

SESIÓN DE APRENDIZAJE

El teletrabajo desde el enfoque de género en las empresas De su improvisación a su gestión sostenible

La flexibilidad tanto del horario como del espacio de trabajo, y el teletrabajo en su máxima expresión, **¿está afectando al modo en el que se valora el compromiso y el desempeño? ¿Puede tener un impacto negativo en las oportunidades de desarrollo profesional, como por ejemplo la promoción, el reconocimiento, etc.?**

En la sesión de aprendizaje hemos reflexionado sobre el impacto de género que han tenido y que tendrán estas nuevas formas de trabajo y de cultura empresarial, y cómo abordar estrategias que permitan reducir las desigualdades de mujeres y hombres en entornos laborales sostenibles.



Bivenida
Markel Olano
Diputado general

Presentación
Miren Elgarresta
Directora del Órgano Foral para
la Igualdad de Mujeres y Hombres



Isabel Pla Julián

Directora de la Unidad de Investigación de Economía Feminista.
Facultad de Economía Aplicada de la Universidad de Valencia

Además de numerosas investigaciones, ha colaborado en el estudio
“Work-Life Balance y Covid19 en la UVEG” sobre teletrabajo, telestudio
y cuidados entre la comunidad universitaria.

El objetivo del teletrabajo sería la integración no precaria de las mujeres en el mercado laboral y una reconciliación de la vida privada y profesional en términos de tiempo, pero también de ingresos.

Es muy importante que visibilicemos la carga total de trabajos tanto a nivel meso como macro y micro en los hogares que son el centro de la vida y desde la economía feminista debemos pensar en el teletrabajo para la sostenibilidad de la vida humana.

En la economía feminista, se plantea el teletrabajo desde un punto de vista crítico. El teletrabajo ha venido para quedarse seguramente, a pesar de que los datos dicen que a medida que hay desescalada, el teletrabajo va disminuyendo. Con la segunda ola, seguramente aumentará.

Es imprescindible generar este tipo de debates sobre teletrabajo, y especialmente con el tejido empresarial que quiere participar y quiere mejorar, ya que el teletrabajo no se puede improvisar, se tiene que organizar. Desde un punto de vista de género el teletrabajo se debe regular.



Claves para el análisis

En septiembre de 2020 se aprueba el nuevo Real Decreto sobre Teletrabajo, que ha introducido algunos cambios importantes. Pero además de regular, se debe organizar y se debe replantear dentro de las empresas con una visión global.

1. Las trampas del teletrabajo desde un punto de vista de género

a) Las trampas del teletrabajo a partir de las supuestas ventajas para las personas trabajadoras: Si el teletrabajo no se plantea desde una estrategia de conciliación corresponsable, la fijación de las mujeres en lo doméstico, con una brecha de cuidados no resuelta, conlleva empeorar la posición de las mujeres en el mercado laboral.

> Respecto a la definición, tenemos una primera normativa en el Convenio 177 de la OIT, que habla del trabajo remoto o a distancia. Dos apreciaciones: no todo el trabajo remoto o a distancia es teletrabajo. El teletrabajo tiene que estar asociado a las nuevas tecnologías. Las mujeres sabemos mucho de lo que supone un trabajo a domicilio en trabajos informales y precarios. El teletrabajo es trabajar en un lugar diferente de la oficina, es decir, trabajo a domicilio o trabajo en remoto con una cierta movilidad.

> Es aquí donde vemos la primera trampa y el riesgo para la igualdad. Las mujeres trabajan más en el espacio doméstico. Si en el segundo trimestre de 2019 el teletrabajo tenía una incidencia del 16% (término promedio), las mujeres trabajaban más de la media, es decir, el 18% en el domicilio. Lo mismo ocurre en el tercer trimestre del 2020, las mujeres han trabajado más desde el domicilio, mientras que los hombres lo han hecho más desde la oficina o han tenido más movilidad.

> ¿Cuál es la trampa? Si las mujeres trabajan en un espacio doméstico, en su propio hogar familiar, en un contexto de pandemia que agrava todo el tema de cuidados (cierre de centros educativos, cierre de centros de día donde estaban las personas dependientes, etc.) sumado a que la brecha de cuidados y la conciliación corresponsable no está resuelta, las mujeres se han ocupado primordialmente de las tareas de cuidado.

> La segunda parte de la definición es que el teletrabajo se asocia a la flexibilidad horaria. Efectivamente, hasta el nuevo Real Decreto de septiembre se asociaba la conciliación, la flexibilidad horaria, a una mejor conciliación de la vida personal y laboral. Por ejemplo, la Ley 3/2012 del 6 de julio dice textualmente que el teletrabajo puede optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se ha agudizado totalmente la brecha por razón de género, dado que el peso de los cuidados ha recaído en mayor medida en las mujeres. Unido a que no se ha planteado el tema de la conciliación. Se habla de una conciliación privada sólo para mujeres y esto no es una conciliación corresponsable (donde se incorporan al tema de la corresponsabilidad tanto las empresas como la administración pública).

> En este contexto de pandemia se han reforzado, agudizado los estereotipos de género. La trampa estaría en que las unidades de convivencia no tienen resuelto el tema de los cuidados. Especialmente hay brechas en trabajos de cuidado obligatorios: limpiezas, cocina y cuidados, son las actividades donde más brecha existe entre mujeres y hombres. Los hombres participan más en las tareas de cuidados de la familia (llevar al niño al cole, tareas de bricolaje o hacer compras), pero no en las tareas obligatorias e impostergables.

b) Las trampas para la empresa van asociadas a tres ventajas:

> **El teletrabajo mejora la modernización.** El teletrabajo va asociado a la modernización. Sin embargo, no hay apenas cultura del teletrabajo, hay brecha digital, espacios vitales precarios, tecnología precaria, faltan organización y medios técnicos, los equipos son inadecuados o no es suficiente la conexión a Internet. Esto implica que las personas trabajadoras o estudiantes no tienen un espacio para trabajar o no disponen de ordenador o lo tienen que compartir, etc. La modernización está pendiente y para ello la administración pública, los estados y las empresas deben implicarse con el fin de que el teletrabajo realmente suponga una modernización, y se pueda realizar en condiciones adecuadas.

> **El teletrabajo aumenta la productividad.** Es un tema polémico. Hay tres planteamientos científicos diferentes:

- Uno de los planteamientos apunta que el trabajo sí aumenta la productividad. El rendimiento individual aumenta debido a que no hay que desplazarse y las personas están en un espacio aislado.
- Otros concluyen que la productividad no aumenta cuando las actividades que realizamos necesitan contacto, comunicación, estar cara a cara (por ejemplo en el tema de la educación). La productividad mejora cuando todo el equipo, todos los compañeros y compañeras están en el mismo espacio.
- Y por otro lado, tenemos planteamientos que afirman que es ambivalente. Puede ser positivo cuando las tareas son más creativas, pero es menos efectivo para las tareas repetitivas.

> **El teletrabajo reduce costes.** Se ha visto que las personas trabajadoras tanto en entidades públicas como en privadas han asumido la mayor parte de costes con medios propios. En este sentido el Real Decreto-Ley habla de dos cuestiones importantes:

- Artículo 6 (obligaciones formales) tiene que haber un acuerdo de teletrabajo por escrito.
- Artículo 7 sobre el contenido del acuerdo, tiene que haber un inventario de medios de equipamiento, herramientas, enumeración de gastos. No es posible que las personas trabajadoras asuman prácticamente la totalidad de costes del trabajo.

La trampa en cuanto a reducción de costes radica en que estos contratos por escrito si se dejan para la negociación individual de las mujeres (tenemos un menor poder de negociación, y se demuestra por ejemplo en el tema de la brecha salarial) desaparece la negociación colectiva. En las negociaciones individuales, las mujeres pueden salir perdiendo. Y, en este sentido, agudizaríamos la brecha salarial por no asumir la totalidad de los costes por parte de la empresa.

2. Otros elementos para la reflexión sobre teletrabajo

> **A nivel global**, los estudios realizados sobre teletrabajo hasta ahora hablan más que de aumento de la productividad de una intensificación del tiempo de trabajo que no va unido a un aumento de la productividad. La jornada media de las personas trabajadoras en España ha aumentado dos horas diarias. Estas dos horas diarias se han desarrollado en trabajos con jornadas discontinuas infinitas, en horarios intempestivos (trabajar de madrugada, muy tarde por la noche, muy temprano por la mañana, fines de semana), se habla del sobrepresentismo virtual por una carga excesiva de trabajo. Muchas personas han tenido que trabajar enfermas, cuidando, superponiendo tareas.

> **Tele-explotación laboral.** Las empresas, ante la ausencia de control, han intentado mandar más tareas que antes y se han olvidado que para desarrollar el teletrabajo se requiere una preparación que conlleva, en sí misma, un tiempo de trabajo. La intensificación del trabajo se asociaría a una tele-explotación laboral que habría que cuidar.

> **Trampa de la polivalencia.** Asociada a la tele-explotación ha aparecido lo que se denomina trampa de la polivalencia. Supone que, por ejemplo, tareas de gestión administrativa que habitualmente realizan otras personas de la empresa (fotocopias o determinadas actividades de la propia organización productiva), en la medida que el teletrabajo no esté organizado las tiene que hacer la persona teletrabajadora, provocando que algunas personas estén sobrecargadas, mientras que otras reducen sus tareas. Por tanto, si no hay definición de tareas, podemos ser trabajadoras polivalentes y eso luego va a repercutir en la carrera.

> **Trampa de la teleuberización.** El trabajo a distancia atomiza a los y las trabajadoras, reduce la capacidad de negociación porque trabajamos aisladamente (física y socialmente), y genera una falsa mayor autonomía (no es verdad que se tomen un mayor número de decisiones que antes). Por ejemplo, para tomar decisiones no se pueden organizar reuniones asamblearias ya que se diluye la capacidad de decisión, porque tampoco podemos debatirlo todos y todas ya que se van reduciendo las temáticas y debates y la capacidad de democracia. Hay mucha preocupación por la teleuberización, porque si quedo aislado tengo menos posibilidades de decisión, de promoción y se activan las metáforas de la brecha de género, como son las rampas de salida, el techo de cristal se puede agudizar, etc.

> **¿El teletrabajo ha venido para quedarse? ¿Cuáles serían las condiciones de crecimiento del teletrabajo?** Seguramente ha venido para quedarse, pero es cierto que el teletrabajo no es teletrabajo para todos. Y hay una tele-desigualdad clara que ya era evidente por países, por territorios, y depende de las estructuras económicas, de la cultura de teletrabajo, etc. Habrá que potenciar el teletrabajo con menos presencialidad en las oficinas, con horarios más flexibles, basado en la confianza, con menos mecanismos de control.

> **Mujeres y teletrabajo.** El teletrabajo depende de los sectores y las ramas productivas, y además, son las mujeres las que más posibilidades tienen de teletrabajar. Por eso hay que tener cuidado en qué condiciones teletrabajamos las mujeres.

- Prácticamente en todas las ramas de actividad las mujeres tenemos más opciones de teletrabajar tanto en los sectores feminizados (educación, en actividades profesionales científicas y técnicas, en información y comunicación) como en sectores masculinizados (en la construcción, mientras la probabilidad de teletrabajar de los hombres es del 10%, las mujeres del 45%).
- Segregación vertical: por nivel de jerarquía, las mujeres tenemos menos posibilidades de teletrabajar (más brecha en cargos directivos). Aunque los cargos directivos puedan teletrabajar hay que tener en cuenta que solo 3 de cada 10 somos mujeres.
- Brecha socioeconómica. La probabilidad de teletrabajar es de un 70% para personas trabajadoras con salario mayor o igual a 4000 euros/mes, 22% para salarios entre 1.000 y 1500 euros/mes y tan sólo un 13% para salarios inferiores a 1000 euros/mes. Por lo tanto, las brechas estructurales de las mujeres ya existentes en el mercado laboral se van a reproducir.

Desde una política económica y laboral, desde una perspectiva feminista hay que subrayar que el teletrabajo se debe implantar pero debe haber un buen diagnóstico de género, se necesitan indicadores de desigualdad en el trabajo mercantil remunerado y en el trabajo familiar doméstico no remunerado.

El objetivo del teletrabajo sería la integración no precaria de las mujeres en el mercado laboral y una reconciliación de la vida privada y profesional en términos de tiempo, pero también de ingresos. Por tanto, es muy importante que visibilicemos la carga total de trabajos tanto a nivel meso como macro y micro en los hogares que son el centro de la vida y que desde la economía feminista debemos pensar en el teletrabajo para la sostenibilidad de la vida humana.



El teletrabajo desde el enfoque de género en las empresas De su improvisación a su gestión sostenible



Silvia Muriel Gómez

Consultora para la transformación organizacional y el enfoque de género

“ Introduce el concepto que se utiliza mucho en las políticas de género y es el de “Evaluación previa del impacto de género”. Es necesario hacer una reflexión consciente antes de tomar decisiones de qué impacto va a tener una determinada decisión en las mujeres y los hombres. Muchas iniciativas parten con la buena intención de que son neutras, y puede ser que posteriormente veamos que ha tenido un efecto negativo. Desde este planteamiento, sería bueno hacer una evaluación previa del impacto de género que va a tener el teletrabajo post-pandemia. Analizar qué trampas va a tener para las mujeres y los hombres, pero con la sospecha de que sean más las mujeres las que hagan uso de esa posibilidad.



Ander Sansinenea Mendieta

Director, Consultoría de Personas LKS-Next

“ Teletrabajo: transformar la cultura del presentismo, una oportunidad para empresas y personas, es el contenido que ha presentado Ander Sansinenea. La adopción del teletrabajo tiene mucho de transformación cultural. Hay una serie de beneficios: mejora la conciliación entre vida personal y profesional, en productividad, fidelidad a la empresa por parte de la persona trabajadora, etc. Y también una serie de riesgos en la prolongación de jornadas, aislamiento y pérdida de sentido de pertenencia, reducción de oportunidades de aprendizaje informal, etc. Los planes de acción son claves para diseñar el teletrabajo en las organizaciones.



Nerea Ibañez García

Presidenta de Aspegi

David Pedrosa

Director Técnico BPG Coordinadores

Maite Valmaseda Mocoroa

Directora Federación Mercantil de Gipuzkoa

Iratxe Amondarain Urrutia

Personas y Administración. IHOBE

Antonio Castejón Cuevas

Coordinador del Área de Personas y Administración. IHOBE

Belén Forniés Bello

Dinamizadora del grupo. Consultora homologada para asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres

Aprendiendo de la experiencia de las empresas

“ Se han compartido reflexiones a partir de las propias experiencias que viven las empresas sobre diferentes aspectos, entre ellos, si teletrabajo modifica y en qué medida la forma de trabajar de las personas, qué aporta el teletrabajo a las posibilidades de conciliación de las personas y de las empresas, o en qué medida las mujeres y hombres se acogen por igual a las medidas de teletrabajo, y cual es el motivo.