

CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA DURANTE EL COVID-19

Inés Martínez-Corts y equipo de investigación de Laogen (Universidad de Sevilla)

Cambios en el modo de experimentar la conciliación trabajo-familia.

En los últimos meses, tanto hombres como mujeres han sufrido cambios en el modo de experimentar la relación entre el trabajo y la familia. En la era pre-pandemia, algunas personas experimentaron la conciliación como una combinación de altas experiencias positivas o enriquecedoras – p.e. cuando el trabajo o la familia genera recursos como la autoeficacia, emociones positivas, habilidades y conocimientos que sirven para ser más eficaces en el otro ámbito- y experiencias negativas o conflictivas – p.e. falta de tiempo, o emociones negativas generadas en el trabajo o la familia que perjudican el rendimiento en el otro ámbito-. Para otro grupo de personas, la balanza de la conciliación se decanta más por experiencias positivas que negativas. Por el contrario, también hay personas que reconocían más experiencias negativas que positivas en esta relación. Por último, hay personas que apenas experimentan experiencias positivas o negativas porque posiblemente prefieren mantener dichos ámbitos bien diferenciados (1).

Durante la pandemia, se ha observado que aunque muchos de estas combinaciones se mantienen, hay muchas personas que han cambiado su forma de percibir la combinación de experiencias positivas y negativas hacia la conciliación. Gran parte de estos cambios se ha producido hacia combinaciones en las que predominan las experiencias de conflicto trabajo-familia o apenas experimentan experiencias positivas o negativas (2). Algunos factores que pueden estar incidiendo en estos cambios hay que analizarlos a nivel personal como las preferencias por segmentar la vida personal y familiar- (3), el uso de estrategias de afrontamiento orientadas a las emociones o mayores niveles de tecnoestrés, pero también hay factores organizacionales como por ejemplo tener una supervisión poco compasiva que, además de comprender la nueva situación, facilite los recursos necesarios para hacerla frente (2).

Las experiencias de conciliación de mujeres y hombres y la salud laboral

Debido a la naturaleza del empleo femenino y de las presiones sociales de género, la forma de gestionar los cambios en casa y en el trabajo durante la crisis del COVID-19, han recaído de manera desproporcionada sobre las mujeres. Esto ha generado mayores niveles de experiencias conflicto entre el trabajo y la familia, especialmente en mujeres con niños y niñas menores de 12 años (4). Como muestra la encuesta europea Living, Working and COVID-19 del Eurostat, las mujeres manifiestan tener más preocupaciones sobre el trabajo cuando no trabajan (38% mujeres Vs 29% hombres), se sienten más cansadas después del trabajo para poder realizar las tareas domésticas (36% mujeres vs 28% hombres), perciben en mayor medida que el tiempo dedicado a la familia les impide dedicar tiempo suficiente al trabajo (26% mujeres vs 7% hombres) y les resulta más difícil concentrarse en el trabajo por motivos familiares (29% mujeres vs 11% hombres).

Las experiencias de conflicto trabajo-familia se pueden determinar a partir de las demandas laborales a las que se enfrentan las personas en su lugar de trabajo y en la vida personal. El último informe del Eurofound pone de manifiesto que las demandas laborales de hombres y mujeres son diferentes. Las mujeres se sitúan mayoritariamente en trabajos que implican relacionarse con otras personas (por ejemplo, actividades de cuidado, salud, educación, comercio) que suponen un trato directo y cara a cara con el público (4). Esto hace que las mujeres estén más expuestas a demandas emocionales como tratar con personas enfadadas o tener que ocultar los sentimientos. Las demandas emocionales tienen un elevado coste para la salud, siendo predictoras de problemas mentales, fatiga, burnout o enfermedades muscoesqueléticas.

Por otra parte, en muchos casos, para estos trabajos en organizaciones de servicio, el teletrabajo no ha sido una opción, lo que ha obligado a muchas mujeres a elegir entre mantener el empleo o atender a la familia en aquellos momentos en los que los colegios han cerrado o han estado abiertos con presencialidad intermitente. Como resultado se está produciendo un retroceso en el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres. Así,

los últimos datos de la Encuesta de la Unión Europea sobre la Fuerza Laboral (2021)(6) pone de manifiesto que aunque el número de horas trabajadas se ha reducido tanto en mujeres como en hombres (de 101.8 puntos a 86 puntos) desde el último cuarto de 2019 al segundo cuarto del 2020, este descenso ha sido más pronunciado para las mujeres (-18.1%) que para los hombres (-14.3%). Por otra parte, en los hogares en los que hay más niños y niñas, son las mujeres las que solicitan más contratos a tiempo parcial (5). Concretamente, en 2019, la diferencia en el porcentaje de mujeres con niños y niñas empleadas y hombres con niños y niñas empleados a tiempo parcial fue del 28.1 puntos. En el caso de no tener niños y niñas a cargo, la diferencia se reduce a 10.5 puntos.

Por su parte, los hombres manifiestan enfrentarse a más demandas relacionadas con elevados ritmos de trabajo, plazos de trabajo muy ajustados o la falta de tiempo para realizar las diferentes tareas. Estas demandas cuantitativas están más presentes en trabajos ocupados mayoritariamente por hombres. Al igual que las demandas emocionales, las demandas cuantitativas también tienen un efecto perjudicial para la salud como las deficiencias cardíacas, las enfermedades musculoesqueléticas o la depresión. Sin embargo, durante la pandemia, mientras que las demandas cuantitativas se han mantenido estables, las demandas emocionales han aumentado (4).

Durante la crisis del COVID-19 no sólo han aumentado las demandas laborales, también han aumentado las demandas del ámbito familiar. Como consecuencia las mujeres son más vulnerables a las interrupciones del trabajo, a la carga mental y al impacto negativo en la vida diaria (6). En este sentido, debido al cierre total o parcial de los centros educativos, el cierre de restaurantes, o el confinamiento de las personas externas que ayudan en las tareas domésticas, las mujeres trabajadoras han tenido que afrontar más cantidad de tareas diferentes como cocinar, ayudar a los hijos e hijas en sus tareas del colegio o más tareas de limpieza. Como ponen de manifiesto diferentes estudios, esta dedicación ha sido mayor en mujeres que en hombres (7) y ha sido particularmente difícil para las madres solteras (8).

Aunque esta desigual situación no es exclusiva de la pandemia, sí se ha agudizado con ella. El hecho de que las mujeres, por su rol tradicional de género del cuidado de los dependientes hayan asumido la satisfacción de las necesidades familiares -tanto físicas

como emocionales- hace que también manifiesten mayores niveles de estrés y ansiedad (9) (10). Merece la pena destacar que estas circunstancias se han generalizado a países como Finlandia, situado en los primeros puestos de menor brecha de género según el Índice de Brecha de Género (Gender Gap Index) durante varios años (10).

¿Cómo gestionan mujeres y hombres la conciliación trabajo-familia durante la pandemia?. Implicaciones para la salud y el desempeño.

Un reto importante durante la pandemia está siendo ajustar las obligaciones del ámbito familiar y responder a las expectativas de rendimiento en el trabajo. En la manera de responder hay que considerar por una parte los cambios relacionados con las identidades de género y por otra los patrones conductuales mostrados.

En primer lugar, con relación a la identidad de género, se pueden identificar dos patrones (9). En un primer patrón se incluyen aquellas personas que han mantenido e incluso reforzado sus identidades tradicionales de género. Por ejemplo, en el caso de los hombres, las estrategias de afrontamiento se han orientado a la definición, fortalecimiento y el control como cabeza de familia. Por otra parte, las mujeres han mostrado reacciones más emocionales manifestando tener más ansiedad y estrés. Además, en muchos casos la gestión de los múltiples roles –como trabajadora, madre, esposa- ha generado sentimientos de ineptitud o de menor desempeño.

A pesar de ello, las mujeres han mantenido que la integración de los roles es el mejor modo de conciliar, por lo que mantienen una alta preferencia por el trabajo desde casa. Sin embargo, los hombres prefieren diferenciar los ámbitos familiar y laboral y, a pesar de que durante el confinamiento se ha producido un acercamiento de los hombres a las responsabilidades familiares y del hogar, éstos lo han vivido como algo excepcional y temporal. Por otra parte, mientras que las mujeres han dejado de lado sus propias necesidades para priorizar las necesidades de los otros miembros de la familia, sus parejas hombres han priorizado sus trabajos.

En un segundo patrón se incluyen aquellas personas que han aprovechado la crisis para replantear sus roles de género. En el caso de los hombres se han utilizado estrategias como tomar perspectiva sobre el papel del trabajo y la familia en sus vidas, valorando en mayor medida su rol familiar. Además, tanto hombres como mujeres han considerado la crisis como una oportunidad para reconstruir los roles de género como resultado de observar la desigualdad en la distribución de las tareas del hogar en su día a día, planteándose el “ahora o nunca”.

Estos patrones en la identidad de género se han visto reflejados en diferentes patrones conductuales. Por ejemplo, Shockey y colaboradores (11), en un estudio realizado con 188 parejas de doble ingreso y trabajo a tiempo completo, preguntaron a principios del mes de marzo del 2020 por las estrategias que pretendían utilizar para adaptarse al confinamiento y posteriormente, en mayo del mismo año, si habían seguido las estrategias planificadas y sus resultados sobre el bienestar familiar, personal y el desempeño. Este equipo investigador observó que un elevado porcentaje de las parejas heterosexuales analizadas han utilizado estrategias de adaptación a la nueva situación de interacción trabajo-familia con un fuerte sesgo de género -por ejemplo, las mujeres han teletrabajado y se han hecho cargo de todo el cuidado de sus hijos/as sin implicación alguna de la pareja o con implicaciones ocasionales (p.e. un día a la semana o durante la una reunión importante de la mujer). Estas estrategias no sólo reducen el desempeño personal, sino que afecta a otros miembros de la familia generando más tensión en las relaciones familiares y reduciendo su cohesión.

Por el contrario, COVID-19 también ha hecho que emerjan otras estrategias más igualitarias en algunas parejas como alternar los días de trabajo entre los dos miembros de la pareja cuando no se teletrabaja y reducir las horas; teletrabajar los dos miembros con turnos planificados o el teletrabajo igualitario con alternancia basada en las necesidades de los dos, sin reducción de horario.

De las anteriores estrategias, aquellas que son más igualitarias han mostrado tener mejores resultados para ambos miembros de la pareja en términos de cohesión familiar, tensión, horas de sueño, estrés psicológico y desempeño. De ellas, el teletrabajo basado en las

necesidad de los dos miembros de la pareja, sin reducir el horario ha mostrado un mayor impacto en los indicadores de salud, bienestar familiar y desempeño.

Implicaciones para las organizaciones

A modo de conclusión, podemos decir en primer lugar, que las organizaciones deben mostrarse sensibles ante el aumento de las demandas emocionales y su efecto en los trabajos ocupados en mayor medida por las mujeres. Segundo, la falta de experiencias positivas de conciliación puede generar a la larga falta de motivación, compromiso e implicación en el trabajo, por lo que al mismo tiempo que las organizaciones deben implicarse en la reducción de las demandas que generan experiencias de conflicto, también deben incrementar las ayudas –apoyo de la supervisión, autonomía para organizar el trabajo, flexibilidad- para garantizar las experiencias positivas y enriquecedoras de conciliación. Tercero, ante la vuelta atrás en las condiciones de trabajo de las mujeres, por motivos de las expectativas y asunción de roles tradicionales de género, las organizaciones deben estar alerta y proponer medidas que favorezcan la corresponsabilidad y no penalicen la conciliación. Por último, las organizaciones deben considerar que los ajustes que hacen tanto hombres como mujeres, por ejemplo en términos de teletrabajo, no sólo repercuten en su trabajo y bienestar, también en el de los miembros de la familia, por lo que deben favorecer un abordaje sistémico que considere los diferentes elementos implicados.

Referencias

- 1) Boz, M., Martínez-Corts, Munduate, L. (2015). Configurations of family-to-work conflict and enrichment in Spain: A gender perspective. *Sex Roles*, 74(3-4), 136-153. doi:10.1007/s11199-015-0461-5.
- 2) Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073.
- 3) Allen, T.D., Merlo, K., Lawrence, R.C., Slutsky, J. and Gray, C.E. (2021), Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology*, 70: 60-84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>

- 4) Eurofound. Burke, H. (2021). *Living and working in Europe 2020*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- 5) Eurostat (2021). Recuperado de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhnhwhtc/default/table?lang=en el 12 de Julio de 2021.
- 6) Raile, A. N., Raile, E. D., Parker, D. C., Shanahan, E. A., & Haines, P. (2020). Women and the weight of a pandemic: A survey of four Western US states early in the Coronavirus outbreak. *Gender, Work & Organization*.
- 7) Carlson, D. L., Petts, R., & Peppin, J. R. (2020). US couples' divisions of housework and childcare during COVID-19 pandemic. SocArXiv. Retrieved from <https://osf.io/preprints/socarxiv/jy8fn>
- 8) Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality* (No. w26947). National Bureau of economic research.
- 9) Hennekam, S., & Shynko, Y. (2020). Coping with the COVID-19 crisis: Force majeure and gender performativity. *Gender, Work & Organization*, 27, 788–803. <https://doi.org/10.1111/gwao.12479>
- 10) Hennekam, S., & Shymko, Y. (2020). Coping with the COVID-19 crisis: Force majeure and gender performativity. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 788-803.
- 11) Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2021). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 268-283.
- 12) Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2020). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*.

Referencia del artículo:

Martínez-Corts, I., Arenas, A., Corlett, S., Di Marco, D., Elgoibar, P., Gamero, N., Lopez-Cabrera, R., Medina F.J., Munduate, L., Sanclemente, F. (2021). **La conciliación trabajo-familia durante el COVID-19**. Publicaciones online del Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género (IAPRL). Junta de Andalucía

