

## RETOS DE GÉNERO ANTE LA NUEVA ERA DEL TELETRABAJO

Lourdes Munduate y equipo de investigación de Laogen (Universidad de Sevilla)  
*Directora del Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género (IAPRL)*

### Introducción

Hemos entrado abruptamente en el cambio más radical de las condiciones de trabajo de esta generación. El coronavirus ha acelerado el proceso de transición a la digitalización en el entorno laboral y ha mostrado con más nitidez las dos caras de la satisfacción y la presión de tener la casa como oficina. En circunstancias normales, se aprecian diferencias de género en el entorno laboral que no escapan al teletrabajo, y que se han visto apuntaladas por la crisis actual. Efectivamente, la segregación por género en sectores y ocupaciones ha llevado a un impacto diferencial de la crisis y del teletrabajo. Esta situación requiere que las organizaciones adopten una perspectiva más sensible con el género para evitar el riesgo de un bloqueo en el desarrollo de carrera y una pérdida de participación de la fuerza laboral femenina en el periodo post-covid. Por ello, la crisis presenta una oportunidad para las organizaciones de desarrollar programas sensibles con el género para prevenir las consecuencias sobre la salud y el bienestar de las personas, y recuperar la economía de un modo inclusivo. **Abordamos en este dossier, el diferente impacto personal, económico y laboral del acelerado paso hacia el teletrabajo desde la perspectiva de género, y los principales retos a considerar para desarrollar un programa de buenas prácticas que promueva una respuesta inclusiva en la prevención de la salud laboral.**

Antes de que la pandemia incidiese tan contundentemente sobre los estilos de vida de las personas, se observaba una tendencia creciente hacia las demandas de flexibilidad en las condiciones de trabajo, y concretamente la revolución del teletrabajo se predecía intermitentemente en las últimas décadas, sin llegar a materializarse. Sin embargo, este impacto acelerado de la pandemia en el entorno laboral parece que perdurará en el tiempo, y las organizaciones y los responsables

de recursos humanos y de prevención de riesgos laborales habrán de gestionar el modo de minimizar sus consecuencias disfuncionales para las personas, las instituciones y el entorno social generado por la crisis. La encuesta “Una nueva forma de trabajar” (1), que se llevó a cabo en varios países europeos incluido España, durante la pandemia, con personas que llevaban al menos cuatro meses teletrabajando de un modo “forzoso”, ha mostrado que un 61% de las personas han sufrido más dolores físicos, ansiedad y estrés que en su puesto de trabajo en la oficina. Por eso, pasar de una reunión de zoom a un agradable rato con los niños, o un relajado café en la cocina, puede parecer el modelo de la buena vida. Sin embargo, este conjuro de imágenes de las “cabañas electrónicas” de Alvin Toffley, alejadas de las constricciones y las rutinas de la oficina, nos desvían de la complejidad del trabajo remoto en casa, y de la problemática inherente a la duración de la jornada laboral, los límites del control, la separación de la vida laboral y la vida personal, o la viabilidad de los medios y las tecnologías para poder teletrabajar (2). Pero el teletrabajo no es algo que se escapa a otros ámbitos más amplios de la igualdad social y económica. Lograr seguridad laboral, autonomía, y un espacio para la vida personal, es un reto tan relevante hoy como hace 20 o 30 años atrás. En este sentido, la narrativa de la crisis del coronavirus y el acelerado movimiento hacia el trabajo en casa ha apuntalado los tradicionales roles de género, que bien se sintetiza en esta alarmante frase recogida durante el confinamiento: “Me siento como una ama de casa de los años 50” (3).

### **La polarización de las condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo, la autonomía y la decisión de teletrabajar, han estado tradicionalmente sesgadas en función del sector, la categoría profesional, y el género (4). Si bien España ha sido un país caracterizado por un porcentaje relativamente bajo en la forma virtual de organización del trabajo, ese porcentaje ha estado estrechamente ligado a dichos ámbitos. Así, una comparativa europea nos muestra que, antes del coronavirus, el porcentaje de personas que en el 2019 al menos ocasionalmente trabajaba desde su residencia era del 25% en la mayoría de

los estados nórdicos y del Benelux, y un porcentaje menor al 10% en muchos de los estados miembros del sur y el este de Europa, con un porcentaje del 7,5 % en España, 6 puntos porcentuales menos que el promedio europeo. Como indicábamos, este porcentaje en España se encuentra muy ligado a los perfiles socio-laborales de las personas que teletrabajan, generalmente entre 35 y 65 años, con formación universitaria, con una fuerte conexión a los sectores basados en el conocimiento y las ocupaciones más cualificadas, con una mayor frecuencia en el ámbito de autónomos/as, y una proporción algo superior en hombres que en mujeres. A su vez, se da una mayor incidencia con hijos e hijas en edad escolar, lo que parece indicar que el teletrabajo ha permitido tradicionalmente una mayor conciliación trabajo-familia (5).

El brote de la pandemia a principios del 2020 y las medidas de confinamiento y aislamiento social resultantes, implementadas para frenar la propagación del virus, cambiaron repentinamente esta situación. Desde el primer semestre de 2020, trabajar desde casa se convirtió en el modo habitual de millones de trabajadores en la UE y en todo el mundo. Siguiendo las recomendaciones de la Comisión Europea, el teletrabajo ha jugado un rol importante en la preservación del empleo y la productividad, en el contexto de la crisis del coronavirus. Los datos sobre la prevalencia del teletrabajo durante la pandemia nos muestran una incidencia del 48% (34% trabajando exclusivamente desde casa y 14% combinándolo con otras ubicaciones), con marcadas diferencias entre los países, y con una incidencia del 33% en España. Las mujeres han mostrado mayor propensión que los hombres al teletrabajo durante la pandemia (50% vs 46%) (6). Esta rapidez inusual en la implantación del teletrabajo ha acelerado su regulación en España, mediante el Real Decreto-Ley 28/2020, que habrá de adaptarse al entorno autonómico y a la problemática local que se vaya generando.

Como venimos indicando, un aspecto especialmente sensible del teletrabajo en la comparativa europea, son las diferencias de género en las condiciones de trabajo durante la pandemia. Destaca en primer lugar, el mayor tiempo dedicado a las

tareas del hogar no remuneradas (cuidado y educación de menores, cuidado de mayores y tareas domésticas) de las personas teletrabajando, tanto en el caso de hombres como de mujeres. Se considera el cierre de los colegios durante el confinamiento como el factor más probable de esta situación. Destaca, en segundo lugar, que los hombres con hijos e hijas en edad escolar informaban de unas 30 horas a la semana de tareas del hogar no remuneradas cuando trabajaban en casa, comparado con 17 horas de los que no lo hacían. En las mujeres con hijos e hijas en edad escolar esta diferencia es algo menor, con una dedicación de 38 horas para quienes trabajaban desde casa, comparado con 28 horas para quienes no lo hacían desde casa. Y destaca en tercer lugar, el mayor número de horas dedicadas a las tareas del hogar no remuneradas por las mujeres, en comparación con los hombres, en todas las categorías.

Las perspectivas de futuro sobre el potencial del teletrabajo, en el entorno post-coronavirus, resultan sumamente alentadoras. El reciente estudio prospectivo de Eurofound, elaborado considerando las características intrínsecas de cada ocupación, permite estimar que una media del 37 % de las ocupaciones europeas por cuenta ajena podrían ser realizadas trabajando en remoto, al menos ocasionalmente. En esta proyección se aprecian grandes diferencias entre sectores profesionales y perfiles ocupacionales, en la misma línea mostrada por el teletrabajo antes del coronavirus. Los datos apuntan a un amplio margen de mejora en el uso de esta modalidad de trabajo, y el apuntalamiento tanto de la brecha digital como de la brecha de género en el futuro del post-coronavirus (7).

### **De nuevo, el eslabón flexible**

Si trabajar desde casa, a tiempo total o a tiempo parcial, es el futuro del post-coronavirus para muchas personas, una cuestión clave para gestionar exitosamente esta nueva configuración laboral consiste en abordarlo desde la diversidad de las personas que se ven afectadas por el teletrabajo. Merece

plantearse en este sentido, si el diseño de las políticas y las estrategias de intervención para prevenir la salud laboral ante la acelerada digitalización del trabajo, pueden ser ajenas al género, la categoría profesional o el tipo de contrato laboral, por ejemplo. Como hemos observado en la comparativa europea del teletrabajo durante el coronavirus, un ámbito que se ha mostrado especialmente sensible a las consecuencias disfuncionales de la crisis y al devenir del siglo de las pantallas, es el del género.

Desde diversos foros se ha resaltado el peligro de lo que la presidenta de Alemania, Angela Merkel, ha llamado “retradicionalización” de los roles de género, considerando que se ha producido un retroceso importante después de tantos años de progreso en la superación de la brecha de género. Además de los cambios en la naturaleza y la organización del trabajo durante la pandemia, las sociedades van avanzando. Algunas tendencias como los cambios en la natalidad – con una tasa de natalidad de 8,21 en Andalucía, superior a la media nacional (8) -, la de tener familia en edades cada vez más avanzadas – con una media por encima de los 30 años en España (9) -, con un incremento en la esperanza de vida, y un retraso en la edad de jubilación, indican, en su conjunto, que cada vez más se necesitará compaginar y conciliar el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados no remunerado. También desde el Fondo Monetario Internacional se ha alertado de la desproporción del impacto económico y laboral del coronavirus en las mujeres y los grupos más vulnerables. Como indica su directora, Kristalina Georgieva, las políticas centradas en el género no sólo son cruciales para eliminar las restricciones al empoderamiento económico de las mujeres, sino que son necesarias para promover una recuperación inclusiva posterior al coronavirus. Trabajar desde casa tiene una historia problemática y el coronavirus ha vuelto a exponer sus defectos y virtudes. Las luchas por el cuidado de los menores, por el salario y por las condiciones de trabajo no son nuevas para las mujeres. Como se ha argumentado tradicionalmente, cuando se trabaja desde casa resulta más fácil para los hombres evitar las distracciones y darle prioridad al trabajo remunerado. De hecho, gran parte de la temprana adopción del teletrabajo fue emprendido por

hombres que disfrutaban de una relación de confianza con los empleadores, y a medida que avanzaba la tecnología y traía consigo un incremento de los sistemas de control y vigilancia, se ampliaron las posibilidades del teletrabajo (10). Así, esta modalidad de trabajo se presentaba como la clave para la igualdad de las mujeres con niños y niñas menores, que podían aferrarse a mejores carreras profesionales ganadas a pulso, apoyadas en la flexibilidad que permite el teletrabajo. Sin embargo, la investigación ha mostrado que el tiempo dedicado al cuidado de los dependientes aumenta la presión sobre el tiempo disponible para el trabajo remunerado entre las mujeres, lo que refleja la presencia continua del “doble turno” – trabajo remunerado y trabajo no remunerado dentro del hogar – y la dificultad para la recuperación (sueño, ocio, deporte, vida personal...), que resulta imprescindible para superar el tecnoestrés (11). Este doble turno tiene consecuencias como el agotamiento emocional, por ejemplo, que se produce por un efecto acumulativo dado que a mayor carga de trabajo menor capacidad de recuperación, lo que se acaba convirtiendo en un círculo vicioso, dado que la recuperación resulta imprescindible para. Además, a diferencia de los hombres, es menos probable que las mujeres que teletrabajan dispongan de un espacio de trabajo exclusivo para ello, o un cónyuge que pueda atender a los/as menores (12). Por ello, se observa que las consecuencias económicas y sociales de la crisis son mucho mayores para las mujeres, que amenazan con empujarles de nuevo a los roles tradicionales en el hogar, de las que les costará despojarse una vez que termine la pandemia (13). ¿Serán de nuevo las mujeres el eslabón flexible para dar respuesta a los nuevos retos del postcoronavirus? ¿A retos como la falta de servicios educativos esenciales que permitan las largas jornadas presenciales, o la potencial crisis de cuidados que se intuye en el horizonte? Elaborar una agenda de trabajo inclusiva sobre el teletrabajo y el género ante los retos del futuro, resulta imprescindible en este sentido.

## Retos de género ante el teletrabajo en la era post-covid

Reto	Breve descripción
<u>Datos desagregados</u>	Priorizar la recogida de datos desagregados por género, en todas las encuestas y estudios, incluidos los relativos a la pandemia, de modo que se entienda y se asuma por parte de la dirección, el diferente impacto de diversos factores para mujeres y hombres, y la necesidad de desarrollar e implementar respuestas acordes.
<u>Negociación del teletrabajo</u>	Incluir la reciente regulación del teletrabajo en el Diálogo Social para su adaptación al entorno local y al género, para evitar que dicha condición de trabajo promueva una segregación de las actividades colectivas y una debilidad para las acciones de mejora de las condiciones de trabajo, especialmente para las mujeres.
<u>Competencias digitales</u>	Invertir en programas de formación de perfeccionamiento de competencias digitales a gran escala, con perspectiva de género.
<u>Corresponsabilidad</u>	Abordar de un modo sistemático la desigual corresponsabilidad en las tareas de cuidados y tareas domésticas no remuneradas, considerando la relevancia de que los nuevos acuerdos laborales ofrezcan a mujeres y hombres igualdad de oportunidades ante el teletrabajo y opciones viables para superar el conflicto entre el trabajo y la vida personal.
<u>Invisibilidad en el desarrollo de carrera</u>	Abordar creativamente el descenso de la visibilidad de las mujeres y la posibilidad de ser ignoradas - creando redes de apoyo, por ejemplo- para que el teletrabajo no suponga una amenaza adicional a la invisibilidad de las

	mujeres en relación a situaciones de promoción y desarrollo de carrera.
<u>Desempeño</u>	Afrontar con empatía el profundo reto que las mujeres han abordado al compaginar el trabajo remunerado y las tareas de cuidado durante la pandemia, de modo que las evaluaciones del desempeño consideren criterios adicionales adaptados a la nueva realidad del teletrabajo con perspectiva de género.
<u>Gestión de emociones</u>	Gestionar las emociones ligadas a la desconexión, desamparo, agotamiento emocional, etc. que produce el “doble turno” y la acumulación de roles, sobre todo en el caso de las mujeres, que se ocasiona por un efecto acumulativo: los factores estresantes afectan a la capacidad de disociación entre trabajo y vida personal, y a mayor carga de trabajo, menor capacidad de recuperación que se acaba convirtiendo en un círculo vicioso.
<u>Recuperación</u>	Invertir en programas y guías de buenas prácticas para el incremento de la capacidad de recuperación, resiliencia y bienestar laboral, sensibles con la perspectiva de género
<u>Tecnoestrés</u>	Promover estrategias para afrontar el tecnoestrés, la irritabilidad, la fatiga, la depresión, la falta de energía y la incapacidad de desconexión digital con perspectiva de género.
<u>Violencia y acoso</u>	Priorizar servicios de prevención y de atención a la violencia de género, incluido el ciberacoso laboral y la violencia doméstica, que se incrementan en la condición de teletrabajo como consecuencia de la desconexión de las redes de apoyo, ofreciendo apoyo y asistencia a las víctimas potenciales.

<p><u>Interseccionalidad</u></p>	<p>Responder a la amenaza de la interseccionalidad de factores de riesgo que se produce si a la brecha de género se suman otro tipo de brechas como la digital, la edad avanzada, la discapacidad... con programas de inclusión y modelado de buenas prácticas de gestión de la diversidad.</p>
<p><u>Representatividad</u></p>	<p>Afrontar proactivamente el retroceso en los logros en materia de igualdad motivado por el teletrabajo impuesto por la pandemia, priorizando la presencia de las mujeres en los foros y en los comités que se desarrollen en respuesta a esta nueva situación.</p>

### Retos de género

Para esbozar el itinerario de dicha agenda se señalan algunos de los ámbitos de las condiciones del teletrabajo que ofrecen mayor incertidumbre y a las que se enfrentan, especialmente, las mujeres que teletrabajan. Entre las ventajas de quienes trabajan a distancia se tiende a valorar especialmente la flexibilidad para distribuir la jornada laboral, el hecho de no tener que perder tiempo en los desplazamientos hasta el centro de trabajo, la posibilidad de seguir trabajando a pesar de tener que cuidar de dependientes, mayor autonomía en el trabajo, mayor productividad, y el disfrutar de menos disturbios mientras se trabaja. En contraposición, se destacan como aspectos negativos cierta falta de comunicación con las personas del entorno, la sensación de aislamiento social y de trabajar en solitario, la amenaza de la violencia doméstica, la mayor dificultad para desconectar del trabajo, el mayor tiempo invertido en el trabajo, mayor requerimiento de productividad, menor posibilidad de promoción y desarrollo, mayor conflicto trabajo-vida personal, y mayor propensión a padecer estrés, depresión y fatiga visual (14). Al analizar esta configuración de las condiciones laborales del teletrabajo desde la perspectiva de género, se suscita la problemática inherente a esta situación como el aumento de la sensación de aislamiento que sufren las mujeres en la residencia familiar, la amenaza de la violencia doméstica y

del ciberacoso fundamentalmente originada por la desconexión de las redes de apoyo, su segregación de las actividades colectivas y su debilidad para las acciones de mejora de las condiciones de trabajo, el descenso de su visibilidad y la posibilidades de ser ignoradas, la mayor presencia de distracciones para el desempeño del trabajo remunerado, y la presión de atender las tareas del hogar, la atención a los niños y otras personas dependientes. Estas consideraciones tienen repercusiones para la formación del sentido de identidad (conflictivo) de las mujeres y su rol como profesionales, madres, amas de casa, cuidadoras, ciudadanas, etc. y su consecuente desarrollo como personas. Una síntesis de estos retos de género ante la nueva era del teletrabajo se presenta en la tabla del presente trabajo.

Como conclusión de la nueva situación podemos resaltar que la crisis del coronavirus ha hecho sonar drásticamente las alarmas de este inestable equilibrio trabajo-vida personal. En España, esta situación problemática –inherente al contexto europeo- se combina con largas jornadas de trabajo presencial, que ha supuesto que muchas mujeres se hayan visto atrapadas en una “tormenta perfecta”- con la necesidad de trabajar desde la residencia familiar, con los colegios cerrados, apoyando el seguimiento escolar online de hijos e hijas, y con abuelos y abuelas atrapados a su vez ante la vulnerabilidad de la pandemia. Sin embargo, junto a este impacto negativo de la crisis y de las consecuencias económicas para las mujeres, se ha observado a su vez un aumento en el número de horas que los hombres han pasado con hijos e hijas, lo que puede llevar a una reevaluación permanente del valor de la paternidad y un cambio en los patrones de trabajo. El apoyo de la legislación laboral sobre teletrabajo en España, con hitos como el derecho a la desconexión digital, apuntan otro quiebro en esta dirección.

Las crisis pueden ser un acelerador de un movimiento social en marcha y el coronavirus puede marcar un hito en revertir la brecha de género en la prevención de la salud laboral. Es momento para diseñar políticas y guías de buenas prácticas que favorezcan que las mujeres tengan las mismas oportunidades en situaciones

de teletrabajo y en la preservación de su salud laboral - invirtiendo en educación e infraestructuras, subsidiando el cuidado de niños, niñas y personas dependientes, y flexibilizando los patrones de trabajo para fortalecer la corresponsabilidad. Estas medidas pueden ir encaminadas a lograr una recuperación sostenible e inclusiva de las consecuencias del coronavirus.

## Referencias

- 1) Fellowes (2021): *Una Nueva Forma de Trabajar*.  
<https://apps.fellowes.com/promos/new-way-of-working/es/>
- 2) Se usan indistintamente en este trabajo los conceptos de “trabajo remoto”, “trabajo en casa” y “teletrabajo”. Para una distinción sobre estos conceptos ver Sostero M, S et al. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2020/05, JRC121193, European Commission.
- 3) Ferguson, D. (2020), “I Feel Like a 1950s Housewife’: How Lockdown has Exposed the Gender Divide’, *The Guardian*, 3 May, <https://www.theguardian.com/world/2020/may/03/i-feellike-a-1950s-housewife-how-lockdown-has-exposed-the-gender-divide> (acceso 20 de Mayo 2020).
- 4) Tremblay, D. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers", *Women in Management Review*, 17(3/4), 157-170
- 5) Anghel, A., Cozzolino, M y Lacuesta, A. (2020). *El Teletrabajo en España*. Boletín Económico: Banco de España; Wilson, M. et al., (2004), Gender and Teleworking Identities in the Risk Society: A Research Agenda, *New Technology, Work and Employment* 19, 3, 207–221
- 6) Eurofound (2020a): Sostero et al.: *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2020/05, JRC121193, European Commission.
- 7) Eurofound (2020b), *Living, working and COVID-19 dataset*, Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

- 8) SEPE (2019). *Informe del mercado de trabajo estatal*. Observatorio de las ocupaciones.
- 9) OECD (2017). <https://www.oecd.org/economy/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>
- 10) Eurofound (2020b). Bis
- 11) Hodder, A., (2020). *New Technology, Work and Employment in the era of COVID-19: Reflecting on legacies of research*. Londres: Wiley.
- 12) McCarthy, H. (2020). *Double lives. A history of Working Motherhood*. Oxford: Bloomsbury Publishing
- 13) Connolly, K. A. et al., (2020). We are Losers in this Crisis: Research Finds Lockdowns Reinforcing Gender Inequality, *The Guardian*, <https://www.theguardian.com/global-development/2020/may/29/we-are-losers-in-this-> (acceso 29 de Mayo 2020)
- 14) Anghel, A., Cozzolino, M y Lacuesta, A. (2020). Bis.

**Referencia del artículo:**

Munduate, L., Arenas, A., Corlett, S., Di Marco, D., Elgoibar, P., Gamero, N., Lopez-Cabrera, R., Martínez-Corts, I., Medina F.J., Sanclemente, F. (2021). **Retos de Género ante la nueva era del teletrabajo**. Publicaciones online del Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género (IAPRL). Junta de Andalucía <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/webiapr/laboratorios/laogen/publicaciones>