Es que llega un momento que... Sí, era mucho y empleabas toda la mañana, o sea, toda la mañana. (E4)

Como se puede apreciar de manera clara en estas citas que ejemplifican y sintetizan el discurso de las mujeres con niños y niñas en edad escolar, la gestión de esta situación ha sido conflictiva y ha supuesto un esfuerzo añadido que, en la mayoría de los casos recae otra vez sobre las mujeres, si bien, emergen bastantes discursos, donde, al menos durante el confinamiento, los padres también participan de este tipo de tareas, aunque a veces parece que de forma subsidiaria.

Pero con el niño que, sí que tiene, tuvimos que seguir trabajando como si la escuela, o sea, fatal, yo, y sé que más madres también teníamos ansiedad de, de tener que las profesoras nosotras, intentar hacerlo como podíamos claro, porque yo no soy profesora, entonces no

puedo impartirle una clase a mi hijo bien como una profesora, pero bueno, hicimos lo que pudimos [...] Sí, él a mi él, él me ayuda demasiado con ese tema porque a su padre le hacía más caso que a mí...Entonces sí que su padre ha colaborado siempre a, a día de hoy en todos los días, para el tema de ejercicios y deberes con, con el chiquito mucho [...] O sea, lo hacemos los dos, pero el me ayuda mucho. (E7)

En conclusión y en relación con este punto, aunque son las madres las que mayormente asumen esta tarea, los padres también participan, pero con menor intensidad por normal general o de forma puntual. No obstante, en algunos relatos, y dadas las situaciones sociolaborales familiares, es el padre quien se encarga de estas tareas, sin que eso esté exento de cierto sentimiento de “culpa” que se deja ver entrelíneas en las palabras de la madre.

Pues mi marido suele hacer más las tareas de estudio de los niños, se encarga mucho más porque siempre está por las tardes. Entonces ese tema lo lleva casi siempre él. Se entera muchísimo más del cole él que yo (ríe). Sí, es verdad. es curioso, ¿eh? Porque siempre me lo dicen en el cole: “Jolines, se lo diremos a tu marido”. O las extraescolares, siempre los lleva él. Por las tardes, cuando acaba él es el que reparte. Él conmigo no cuenta siempre, claro. Y los fines de semana, incluso, yo también trabajo a turno rodado, los tiene que tener él los fines de semana. Entonces él se encarga mucho, yo... Más casi que yo, ¿eh? Tengo que decir. A lo mejor no es lo habitual, pero en mi caso es este [...] Estudiábamos como podíamos, claro. Teníamos una tablet... ¡Son dos! El ordenador tenía un ordenador abandonado más viejo que matusalén que no lo gastaba hacía años de viejo que era, pues lo pusimos para que la niña pudiera también conectarse a internet con la profesora. Ellos hacían alguna videollamada, a lo mejor una o dos al mes, tampoco más. Entonces se ponían todos los niños y se veían, intentabas que pobres no perdieran la conexión con sus amiguitos. (E3)

6.3.- La delegación forzada de los cuidados: el papel de las abuelas y abuelos durante la pandemia.

Frente a algunas de las situaciones descritas, resulta evidente que muchas madres y familias han tenido que ingeniárselas para poder dar respuesta a las demandas colisionantes entre empleo y cuidado de menores en el contexto de la pandemia. En el caso de las mujeres entrevistadas con hijos e hijas en edad escolar, y pese a las restricciones legales de movilidad durante el confinamiento y el miedo a

contagiar a los abuelos y abuelas cuidadores, no han tenido otra alternativa en muchas ocasiones. Como señalaba una de las entrevistadas “son el comodín”.

Però al principi donava tanta temor, ere tot tan... que no ho coneixies saps i entones al treballar nit si i nit no i no hi havia cole vaig deixar als xiquets amb els meu pares i han estat deu setmanes que no mos arribaven ni a besar-nos perquè els meus pares viuen a un maset i ells no se'n van enterar del confinament també és veritat. (E16)

Así pues, y aun intentando evitarlo, han tenido que hacer uso de este recurso, puesto que si tocaba (tele)trabajar y nadie se podía hacer responsable de los hijos e hijas y además los colegios estaban cerrados, la única alternativa viable que emergía parece ser el recurso, por otra parte ya habitual en sus vidas, de delegar los cuidados en los padres/madres de las mujeres o sus suegras o suegros.

Pues la verdad (*ríe*), mi madre. Gracias a mi madre [...] mi madre vive en Alicante y era: “Mamá...”, y la mujer loca, o sea: “¿Y mañana a qué hora? Es que no me acuerdo. ¿Pero mañana no era a las 8 de la mañana que tenía que estar ahí en tu casa?”. Pues eso, de decir... Derivar la responsabilidad tuya como madre en otra persona [...] por cuestiones laborales, pues tú siempre tiras un poco de abuelas, de mi madre, de mi suegra, de mi suegro... Mi padre vive en Alemania, entonces mi padre sí que no, pero bueno, de un poco de la familia así más directa porque en el caso este mi hija sí que me puede echar un cable, pero claro, si no está, no puede. Entonces pues complicado, muy complicado porque de repente no hay colegio, tampoco está el salvoconducto de poder dejarlos con los abuelos porque en ese momento era peligroso y estaba totalmente desaconsejado y entonces pues difícilísimo [...] Yo ni subía a casa de mi madre para no tener yo un contacto directo con ella, pero había que dejarle la niña a mi madre. Mi madre sí que es verdad que es una persona bastante joven, tiene 61 años, está muy bien, tiene la salud perfecta, tal, entonces... Pero claro, también dices: “Es que no es una cría”, o sea, a partir de no sé si han dicho de 65 que ya es como la edad más complicada por el tema del coronavirus, que dices: “Bueno, pues está cerca la mujer, ¿vale? No es...” y siempre pues un poco, claro, dices: “La nena está aislada, pero yo tengo contacto con la nena y yo tengo contacto con el mundo porque yo estoy en un hipermercado en el que la gente eso de” (E10)

Yo también echo mano, si no podemos conciliar... Hay días que no se ha podido. Todo el Covid no se ha podido conciliar nada, tenías que hacer horas extra. Entonces, o bien los dejaba con mi marido porque estaba él o han venido los abuelitos de ellos. Hemos tenido que tirar de ellos un montón, pobres, tanto de unos como de otros. Pero bueno, en el Covid no los expusimos demasiado, fue lo mínimo [...] Los llevan ellos al cole, no hay otra. Cuando son

menores de edad y no van solos todavía, no hay otra, o van a comer a su casa... Vamos con muchísimo cuidado, con mascarilla, dices que no se acerquen... Pero la situación es esa. Pero bueno, yo ya te digo que me considero afortunada porque mejor o peor mi marido está a las tres a por ellos, entonces sería solo el ratito a lo mejor de la mañana, de llevarlos al cole. Esa horita más o menos. (E3)

La suerte que tuve es que mi madre se jubiló justo antes de la pandemia y estuvo viniendo a cuidar de mis hijos aunque yo estuviese en casa porque cuando estaba trabajando, tenía que grabar entrevistas por skype muchas veces y tenía que salir sin errores así que siempre estuve cubierta por ella y por mi marido, mientras él estuvo en casa. (E14)

Emergen también en los discursos otras formas de ayuda familiar, en este caso la hermana de la entrevistada, pese a que es la figura materna siempre es la más presente y recurrente.

... si su padre viviera con nosotros o lo que fuera, no sé, pues me imagino que nos adaptaríamos, pero en la actualidad siempre viene mi madre o una de mis hermanas que trabaja en un colegio, ahora no puede, pero en la cuarentena sí se quedó algún día a dormir a mi casa. Pero muy poquitas veces, suele venir mi madre [...] En eso, cuando yo me iba (al trabajo por la mañana), venía mi madre. Algunas veces yo me iba y todavía no había venido mi madre, pero a lo mejor podía pasar 15 minutos, media hora, como mucho. Y ella (su hija) se despertaba, se conectaba a las 8 de la mañana, además, se conectaba a las 8 porque su profesora antes de las 8 no se conectaba, sino ella se hubiera conectado. (E11)

Parece claro que, aun con todos los condicionantes indicados, las mujeres entrevistadas en muchas ocasiones han tenido que hacer frente a la pandemia asumiendo riesgos, puesto que aunque con miedo y siendo conscientes de lo que hacían, no vislumbraban alternativa, y por tanto han sido, como ya venían siendo habitualmente, las abuelas y abuelos quienes han tenido que asumir partes sustanciosas de los cuidados, incluso en tiempos de pandemia y confinamiento.

Las mujeres que más afectadas se han visto por estas situaciones, como se ha pretendido recalcar, son aquellas trabajadoras de los servicios esenciales, puesto que éstas nunca han dejado de salir a trabajar al espacio público, aun en condiciones de colegios cerrados y sin saber claramente qué hacer con los hijos e hijas. Sin embargo, las alternativas, aunque se suelen explicar por la propia

estructura y situación familiar, no suelen contar con la presencia activa o la asunción de responsabilidades por parte de los maridos o exmaridos puesto que siempre son ellas las que tienden a recortar sus tiempos de trabajo remunerado.

7.- SOBRE LAS EMOCIONES DE LA PANDEMIA: DE DESASOSIEGOS, MIEDOS, INCERTEZAS Y REPLIEGUES FAMILIARES

En el Barómetro especial del CIS de abril de 2020 se preguntó cómo se había llevado personalmente el enclaustramiento en su hogar que se había acordado. Un 26,1% respondió que muy bien, un 64,9% respondió que razonablemente bien, un 3,1% afirmaba que regular, un 4,1% que bastante mal y un 1,4% que muy mal (CIS, 2020). Estos resultados resultan muy llamativos por la resignación y aceptación de la situación de confinamiento por parte de un total del 91% de las personas encuestadas. En el estudio cualitativo hemos encontrado el correlato discursivo a este dato cuantitativo. En general, en las narrativas recabadas, encontramos arraigado el discurso del pensamiento positivo (Erhenreich, 2011) o de la Positive Mental Attitude (Favaro y Gill, 2020) propio de los discursos neoliberales. En las entrevistas encontramos rastros de una percepción positiva en comparación con otras situaciones ajenas: el hecho de mantener el trabajo, el hecho de no tener que teletrabajar, el hecho de tener los hijos e hijas ya mayores, el hecho de tener una casa en lugar de un piso, el hecho de tener una buena relación familiar.... Esta dimensión comparativa se arguye discursivamente para sostener que, dentro de las circunstancias, se ha podido sobrellevar:

Que mi casa tiene terraza y tengo barbacoa, salíamos en veranito, nos hacíamos nuestra paellita... Quieras que no estás encerrado, pero no es lo mismo. Estás en el campo. Ha sido un poco eso (ríen).” (E2)

Entonces esa seguridad laboral y económica que te proporciona eso pues también está muy bien en cuanto a economía sí, claro. Jolin, ya lo creo, hubo gente que estaba en un ERTE, él estuvo cobrando sin trabajar, es muy afortunado. Por eso, yo digo que yo lo viví siendo muy afortunada todo eso. Aunque trabajé, fui muy afortunada. (E3)

Él haciendo clases de yoga, cocinando, limpiando y, y bueno, y... Y tenías que hacer... gracias a dios con mucha más suerte que otras personas que han estado encerradas [...] Yo qué sé... y me sabe mal decirlo, pero ha sido un tiempo feliz (E9)

Entendemos que este planteamiento discursivo conecta con los discursos neoliberales de la resiliencia, según la cual los sujetos pueden construirse alternativas a los procesos de vulnerabilización. Ahora bien, también cabe destacar que se trata de discursos que se enuncian desde ciertas posiciones sociales en las que la dimensión económica se tiene cubierta.

7.1.- Salud, empleo e hijos: los ejes de las preocupaciones

A pesar de la persistencia del discurso “al mal tiempo, buena cara”, en las entrevistas aparece un abanico de preocupaciones, emociones y vivencias relacionadas con la pandemia que se condensan en frases como “he tenido una montaña rusa de emociones” (E10) relacionado con circunstancias diversas.

Para las personas que desarrollan trabajos esenciales, el periodo de confinamiento se recuerda con dureza. Al miedo de poder ser un vector de contagio en la familia por el hecho de salir a trabajar se le sumaba una sensación de inseguridad y precariedad:

Ha sido una montaña rusa porque al principio la verdad que pasamos mucho miedo porque es que claro de repente ves que cierran todo. Cierran todo y nos quedamos ahí nosotras y, claro, al principio no había mascarillas, no había mamparas porque no se sabía tampoco nada y, además, ¡no había! O sea, ni había métodos de protección ni sabíamos por dónde había caído la bomba, como aquel que dice. (Baja la voz) entonces al principio era nervios, incertidumbre, caos, la gente comprando con los carros, se vaciaba todo... (E2)

Pues muy complicado. Muy complicado, con mucho miedo, con el miedo de que estás cara al público, que estás expuesto, de que luego tú vienes a casa y aunque la gente esté confiando tú los puedes contagiar, con mucho miedo, mucha incertidumbre, intentando... Intentando no pensar en el futuro, intentando vivir el día a día en el presente, decir: “Hoy es esto, vamos a hacerlo lo mejor que podamos y mañana pues lo que nos toque”. intentando eso, porque ha sido muy difícil, muy complicado, la verdad es que, he llorado mucho y ha sido momentos muy difíciles... me costó un poco. (E10)

Dentro de las trabajadoras esenciales aparece una fracción discursiva, representada únicamente por una informante que sitúa la experiencia del trabajo durante la pandemia como el momento más duro de su vida:

Extremadamente... es lo más... Desde el punto laboral y conciliación, he criado tres hijas con un año y medio de diferencia cada una y los embarazos y he trabajado embarazada y he dado lactancia prolongada y he estado en otro país y he viajado en autobús una hora y media para allá y otra hora y media para acá y nunca tuve tanto estrés como después de treinta y dos años de trabajo, como ahora. (E15)

En los casos en los que la pandemia ha supuesto la pérdida del empleo, la angustia se enuncia desde la preocupación económica hacia el futuro. Una preocupación que se intensifica con el paso de los meses:

...al principio lo tomamos, eh, como algo pasajero, como, bueno no lo vamos a..., vamos a tranquilizar, no lo vamos a, a, a pensar en lo peor, tenemos para comer y tenemos unos ahorros, entonces, bien, bien porque veías tanta gente mal en la televisión de que lo estaba pasando tan mal en la cual tu dices, madre mía pobre personas y, y entonces bien, pero claro conforme se ha ido pasando los meses, después, porque íbamos, no sé, eso que piensas, eso son dos meses, eso enseguida se pasa y ya está, ya llevamos 9 meses, entonces ya ves que dices, bueno, los ahorros me los voy gastando, porque con la ayuda que tenemos es poca y, y vienen gastos de, de seguros, equis cosas, y dices bueno, y, y, cada vez digamos que tenemos más ansiedad. Empezamos sin tenerla, simplemente ese miedo al, a lo que es el virus, a, a enfermar, solamente pensabas en eso, ahora ya piensas encima en el virus, en no enfermar, y en como salir a, a, adelante en un futuro cercano, porque no sabemos el tiempo que nos queda estar así... (E7)

¿sabes lo que pasa? Que el mes se pasa muy rápido y los pagos es que son bastantes, ¿sabes? Es que la casa, el estudio, son hipotecas, el coche... Y a la que te das cuenta un mes, otro mes, menos, menos, menos, menos y yo no sé lo que podríamos durar realmente. Tendríamos que echar mano de los padres o no lo sé. Porque claro, si tus gastos de la peluquería siguen siendo los mismos, yo trabajo menos, claro, no puedo pagar medio autónomo, por ejemplo, no, tú has de pagar autónomo entero y si quieres trabajar dos horas como si quieres trabajar doce... (E4)

La preocupación por la salud y el temor al contagio aparecen de manera transversal en los discursos, como emociones que han estado en mayor o menor medida

durante la pandemia, aún sin llegar a contener el peso discursivo de las preocupaciones económicas. El temor al virus se destaca en las referencias a la salud de los mayores y que se vive en tensión continuada dado que la voluntad de protegerlos es incompatible con el papel esencial que juegan en el cuidado de los y las nietas.

Más allá de estas preocupaciones inmediatas (economía y salud), en su papel de madres, las mujeres despliegan una preocupación por el presente y futuro de los hijos e hijas en diversos sentidos. Por una parte, el hecho de no poder llevar a cabo una “vida normal” o “la vida que llevaban antes” les genera frustración y desasosiego en los casos de los niños más pequeños y una inherente preocupación por su futuro:

Fue el cumpleaños de la pequeña en noviembre y no poder llevar ni a sus compañeros una bolsa de chuches, o sea, los ha, no quiero decir que los ha vuelto antisociales porque están en el cole con los críos, pero luego nosotros por las tardes no quedamos con nadie tampoco. Si vamos un rato al parque, las veces que vamos, pero... No lo sé, lo tienen mal, ¿eh? Si esto no cambia y dejan y... Lo veo mal, mal para ellos. Mal en los estudios porque año perdido, tengo a lo mejor clientas que están en la universidad y la mayoría pues es todo por videoconferencia y yo creo que ahí falla mucho porque yo creo que lo presencial es lo mejor, para mí. Pero bueno, mal veo el futuro de ellos si no se arregla esto porque yo, al fin y al cabo, mira, me voy a comer a casa de mis padres o no sé, yo ya tengo más o menos la vida... O si no me pongo a trabajar de lo que encuentre. Pero los críos, digo, no sé. Lo veo mal, ¿eh? (E4)

...pero que, que, que, por dios, que esto se tiene que solucionar... que nuestros hijos tienen que tirar para delante y encontrar un trabajo, y yo que sé. (E9)

Atendiendo a la muestra estructural, parece que, efectivamente, la posición económica y el grado de afectación de la pandemia a la economía familiar constituyen el eje discursivo que va desde una posición relativamente optimista del futuro y otra que oscila entre una posición negativa y de preocupación a otro polo de parálisis: hay situaciones en las que resulta muy complicado imaginarse el futuro cuando la crisis sanitaria les ha supuesto una reordenación de los arreglos vitales en sentido amplio. Incluso desde estas posiciones más vulnerables, las salidas se enuncian en términos individuales:

No sé, lo veo complicado, lo veo feo y lo veo un poco... Me causa mucha desesperanza, pero ya te digo que lo que intento es... Y no anteponerme porque es que veo el panorama tan feo que digo: "Voy a quedarme en el aquí y en el ahora, voy a vivir el presente porque el futuro lo veo tan negro que prefiero no mirar al futuro" (E10)

7.2.- Repliegues familiares en tiempos pandémicos

A lo largo de las entrevistas hay un discurso que atraviesa todas las narrativas de las entrevistas centrado en que el confinamiento y la pandemia les ha permitido estar más en familia. Los elementos positivos que se extraen de la experiencia de confinamiento y, en muchos casos, de la pérdida de empleo o de la entrada en ERTE es la posibilidad de pasar más tiempo en familia y "estar con los suyos".

Esta posición discursiva se enuncia mayoritariamente por parte de mujeres con empleos no cualificados, que hacen malabarismos para poder conciliar el trabajo con la atención de los hijos e hijas y las tareas domésticas. Mujeres que, debido a los tiempos de trabajo y las condiciones laborales, pasan poco tiempo en los hogares con las familias o necesitan de una red intensa de apoyo para poder llegar a todo:

Si, me fui al ERTE, yo estuve en casa, por lo menos tuve la ventaja de estar con las nenas para poder hacer los deberes y todo eso y lo que digo, la unión de la familia también se ha visto, es malo porque te vas al ERTE y tal, cual, hay mucha gente pasándolo mal, pero bueno, por lo menos, tienen la algo, algo bueno sacas, por lo menos, hay que ser un poco positivo, porque si nos ponemos todos negativos entonces no vivimos. (E12)

Pues mira, de momento, a mí, por un lado, me ha venido bien el estar en casa, porque así no tengo que depender de nadie, claro, siempre hay que mirar el lado positivo, pues de las cosas, entonces, tema lo que es laboral mal, pues porque necesitas dinero, claro, para poder sobrevivir y llevarlo tu mejor. Pero lo que es el tema personal, para mí, mejor, en el sentido de que no tengo que estar dependiendo de nadie y me puedo ocupar yo de mis hijos. También quiero decir que al estar tantos meses que ellos tampoco no han ido al cole ni nada, el estar confinados, pues claro no me he tenido que apañarme tampoco en buscarme la vida para que

los llevaran o los recogieran, pero que bueno, que ahora al estar yo en casa, pues ya me apaño yo. (E1)

La interpretación de esta posición discursiva como un repliegue familiar ante las precariedades se conecta con la emergencia de los discursos de romantización de la maternidad (Badinter, 2011) en los contextos de desregulación del mercado de trabajo, flexibilización y precariedad creciente (Standing, 2011). Según estos análisis, la crianza a tiempo completo aparece como una alternativa apetecible cuando las oportunidades laborales son precarias. Se le añade un contexto pandémico en el que el hogar se ha convertido simbólicamente en el “lugar seguro” y en el que las oportunidades de ocio y sociabilidad se han visto reducidas al mínimo. En este discurso se vislumbra la vuelta al hogar como un espacio “feliz” o, por lo menos, tranquilo para las mujeres.

En un punto intermedio, aparece una posición discursiva en la que se ven los límites de ese repliegue familiar:

Las dos primeras semanas en casa pues muy bien. Muy bien porque no habíamos estado tanto con los críos en la vida [...] Sí, si sacamos el lado positivo, que mira, hemos estado la familia unida como nunca y no sé si lo volveremos a estar tantos días juntos. Eso lo saco ahí como positivo, ¿sabes? Aunque al final ya fue un poco (ríen). Es verdad, yo he estado feliz con los míos, pero llega un momento que necesitas un poco de aire, de tu vida (E4).

La felicidad en el hogar tiene los límites de la autonomía personal. Efectivamente, la identidad laboral es la clave del paso de una posición a otra.

CONCLUSIONES

Las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas evidencian la interferencia de la maternidad en su continuidad y desempeño laboral, así como la dificultad para ejercer el trabajo de dentro y de fuera, el productivo y el reproductivo.

Las posibilidades que permiten las medidas de conciliación incluidas en las políticas gubernamentales hacen referencia fundamentalmente a medidas relacionadas con el ámbito laboral mediante el uso y disfrute de una excedencia por cuidados, una reducción de la jornada o una dedicación flexible en la jornada laboral.

Según indican los datos y según así lo han expresado las entrevistadas, la gran mayoría de medidas son utilizadas por las mujeres por lo que su vida laboral se ve interrumpida y su trayectoria laboral se convierte, no en una línea continua, sino en una serie de entradas y salidas que están en función del momento de maternidad o crianza y del número de criaturas.

Este uso de las medidas de conciliación permite hablar de un mercado laboral a dos velocidades: el de tiempo completo y continuo y el de tiempo parcial y discontinuo, más característico de las mujeres.

Dicha conciliación no es igualitaria en modo alguno, parece estar diseñada para las mujeres y su continuidad en las tareas de cuidado como rol prioritario. No es por lo tanto una herramienta de igualdad entre mujeres y hombres, de ahí la denominación de conciliación precaria, si nos atenemos al significado literal del término.

Para que la conciliación fuera igualitaria, tanto mujeres madres como hombres padres quedarían a la par en cuanto al reparto de roles. Esto sería corresponsabilidad en el desempeño de tareas productivas y reproductivas, ambas necesarias para la sociedad, pero con el inconveniente de que una es remunerada y la otra no, por lo que el poder de los recursos no es similar.

Esta sería una conclusión de la investigación, hay conciliación de la vida laboral y familiar porque están implementadas las medidas que lo permiten que son fundamentalmente utilizadas por las mujeres, pero no hay corresponsabilidad

porque, de momento, y de manera generalizada, no se comparten de manera igualitaria los roles productivos y los reproductivos de cuidados y atención doméstica.

En los discursos de las mujeres se percibe de manera clara una asunción automática y casi resignada de las tareas reproductivas en general y particularmente de los cuidados de los hijos e hijas. Aunque se podrían diferenciar en una especie de *continuum* diferentes modelos de pareja en función de la implicación de los varones en lo reproductivo o, en otros términos, niveles de igualdad en el seno familiar, sin embargo, la tendencia es a una clara mayor sobrecarga de este conjunto de tareas que recaen con mayor o menor intensidad sobre las espaldas de las mujeres. Si dibujamos ese *continuum* con las familias de las mujeres de nuestra muestra, difícilmente encontraríamos modelos claramente corresponsables, pero fácilmente nos podríamos ir al extremo contrario donde ubicaríamos los modelos más marcadamente tradicionales.

De hecho, incluso en ciertos discursos la figura paterna se diluye y casi desaparece en la interpelación de los cuidados, saltando directamente al “comodín” de las abuelas. Cuestión, por otra parte, nada banal y que está muy enraizada en las lógicas estructurales del orden de género tradicional que todavía pervive pese a incipientes resquebrajamientos.

Pese a que el enfoque habitualmente se hace desde la percepción subjetiva de las mujeres, sin embargo, el análisis ineludiblemente nos lleva a hablar de los hombres y sus modelos identitarios. Modelos que se pueden resumir en singular, puesto que pese a que puede dar la sensación de que ya estamos en una sociedad muy igualitaria desde ciertas lecturas de la realidad social (o para ciertos estratos de la sociedad) a poco que la investigación sociológica profundiza reemergen los viejos discursos de la división sexuada de las funciones en la institución familiar y en el ámbito laboral.

Si bien ya no se niega de manera explícita el derecho de las mujeres a participar de lo público a través de un trabajo remunerado (la necesidad del *double income*), sin embargo, perviven en el imaginario ciertas dosis de violencia simbólica que

continúan generando expulsiones y asignaciones respecto a quién, cómo y cuándo debe asumir determinadas tareas y quiénes no. En otros términos, se ha podido comprobar con los discursos generados en las entrevistas cómo las mujeres asumen, quizás resignadamente, que deben ser madres cuidadoras al coste que sea (la “mística de feminidad” de Betty Friedan, 2009), mientras que los hombres, aun participando en cierta medida (incluso desde una autopercepción corresponsable) de las crianzas y cuidados de los hijos y las hijas, continúan pensando que su lugar, su función, es la proveedora, último gran bastión de engranaje del modelo de masculinidad tradicional (fordista) ahora en declive, quizás ya no hegemónico pero todavía muy presente.

En el terreno estricto del reparto de las tareas domésticas, la asunción de las responsabilidades por parte de las mujeres continúa siendo una constante, a pesar de la existencia de modelos que se acercan, en el plano teórico, a modelos corresponsables. La entrada de los varones a la realización de tareas domésticas sigue siendo una asignatura pendiente que, en tiempos de pandemia, parece que se agudiza. La crisis sanitaria se ha cebado con los trabajos de las mujeres que, al devolverlas al hogar en forma de ERTES o desempleo, pasarán a encargarse con más intensidad de lo doméstico.

BIBLIOGRAFÍA

Alcañiz, Mercedes (2012). Conciliación de la vida laboral y familiar. ¿Cuestión de género o cuestión de mujeres? En Vélez Bautista, Graciela y Baca Tavira, Norma (eds) *Género y desigualdades en Iberoamérica*. Buenos Aires: Mnemosyne.

Alcañiz, Mercedes y Cifre, Eva (coords.) *Teletrabajo y conciliación en la UJI*. Castelló: UJI.

Ariño, Antonio (dir) y Pedro García Pilan (coord.). *La sociedad valenciana en transformación (1975-2025)*. Valencia: PUV.

Badinter, Elisabeth (2011). *La mujer y la madre*. Madrid: Esfera Libros.

Bourdieu, Pierre (2007). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa; Tejero, Elisabet; Romer, Alfonso (1998). El trabajo reproductivo. *Papers*, 55, 95-114.

CIS (2020) Barómetro de Abril de 2020. Madrid: CIS.

Colectivo IOÉ (2011): *Actitudes de la población ante la violencia de género en España*. Madrid: Ministerio de Igualdad.

Conde, Fernando (2009): *Análisis sociológico del sistema de discursos*. Madrid: CIS.

Consellería d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Começ i Treball (2020). www.indi.gva.es

Ehrenreich, Barbara (2011). *Sonríe o muere. La trampa del pensamiento positivo*. Madrid: Turner.

Favaro, Laura y Gill, Rosalind (2020) 'Pump up the positivity'. Neoliberalism, affective entrepreneurship and the victimhood/agency debate. In Gámez Fuentes, Maria José; Núñez Puente, Sonia y Gómez Nicolau, Emma (eds.) *Re-writing women as victims. From theory to practice*. London: Routledge.

Friedan, Betty (2009). *La mística de la feminidad*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Gill, R. (2016). "Post-postfeminism?: New Feminist Visibilities in Postfeminist Times. *Feminist Media Studies*, 16(4), 1–21

Gilmore, David (1990). *Manhood in the making: Cultural concepts of masculinity*. New Haven & London: Yale University Press.

González, María José y Cuenca, Cristina (2020). Pandemia sanitaria y doméstica. El reparto de las tareas del hogar en tiempos del Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(4), 28-34.

Hakim, Catherine (2005). *Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades*. Madrid, CIS.

Hernández Cordero, Ana Lucía y González Granados, Paula (2020). A conciliação não existe e as mães sabem disso: o malabarismo de mães que trabalham durante o Covid-19. *Cadernos De Campo (São Paulo - 1991)*, 29(supl), 114-123. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9133.v29isuplp114-123>

Instituto Nacional de Estadística (INE) www.ine.es

Martinez Guirao, Javier Eloy y Téllez, Anastasia (2016). El efecto de la crisis y el desempleo desde una perspectiva de género. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 11, 351-372. doi: <http://dx.doi.org/10.18002/cg.v0i11.3613>

Moreno-Colom, S., Ajenjo, M., y Borrás, V. (2018). La masculinización del tiempo dedicado al trabajo doméstico rutinario. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (163), 41-58. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/ reis.163.41>

Mujeres en cifras (2020). Instituto de las mujeres. www.inmujer.gob.es

Rodríguez del Pino, Juan Antonio (2014). Cuando cae el hombre proveedor. Masculinidad, desempleo y malestar psicosocial en la familia. *Masculinidades y cambio social*, 3(2), 173-190. doi: 10.4471/MCS.2014. 49

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2020). www.sepe.es

Stratigaki, Maria (2004). The cooptation of Gender concepts in the European Union Policies: the case of Reconciliation of work and family. *Social Politics* 11, 1. pp 30-56

Torns, Teresa (2011) Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *Revista interdisciplinar de estudios de género*, 1, 5-13.

Torns, Teresa y Recio, Carolina (2012). Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14, 178–202.

LEGISLACIÓN

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. BOE núm. 64, de 14 de marzo de 2020.

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE núm. 73, de 18 de marzo de 2020.

Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. BOE núm. 178, de 27/06/2020.

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. BOE» núm. 259, de 30/09/2020.

ANEXOS

Anexo 1.- Perfil de las mujeres entrevistadas.

ID	PERFIL	Edad	Empleo	Empleo pareja/expareja	Hijas e hijos
E 1	PERFIL A	36	Trabajadora de fábrica	Trabajador de fábrica en paro. Custodia compartida	Hijo de 9 años e hija de 6 años
E 2	PERFIL B	44	Cajera de supermercado	Carpintero	Hijos de 15 y 10 años
E 3	PERFIL D	42	Auxiliar de enfermería	Conserje	Hijo de 11 e hija de 8
E 4	PERFIL C	40	Peluquera autónoma	Tatuador autónomo	Hijo de 6 años e hija de 3 años
E 5	PERFIL D	55	Limpieza viaria	Prejubilado	Hija de 22 años
E 6	PERFIL B	47	Teleoperadora	Trabajador supermercado	Hijo de 17 años
E 7	PERFIL A	36	Vendedora de cursos formativos	Desempleo	1 hijo de 10 años y embarazada
E 8	PERFIL C	49	Conductora de autobús	Empresario	Hijo de 15 años

E 9	PERFIL C	52	Portera Feria de Muestras	Prejubilado	Hijo de 15 años
E 10	PERFIL B	38	Carnicera	Orientador entidad tercer sector	Hija de 6 años
E 11	PERFIL D	42	Trabajadora en supermercado	Cadena hotelera en otra ciudad. Divorciados	Hijo de 11 e hija de 10 años
E 12	PERFIL A	31	Camarera a tiempo parcial.	Consultor empresa. Teletrabajo.	2 hijas de 9 y 8 años
E 13	PERFIL A	42	Consultora en empresa tecnológica	Consultor en empresa tecnológica	Hijo de 8 años e hija de 3 años
E 14	PERFIL D	40	Periodista. Trabajadora esencial	Trabajador esencial	Hijos de 6 y 4 años
E 15	PERFIL D	54	Enfermera	Mecánico	Hijos de 15 y 10 años
E 16	PERFIL D	34	Enfermera	Técnico	Hijos de 7 y 4 años

Anexo 2.- Guión de la entrevista.

1.- Descripción de la entrevistada por ella misma:

edad, situación familiar, hijas/hijos, edades, cuantos años vive en el municipio, si viene de otro territorio, si tiene padres/hermanos/as etc etc

2.- Referencia a **estudios y formación** de ella y de su pareja.

Trayectoria laboral de ambos: lugares de trabajo; sector económico; los cambios que ha tenido y porque cambiaba; si ha estado en paro alguna vez, si le costó encontrar empleo, si ha trabajado siempre de lo que ha estudiado....diferencias/similitudes entre los empleos de la pareja: cualificación, puesto responsabilidad, salario, condiciones de trabajo.....

3.- **Empleo actual**, especificar. Aquí centrar en los meses de pandemia comparado con situación anterior.

Jornada laboral previa a la pandemia.

Experiencia laboral durante la pandemia. Teletrabajo o presencial.

Infraestructura en el hogar: donde teletrabajaba, despacho propio, salón, donde podía.....ordenador adecuado para la realización del trabajo, buena conexión a internet.....

Si ha supuesto cambios: reciclaje de formación en programas, software etc.; en el trabajo en equipo; en relación con compañeros/as; en horarios (ERTE) o reducción jornada solicitada por tema COVID.

Alusión a estrés, ansiedad y/o dificultades para la concentración. Ejemplos concretos.

4.- **Conciliación** vida familiar, laboral y personal.

Estancia de las criaturas en casa durante la pandemia. Personas dependientes que precisen cuidados.

Cambios respecto a la situación cotidiana anterior a la pandemia. Ayuda externa o familiar.

Distribución del tiempo diario entre el teletrabajo, el cuidado a hijas/os, las tareas domésticas y el tiempo libre. Organización entre la pareja: consensuada, planificada, o sobre la marcha.

Actividades que realiza un día cualquiera (entre semana) desde que se levanta hasta que se acuesta.

Idem para fin de semana.

Reparto de las tareas domésticas y de cuidado entre su pareja y usted. Considera que hay corresponsabilidad. Que tareas hace su pareja principalmente y cuales hace usted. Resistencias por parte de su pareja, argumentos esgrimidos. Conflictos latentes y explícitos con su pareja por temas domésticos. Existían antes o han surgido con la pandemia.

5.- Proyectos **futuros**, reestructuraciones vitales.

Cambios vitales con la situación de pandemia. Incertidumbre. Riesgo.

Valoraciones positivas y negativas del teletrabajo.

Percepción personal de la situación con su pareja. Continuidad o cambio en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado.