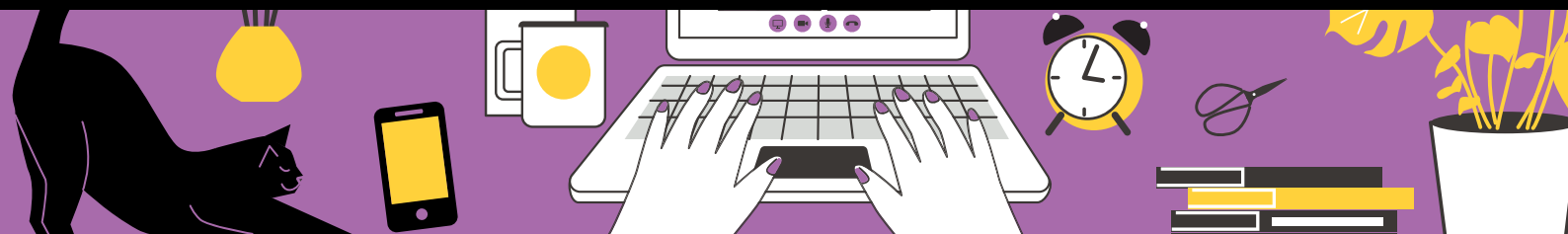


FUNDACIÓ



JOSEP IRLA

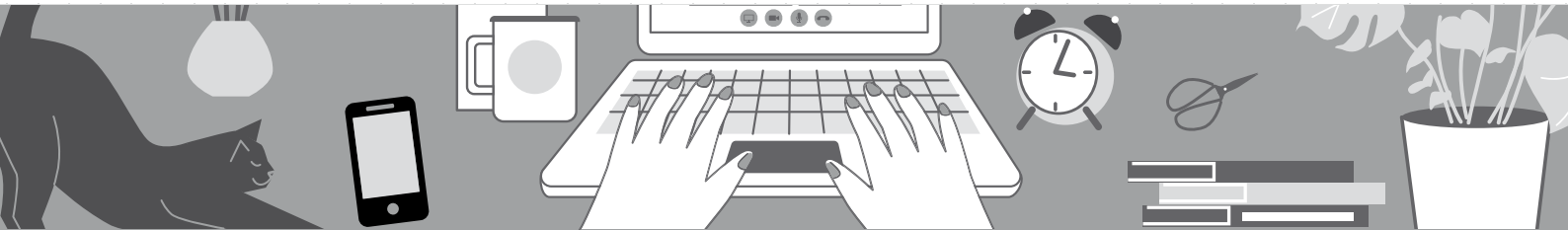


# TELETREBALL I GÈNERE

ANÀLISI A CATALUNYA DES D'UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

---

SILVIA CARRILLO GÓMEZ  
MIREIA DURAN BRUGADA



# TELETREBALL I GÈNERE

ANÀLISI A CATALUNYA DES D'UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

---

MARÇ 2021

Dipòsit legal: B 6154-2021  
ISBN: 978-84-09-29162-5

# **TELETREBALL I GÈNERE**

**ANÀLISI A CATALUNYA DES D'UNA PERSPECTIVA FEMINISTA**

---

**SILVIA CARRILLO GÓMEZ  
MIREIA DURAN BRUGADA**



# **SUMARI**

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓ</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>APUNTS METODOLÒGICS</b>	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>TELETREBALL: UNA CONCEPTUALITZACIÓ</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>TELETREBALL I GÈNERE: UNA REVISIÓ DE LA LITERATURA FEMINISTA</b>	<b>25</b>
	4.1. TREBALLS I GÈNERE: CONCEPTES I FENÒMENS CLAU	25
	4.2. TELETREBALL I GÈNERE	28
	4.3. AVANTATGES I INCONVENIENTS DEL TELETREBALL	30
<b>5</b>	<b>ESTAT DE LA QÜESTIÓ: MARC LEGAL I POLÍTIQUES PÚBLIQUES ENTORN EL TELETREBALL</b>	

<b>A NIVELL INTERNACIONAL, A LA UE, A L'ESTAT ESPANYOL I A CATALUNYA</b>	<b>35</b>
5.1. CONVENIS I INFORMES DE LA OIT	35
5.2. A LA UE	36
5.3. A L'ESTAT ESPANYOL	40
5.4. A CATALUNYA	43
<b>6 DADES PER SITUAR L'ABAST DEL TELETREBALL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	<b>47</b>
<b>7 DESIGUALTATS I DIFERÈNCIES DE GÈNERE EN EL TELETREBALL</b>	<b>77</b>
7.1. LES MOTIVACIONS PER AL TELETREBALL	78
7.2. ELS USOS DEL TEMPS	79
7.3. L'ESPAI FÍSIC DE TREBALL	83
7.4. LA CONCILIACIÓ I LES CONDICIONS LABORALS	85
7.5. LA SITUACIÓ EXCEPCIONAL DEL CONFINAMENT DE LA PRIMAVERA DE 2020	92

	7.6. ELS AVANTATGES I INCONVENIENTS DEL TELETREBALL	93
<b>8</b>	<b>CONCLUSIONS I APUNTS PER PENSAR EL TELETREBALL DES D'UNA PERSPECTIVA FEMINISTA</b>	<b>97</b>
<b>9</b>	<b>REFERÈNCIES</b>	<b>103</b>
<b>10</b>	<b>ANNEX</b>	<b>109</b>





**BECA  
D'ESTUDIS  
FEMINISTES  
NATIVITAT  
YARZA  
2020**

FUNDACIÓ



JOSEP IRLA

La Beca d'Estudis Feministes Nativitat Yarza, convocada per la Fundació Josep Irla, té com a objecte els estudis sobre les dones, i pren el nom de Nativitat Yarza, la primera alcaldessa escollida democràticament de la història dels Països Catalans, com a homenatge a la generació republicana que va obrir nous camins cap a la igualtat.

La Beca Yarza, dotada amb 3.000 euros, s'atorga al millor projecte d'estudi inèdit en el camp de la recerca de les ciències socials sobre propostes per assolir la igualtat i l'exercici de la plena ciutadania de les dones.

El jurat de la Beca Yarza 2020 format per Carla Vall –advocada–, Carme Porta –activista feminista i exdiputada al Parlament de Catalunya–, i Silvia Claveria –polítologa–, va decidir, per unanimitat, atorgar la beca al projecte «Teletreball i gènere: Anàlisi del teletreball a Catalunya des d'una perspectiva feminista», de Silvia Carrillo i Mireia Duran.

1



# INTRODUCCIÓ

---

El teletreball presenta un trencament amb la perspectiva des de la que s'ha construït tradicionalment el treball remunerat: una activitat presencial i fora de l'àmbit de la llar. Aquesta manera de concebre l'esfera del treball remunerat ha creat una línia divisòria que separa aquesta dimensió de les altres esferes de la vida quotidiana el treball de la llar i les cures a altres persones, el lleure, l'autocura, el descans...

Com veurem, aquesta construcció tradicional no és neutral al gènere, ja que s'ha creat prenent en consideració un model masculí, blanc, heterosexual i sense diversitat funcional que dona una gran centralitat al treball remunerat. I, per tant, s'ha constituït un model que parteix de la base que l'esfera remunerada no s'ha de combinar amb altres dimensions vitals com serien l'esfera del treball de la llar i de les cures.

Tanmateix, altres formes de realitzar el treball remunerat, com és el teletreball, poden posar en dubte aquesta tradicional manera d'entendre les dues esferes com a totalment separades. Si es realitza en l'àmbit de la llar té com a característica principal la irrupció de l'àmbit productiu en l'àmbit privat. Aquesta situació comporta una modificació dels espais, temps, relacions laborals i dinàmiques de convivència; i pot promoure una possible modificació de l'assignació de tasques en relació al treball no remunerat, que pot tenir conseqüències en la modificació dels rols de gènere tradicionals.

Malgrat que en les últimes dècades l'extensió del teletreball ha sigut minoritària a Catalunya, la pandèmia de la Covid-19 ha provocat que aquesta opció tingui una major centralitat en aquells sectors i ocupacions que per les seves característiques poden fer-ne ús. De fet, de manera incipient, ja s'estan posant en marxa polítiques públiques, regulacions i actuacions per part de les institucions públiques i també de les empreses en aquest sentit. Tot i les condicions d'excepcionalitat, és una forma de treball que es troba a l'alça i que en els últims anys ha patit un creixement constant.

L'actual context ens obre la porta a analitzar el teletreball i, entenent que no existeixen situacions socials neutres al gènere, cal estudiar-lo aplicant la perspectiva de gènere. Així doncs, el present estudi parteix de dos objectius: d'una banda, detectar si existeixen diferències i desigualtats de gènere en el teletreball a Catalunya; i de l'altra analitzar els possibles avantatges i inconvenients del teletreball des d'una perspectiva de gènere.

Per complir els objectius esmentats, en aquest estudi trobareu, en primer lloc, el marc teòric sobre la vinculació entre teletreball i gènere, conjuntament amb una anàlisi de la legislació actual i de les dades disponibles fins al moment. Seguidament es mostraran els resultats del treball de camp realitzat en l'àmbit català, concretament un total de vuit entrevistes i un grup de discussió. A l'estudi, es mostrarà si s'aprecien diferències i desigualtats de gènere en el teletreball, així com, s'assenyalaran els avantatges i inconvenients del teletreball en el marc català a partir de la perspectiva de gènere.

Cal tenir en compte que aquesta recerca s'ha realitzat entre els mesos de setembre i desembre del 2020, un període de canvis respecte al teletreball, ja sigui per les noves regulacions que han sorgit al respecte, pel seu creixement fruit de la situació de pandèmia o per l'adaptació que estan realitzant les empreses. Per tant, es tracta d'un estudi realitzat en un moment de canvi i d'adaptació davant el context de pandèmia. I malgrat això, l'anàlisi parteix d'una mirada més àmplia i tracta d'anar més enllà de les relacions i dinàmiques sorgides únicament al període de confinament.

Finalment, volem agrair a les persones que han participat tant en les entrevistes com al grup de discussió per la seva predisposició, per voler dedicar una part del seu temps a la nostra recerca i per estar disposats i disposades a mostrar una part de la seva vida quotidiana per a la realització d'aquest estudi.



2



# APUNTS METODOLÒGICS

---

Per tal de poder fer una aproximació al teletreball amb perspectiva feminista s'ha partit de dos objectius generals.

El primer objectiu consisteix a detectar si existeixen diferències i desigualtats de gènere en el teletreball a Catalunya. Per tant, es vol respondre a la següent pregunta: existeixen diferències i desigualtats de gènere en el teletreball a Catalunya? Per tal de respondre a aquesta pregunta s'han plantejat diferents objectius específics:

- Determinar si existeixen motivacions diferenciades entre homes i dones a l'hora d'optar pel teletreball.
- Estudiar si hi ha diferències entre els usos dels temps d'homes i dones que realitzen teletreball.
- Analitzar si el teletreball té conseqüències diferenciades segons el gènere en relació a la conciliació i a les condicions laborals.

En segon lloc, l'altre objectiu general es formula per tal d'analitzar des d'una perspectiva feminista els possibles avantatges i inconvenients que té el teletreball a Catalunya. Així doncs, es respondria a la següent pregunta: des de la perspectiva



feminista, quins són els avantatges i els inconvenients que presenta el teletreball en el context català? Els objectius específics que es despleguen són els següents:

- Analitzar si el teletreball pot contribuir a la millora de la vida de les dones i a la reducció de les desigualtats de gènere.
- Determinar quines dinàmiques laborals i personals modifica el teletreball des d'una perspectiva feminista.

Per respondre aquestes preguntes s'utilitzaran, en la primera part de l'estudi, diverses fonts quantitatives, però per tal d'aprofundir en el cas de Catalunya i respondre als objectius inicials, s'ha prioritzat la metodologia qualitativa, a través de la realització d'un total de vuit entrevistes i un grup de discussió. Amb les entrevistes s'ha pretès abordar el primer objectiu, i amb el grup de discussió el segon objectiu.

Cal tenir en compte que per l'abast d'aquest estudi i per escollir les persones que han participat en el treball de camp s'ha tingut en compte la definició de teletreball que desenvolupem a l'estudi. Així doncs, entenem per teletreball el tipus de treball que es realitza de manera remunerada i per compte d'altri, fent ús de les TIC i que es realitza en el propi domicili. Aquest treball es pot realitzar en horari complet –vuit hores diàries– o a jornada parcial, i durant un o més dies a la setmana. S'ha pres aquesta decisió metodològica per diferents motius:

- Tenint en compte la trajectòria del teletreball a Catalunya, s'ha optat per una definició poc restrictiva en relació a la jornada i als dies de la setmana que es teletreballa, donat que prèviament a la pandèmia de la Covid-19 hi havia un percentatge molt baix de població que realitzés teletreball.
- S'ha decidit entendre que les persones que han realitzat teletreball ho han fet per compte d'altri, donat que les condicions laborals i la capacitat per a l'organització de les pròpies tasques pot ser molt diferent entre persones que treballen per compte d'altri i les persones que treballen per compte propi.
- Només s'ha considerat que participin a l'estudi les persones que treballen al domicili particular per-

què és la manera de teletreball que s'està fent més extensiva i, a més, pot promoure una anàlisi de les dinàmiques de gènere de manera més profunda.

A partir d'aquests elements clau s'ha buscat els perfils de les persones a entrevistar. S'ha buscat persones que haguessin teletreballat abans del mes de març del 2020 –inici de la pandèmia–, per tal de poder analitzar amb major profunditat les dinàmiques de gènere i els avantatges i inconvenients del teletreball. Els perfils s'han seleccionat a partir dels següents criteris:

- Gènere: si s'identifiquen com a homes o dones.
- Moment del cicle vital i càrregues familiars: moment biològic i sociocultural en què es troba la persona en relació a les càrregues de cura directa. Per tant, persones que no tenen fills o filles, persones que tenen fills/es menors i persones que tenen fills o filles majors d'edat.<sup>1</sup>
- Condicions laborals i capacitat de decisió sobre l'organització de les tasques pròpies. Entenem que la capacitat de prendre decisions sobre les tasques pròpies i sobre tasques d'altres treballadors implica una verticalitat que genera diferències en la percepció del teletreball.
- Sector ocupacional: diferents sectors i àmbits d'ocupació.

A l'Annex es pot consultar el perfil de les persones entrevistades.

Pel que fa al grup de discussió l'objectiu ha sigut buscar diferents perfils que puguin aportar diferents visions sobre els avantatges i inconvenients del teletreball, fent especial èmfasi a la participació de persones en llars de convivència diversa, com a element que té unes implicacions importants a l'hora de desenvolupar el teletreball. En total hi han participat cinc persones amb diferents experiències vitals: tres dones i amb càrregues familiars –criatures menors d'edat, d'edats diferenciades– per destacar les dificultats tenint en compte les càrregues de cures; una dona com a responsable de recursos humans d'una empresa que està

---

1 També s'ha tingut en compte el fet de tenir càrregues de cura de persones grans. Cal destacar que no s'ha entrevistat cap persona amb persones grans dependents a càrrec per un aspecte relacionat amb el cicle de vida. Les persones que tenen càrregues familiars d'aquest tipus acostumen a ser persones majors de 55 anys. Aquestes persones no acostumen a fer teletreball, ja que les seves posicions al mercat laboral no ho permet, i el teletreball no és tant present a l'imaginari col·lectiu d'aquesta generació.

implementat el teletreball, amb l'objectiu de presentar també la perspectiva de les empreses entorn aquesta qüestió; i finalment un home jove, sense càrregues de cura, que conviu amb companys i companyes de pis, aportant les seves vivències entorn els elements relacionats amb els espais per al teletreball. Podeu consultar els perfils de les persones participants al grup de discussió a l'Annex.



3



# TELETREBALL: UNA CONCEPTUALITZACIÓ

---

A partir dels anys 1950, la literatura que analitzava els canvis tecnològics comença a apuntar la idea que les noves tecnologies poden obrir la possibilitat de traslladar el treball remunerat a fora de l'oficina.<sup>2</sup> No serà fins a la dècada de 1970 quan es comencen a trobar debats més profunds al respecte. El context està marcat per diferents canvis que precipiten l'interès per la realització de la feina fora del lloc tradicional, com ara la forta crisi del petroli del 1974, on es busquen maneres de fer el menor ús possible de combustible, així com l'augment de la informàtica i el seu baix cost<sup>3</sup> i també les diferents pressions de les empreses per tractar de reduir els costos en una situació de crisi. En aquest moment, a més, apareixen formes innovadores d'organitzar i pensar el treball remunerat, sorgint pràctiques empresarials que tendeixen a la flexibilitat i a la deslocalització.<sup>4</sup> En relació específicament al teletreball, una de les definicions pioneres del concepte sorgeix durant els anys 1970 amb el concepte *telecommuting* per part de Jack Nilles. Aquesta definició faria referència al treball en remot i, per tant, el que no es realitza a l'oficina i que es fa principalment a través de la comunicació telefònica

---

2 HUWS, *Teleworking and Gender*.

3 NILLS, *The Telecommunications – Transportation Tradeoff*.

4 BLANCO, *Teletrabajo, género y territorio. Una comparación entre Cataluña, Ardèche y Québec*.

com a manera de substituir el transport cap a l'espai físic de treball habitual.<sup>5</sup> Altres autors, autores i institucions han utilitzat termes molt diversos com *flexiplace*, *networking* o *teleworking*. Tanmateix, el concepte de teletreball destaca per ser un terme difús, ja que existeixen una gran quantitat de definicions que es diferencien segons les dimensions que s'inclouen i els aspectes on més s'emfatitza. Les dimensions que es poden destacar per definir el terme són: l'espai, el mitjà, el temps i la relació laboral, és a dir, el treball per compte d'altri o propi.

Les primeres conceptualitzacions que es van realitzar sobre el terme partien de «l'espai» com a dimensió central per a definir el teletreball.<sup>6</sup> Així doncs, tenint en compte que l'espai s'ha entès de diferents maneres, per exemple, fent referència a aquell treball que es realitza fora de l'oficina central,<sup>7</sup> com a treball en remot on les tasques es portaven a terme a fora de l'espai habitual o bé simplement es defineix com aquell treball que es feia des de casa.<sup>8</sup> Exceptuant l'última definició, s'obre la possibilitat que l'espai de treball no només sigui el domicili particular sinó que es pugui realitzar en altres espais que no siguin l'oficina central, com podrien ser oficines satèl·lit o telecentres. Per diferenciar el teletreball d'altres feines que es realitzen fora de l'espai on s'ha realitzat tradicionalment el treball remunerat,<sup>9</sup> altres definicions han posat èmfasi en el «mitjà» a partir del qual es porta a terme la feina. Establint com a mitjà central la utilització de les Tecnologies de la Informació i les Comunicacions (TIC), com podrien ser l'ordinador, el telèfon, internet... Tenint en compte les dues dimensions esmentades –mitjà i espai–, l'Organització Internacional del Treball (OIT) entén el teletreball com un treball a distància que es duu a terme amb el suport de mitjans de telecomunicació.<sup>10</sup> Per tant, seria diferent d'aquell treball que es realitza al domicili com podria ser muntar peces o cosir per a altres. Altres definicions, a més de l'espai fora de l'oficina o el mitjà, introdueixen el «temps» de treball. Algunes ho defineixen des d'una visió àmplia –podria ser tant a temps parcial com complet i durant tot l'horari laboral–mentre que altres només ho defineixen com a teletreball si es fa un mínim d'hores del total de l'horari laboral. En algunes definicions s'inclou la qüestió de la flexibilitat horària, entesa a partir de la realitat que sovint es tendeix a realitzar la feina per projectes, de manera que la persona treballadora té un cert marge per modificar les hores

---

5 NILLS, *The Telecommunications – Transportation Tradeoff*.

6 LAMOND; DANIELS; STANDEN, «Defining telework: What is it Exactly?».

7 KELLYX, *Next Work Place revolution: telecommuting*; LAMOND; DANIELS; STANDEN, «Defining telework: What is it Exactly?».

8 SHAMIR; SALOMON, «Work-at-home and the quality of working life».

9 PÉREZ; GÁLVEZ, *Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*.

10 ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL, Definició teletreball <[www.oitcinterfor.org](http://www.oitcinterfor.org)>.

de feina.<sup>11</sup> Un altre dels criteris on no hi ha un consens generalitzat és en la «relació laboral», és a dir, si es treballa per compte propi o d'altri. Hi ha definicions que només consideren que són teletreballadores aquelles persones que tenen un relació contractual i per compte d'altri. En canvi n'hi ha d'altres que ho defineixen de manera més àmplia i inclouen a les persones que treballen de manera remunerada per compte propi. Per exemple, a l'acord Marc Europeu de teletreball del 2002 defineix el teletreball tenint en compte que existeix un contracte o bé una relació laboral.<sup>12</sup> En els casos que només s'entén que realitza teletreball qui treballa per compte d'altri, es fa entenenent que tenen experiències diferents. En el present estudi, per les dimensions de la recerca i donada l'amplitud de definicions, es restringeix la definició de teletreball i s'entendrà que les persones teletreballadores seran totes aquelles que treballen de manera remunerada per compte d'altri, que realitzen aquest treball al seu domicili, fent ús de les TIC, ja sigui en horari complet o parcial i durant un o més dies a la setmana. Tot i l'existència d'altres definicions més àmplies, per fer una anàlisi des de la perspectiva de gènere es creu central analitzar la manera de teletreball que actualment s'està fent més extensiva i, a més, que pot comportar la modificació dels rols de gènere a la llar i les tasques assignades a cada rol.<sup>13</sup>

---

11 TORNS (et al.), *El temps de treball: balanç d'actuacions a la Unió Europea*.

12 CONFEDERACIÓ EUROPEA DE SINDICATS, «Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo».

13 Al capítol precedent, sobre els apunts metodològics, s'exposa l'explicació de l'elecció d'aquesta definició.



# 4



# TELETREBALL I GÈNERE: UNA REVISIÓ DE LA LITERATURA FEMINISTA

---

## **4.1. Treballs i gènere: conceptes i fenòmens clau**

La recerca en l'àmbit de l'ocupació amb perspectiva de gènere ha evidenciat a grans trets l'existència d'experiències i de trajectòries ocupacionals diferenciades entre homes i dones. Tradicionalment s'ha assenyalat com un element essencial la menor presència de les dones al mercat laboral. Malgrat que a les últimes dècades s'han fet evidents importants canvis per la massiva inserció de les dones en l'activitat remunerada.

Tanmateix, s'ha de destacar que les desigualtats de gènere encara continuen presents, tal com mostren diferents indicadors. Per exemple, segons dades d'Idescat a partir de l'enquesta de població activa de l'INE de 2019, la taxa d'activitat masculina arribava al 66,4% mentre que la femenina era del 57%. O bé, en relació a la parcialitat, al 2019 el 7,5% dels homes ocupats estaven a jornada parcial, mentre que el 22,5% de les dones es trobaven en aquesta situació.

En línies generals, tot i que ha augmentat el nombre de dones en el treball remunerat, també ha augmentat el nombre de dones que no treballen totes les

hores que voldrien o bé que no troben feina.<sup>14</sup> A més d'aquests fenòmens, caldria destacar altres factors com la segregació ocupacional que faria referència a la diferent posició d'homes i dones en diversos sectors. El problema es troba no només en el fet que homes i dones se situïn en diferents sectors sinó que, tal com ens assenyalava el «fenomen del terra enganxós»,<sup>15</sup> existeix una concentració de dones en aquelles ocupacions que es troben menys valorades. Per altra banda, també és coneguda la segregació vertical que fa referència al fet que les dones es troben amb dificultats per accedir als càrrecs directius, tot i disposar de la formació necessària per a ocupar-los.<sup>16</sup> Com a conseqüència d'aquests fenòmens apareix la discriminació salarial que pateixen les dones, i que té una relació directa amb la parcialitat, la segregació horitzontal i el reconeixement social de les ocupacions que realitzen. Aquesta diferent posició d'homes i dones al mercat laboral pot ser analitzada des de diferents enfocaments. Tradicionalment els estudis que tracten d'analitzar les dinàmiques que es donen en el mercat de treball han explicat les relacions laborals bé a partir de l'oferta o a partir de la demanda. La primera visió explica la posició que cadascú ocupa al mercat laboral, que faria referència a les característiques individuals de cada persona. La segona ho explicaria a partir de les característiques del model d'ocupació. Tot i així, des de la perspectiva de gènere, tal com apunta la sociòloga Sara Moreno,<sup>17</sup> aquestes explicacions són insuficients, ja que s'hauria de tenir en compte que les relacions socials presents dins del mercat laboral no són neutres al gènere. Així, aquestes situacions no s'expliquen per les diferències biològiques sinó que parteixen d'una construcció que associa uns rols, estereotips i responsabilitats diferents a homes i dones.<sup>18</sup> A més de tenir en compte els rols i estereotips de gènere que es troben al propi mercat laboral, aplicar la perspectiva de gènere a l'ocupació i, concretament al teletreball, també implica ampliar la mirada i prendre en consideració les altres dimensions de la vida quotidiana. Una de les grans aportacions de la literatura feminista en aquest aspecte ha sigut evidenciar la rellevància del treball que es realitza de forma no remunerada,<sup>19</sup> entenent que aquest és imprescindible per la reproducció social i humana. Així com assenyalar la interrelació que existeix entre l'esfera del treball remunerat –o productiu– i l'esfera del treball no remunerat –o reproductiu. Des de l'economia feminista es sosté que totes les societats han de dur a terme tasques de reproducció de béns de consum, de producció, de la força de treball i de les relacions de producció. Per fer que el sistema pugui subsistir és imprescindible la reproducció d'aquesta vida humana.

---

14 DE LA FUENTE, *Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació*.

15 CARRASQUER; DO AMARAL, *El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona*.

16 TORNIS; RECIO, «Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación».

17 MORENO, «Crisi, austeritat i ocupació femenina: trampes i oportunitats».

18 Ibídem.

19 CARRASCO, *El trabajo de las mujeres: Producción y reproducción (algunas notas para su reconceptualización)*.

Aquesta tasca en les societats occidentals es realitza, d'una banda, a partir de l'esfera productiva, pública, remunerada i amb valoració social que té a veure amb la producció i reproducció de béns i serveis orientats al mercat. I, per altra, de l'esfera domèstica i privada, invisible, on es realitza treball sense remuneració i poc valorat que té a veure amb el procés de producció i reproducció de les persones, sense el qual no podria existir l'esfera productiva.<sup>20</sup> Aquest treball tindria en compte diferents tipus de tasques: infraestructura –neteja, compra...– càrregues reproductores o cures com ara atendre a criatures, persones grans...– i tasques de planificació, és a dir, planificar i organitzar les tasques quotidianes.<sup>21</sup> Aquest model econòmic se sustenta en el fenomen que s'ha anomenat divisió sexual del treball, ja que tradicionalment s'ha associat el treball remunerat al rol masculí i el treball no remunerat al rol femení, generant el binomi de «l'home guanyador del pa» i la dona que realitza les tasques de la llar i les cures.<sup>22</sup> Des d'aquest prisma, tenir en compte la interrelació de les dues esferes permet explicar les desigualtats de gènere en l'ocupació i també desplaçar la centralitat de l'esfera remunerada en la societat i el sistema. Des dels estudis de gènere s'han destacat diferents fenòmens que evidencien aquesta interrelació d'esferes que tenen un fort impacte a la vida quotidiana de les persones i especialment de les dones. Exemples d'aquests fenòmens serien la doble presència i que fa referència a la compaginació entre les tasques remunerades amb les de la llar i de les cures<sup>23</sup> i la triple presència si es té en compte la participació sociopolítica.<sup>24</sup> O bé la càrrega total del treball que seria la suma entre el temps dedicat al treball remunerat i no remunerat i que té un gran impacte de gènere. Les dades de l'enquesta d'usos del temps del 2011 mostren que, de mitjana, les dones cada dia treballen 50 minuts més que els homes.<sup>25</sup> La literatura, a més del treball remunerat i el repartiment de tasques dins de la llar, ha posat èmfasi en el paper de l'Estat. Tradicionalment les polítiques públiques han reproduït la divisió sexual del treball. És a dir, s'han realitzat donant per fet que la llar és l'espai procliu per a la provisió de la cura i entenent que les necessitats de cura ja queden cobertes per la família i, per tant, per part de les dones.<sup>26</sup> Aquesta realitat és molt més present en els Estats del benestar del sud d'Europa que es caracteritzen per entendre a la família com el pilar fonamental per realitzar les cures,<sup>27</sup> en comptes de fer-se'n càrrec a partir de les políti-

---

20 Ibídem.

21 TORNOS (et al.), *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*.

22 PÉREZ OROZCO, *Subversión feminista de la economía*.

23 BALBO, «La doble presencia».

24 SAGASTIZABAL; GARRETA, «La 'triple presencia-ausencia': una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica».

25 Enquesta de l'ús del temps, 2010-2011.

26 EZQUERRA, «Cartografiant la crisi de les cures en l'àmbit català: polítiques públiques, famílies i mercat».

27 MORENO; LIDO, «Bienestar y políticas familiares en España».

ques públiques, una concepció més estesa en els models nòrdics del benestar. Unes de les polítiques més destacades que tenen en compte aquest plantejament són aquelles relacionades amb la conciliació entre la vida familiar i laboral. De fet, l'entrada d'una gran part de les dones al mercat de treball va donar peu a introduir a l'agenda política noves demandes pel que fa a la cura dels infants, permisos de maternitat i altres mesures de conciliació.<sup>28</sup> El teletreball es podria entendre com una política de conciliació, com una manera d'implementar mesures que promoguin una major flexibilitat o de conciliar les diferents esferes de la vida quotidiana.<sup>29</sup> Tanmateix, incloure el teletreball en aquest àmbit de les polítiques públiques ha rebut crítiques, ja que en línies generals, es parteix d'una perspectiva productivista i s'ha enfocat prenent com a referència a les dones. Per tant, no es formula a partir d'un model de corresponsabilitat de les cures entre homes i dones, ni tampoc entre famílies, empreses i administracions públiques.

En l'àmbit de l'Estat espanyol i català, les mesures de conciliació no han tendit a anar acompanyades d'un gran desplegament dels serveis públics per abordar les cures. Malgrat s'ha anat realitzant paulatinament un desplegament de les escoles bressol, en relació a la cura de llarga durada no ha existit un plantejament integral per part de les institucions. Concretament, a nivell estatal es desplega la legislació en matèria de dependència (LAPAD) i a nivell català la legislació en matèria de serveis socials. Malgrat que fan passos per desmarcar a la família com a centre de la provisió de les cures, les anàlisis d'aquestes legislacions apunten al fet que no han aconseguit el seu objectiu.<sup>30</sup>

## 4.2. Teletreball i gènere

La relació entre gènere i teletreball es comença a analitzar en alguns estudis a partir de la dècada de 1980, com podria ser els realitzats per Ursula Huws i altres autores al Regne Unit<sup>31</sup> que vincula el treball realitzat al domicili com aquell tradicionalment realitzat per dones. El teletreball es veu com una manera de trencar la divisió entre treball remunerat i família. Generalment els estudis que tracten d'analitzar la vinculació de les dones en el mercat laboral i l'àmbit domèstic i familiar donen per fet que treballen de manera remunerada fora del domicili particular. Tanmateix, amb les noves formes de treball remunerat que han aparegut i que

---

28 HUWS, *Teleworking and Gender*.

29 GÁLVEZ, *Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal*.

30 EZQUERRA, «Cartografiant la crisi de les cures en l'àmbit català: polítiques públiques, famílies i mercat».

31 HUWS, *Teleworking and Gender*.

van encaminades cap a la flexibilització de les condicions laborals –com seria el teletreball– han sorgit estudis que se centren en la vinculació entre el treball no remunerat i el treball remunerat que es realitza des de casa.<sup>32</sup> Per començar es mostra que les motivacions per acollir-se al teletreball no són iguals si es té en compte el gènere. Encara que el fet de tenir fills i filles és un factor clau tant en homes com en dones, en el cas de les dones és una motivació principal per realitzar teletreball.<sup>33</sup> Algunes autores apunten, abans de la pandèmia de la Covid-19, que l'augment del teletreball és fruit del creixement de les demandes de flexibilitat i de conciliació del treball i la família.<sup>34</sup> De fet, s'ha mostrat com d'entre les motivacions per acollir-se al teletreball per part de les dones una de les prioritàries és la flexibilitat horària i la facilitat d'organitzar el temps de treball que aporta, tenint en compte els horaris d'altres familiars, principalment en relació als fills i a les filles.<sup>35</sup> En aquesta línia es permet difuminar els límits entre el treball remunerat i l'àmbit familiar, integrant-los amb una major facilitat.<sup>36</sup> Fins i tot, en alguns casos, el teletreball es presenta com una oportunitat per no trencar amb el treball remunerat o aconseguir menys reduccions horàries per part de les dones.<sup>37</sup> Es troben altres motivacions per optar a la realització del teletreball on hi tenen major presència els homes com serien els motius vinculats amb el treball remunerat i en raons individuals com podria ser treballar des de casa per evitar la política d'oficina, com a primer pas per l'autoocupació...

Prenent en consideració a les dones que realitzen teletreball s'han identificat dues maneres o models per aproximar-se al teletreball des d'una perspectiva de gènere. En primer lloc, es troba el model que se centra en les noves oportunitats per al model de flexibilitat. I en segon lloc, el model d'explotació.<sup>38</sup> Tot i que no són sempre excloents i poden ser complementaris. El primer fa referència al teletreball com a manera de solucionar les problemàtiques i incomoditats que sorgeixen per combinar el treball remunerat amb les tasques de

---

32 SULLIVAN; LEWIS, «Home-based telework, Gender, and the Synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents».

33 BLANCO, *Teletrabajo, género y territorio. Una comparación entre Cataluña, Ardèche y Québec*.

34 SCARPITTI, «New ways to work».

35 PÉREZ; GÁLVEZ, *Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*.

36 CHUNG; DER HORST, «Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking».

37 SULLIVAN; LEWIS, «Home-based telework, Gender, and the Synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents».

38 HUWS (et al.), *Teleworking and Gender*; SULLIVAN; LEWIS, «Home-based telework, Gender, and the Synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents».

cura familiar.<sup>39</sup> En la línia del que s'ha esmentat prèviament, pot promoure que les persones, majoritàriament dones, amb responsabilitats de cura puguin accedir al treball remunerat sense necessitat que aquest sigui presencial.<sup>40</sup> Sota aquest paradigma també existeixen argumentacions que apunten al fet que el teletreball pot promoure que els homes participin més en les tasques que es realitzen en l'àmbit de la llar com a resultat de l'eliminació de la separació entre treball remunerat i no remunerat.<sup>41</sup> La segona aproximació no ofereix una visió tan optimista del teletreball, i entén que aquest podria ser una manera de perpetuar els rols de les dones que tenen responsabilitats en l'àmbit familiar. Des d'aquesta perspectiva s'argumenta que les empreses s'aprofiten de la desigualtat de gènere i es veu a les teletreballadores com a treballadores d'un sector gairebé informal de l'economia capitalista, i de continuar fent invisible el treball que realitzen les dones.<sup>42</sup> Per tant, el teletreball seria una manera de perpetuar els rols de gènere. Cal tenir en compte que aquests dos models no són excloents. En aquest sentit tal com es planteja a l'estudi «Teleworking and gender» publicada al 1996, no és acurat analitzar a les dones teletreballadores com a víctimes de l'explotació i com si no tinguessin cap tipus de poder de decisió en determinades circumstàncies. I, a la vegada, tampoc és acurat pensar-les com a agents que escullen el teletreball amb total llibertat.<sup>43</sup>

### 4.3. Avantatges i inconvenients del teletreball

Tenint en compte les diferents visions sobre el teletreball, s'han trobat avantatges i inconvenients que sorgeixen d'aquesta forma de treballar de manera remunerada.

Un dels grans avantatges que diferents estudis coincideixen a apuntar és la dimensió ecològica, entenent que el teletreball estalvia els desplaçaments cap a la feina. Això promou una reducció del consum de combustibles fòssils i de la contaminació atmosfèrica. Així mateix, també es destaca la disminució del temps de desplaçament i la conseqüència que se'n deriva de comptar amb un major temps per a altres esferes de la vida.

---

39 HUWS (et al.), *Teleworking and Gender*.

40 SULLIVAN; LEWIS, «Home-based telework, Gender, and the Synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents».

41 SILVER, «Homework and Domestic Work».

42 SULLIVAN; LEWIS, «Home-based telework, Gender, and the Synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents».

43 HUWS (et al.), *Teleworking and Gender*.

Una major flexibilitat, així com la facilitat per conciliar la vida laboral i familiar, són dels principals avantatges del teletreball, fet que permet que moltes dones no deixin el treball remunerat davant la maternitat o la necessitat de fer front a les tasques de cures, promovent que es puguin tenir presència en el treball remunerat i en el no remunerat.<sup>44</sup> A més, en relació a les dinàmiques de conciliació, les TIC poden ajudar a crear dinàmiques de conciliació, perquè es redueix el temps de distància i, en conseqüència, es redueix el temps dedicat al treball remunerat.<sup>45</sup> Un altre aspecte que es tendeix a destacar com a avantatge, és la noció d'autonomia i responsabilitat per part de les persones treballadores. Això produeix una sensació de benestar per a les persones treballadores i pel fet de poder compaginar les dues esferes.<sup>46</sup> Ara bé, el teletreball també té aspectes que no avancen en l'eliminació de les desigualtats de gènere. A nivell de salut mental pot generar una major sensació d'aïllament mostrant una major propensió a patir estrès o depressió, pel fet d'haver de coordinar tasques molt variades. El fet de no trobar-se físicament també pot dificultar les estratègies col·lectives per a reclamar millores conjuntes de les condicions laborals, dificultant la sindicació.

El fet de teletreballar pot contribuir a dificultar la promoció de les dones en les empreses, tal com ens mostra el fenomen de la segregació vertical, d'arribar a càrrecs de responsabilitat. S'ha mostrat com algunes teletreballadores veuen que els càrrecs i les responsabilitats com a no accessibles,<sup>47</sup> ja que es continua potenciant a les persones que són més visibles a les empreses a través del treball presencial. Algunes autores han sostingut que el teletreball pot comportar la reproducció dels rols de gènere<sup>48</sup> i que s'entengui que les dones són principalment les que han de realitzar les tasques de cures. Alguns estudis assenyalen que en les parelles heterosexuales, elles tendeixen a tenir més interrupcions i distraccions en la seva jornada laboral i a treballar en una àrea comú i oberta de la casa, mentre que ells ho fan en major mesura en una habitació tancada i on no existeixen tantes interrupcions.<sup>49</sup> Tanmateix hi ha altres investigacions que mostren com alguns homes que teletreballen assumeixen les tasques de la llar, mentre que altres mostren com les desigualtats de gènere que es donaven dins de l'àmbit familiar prevalen i el teletreball no modifica de manera dràstica l'assignació de tasques.<sup>50</sup> Sovint

---

44 GÁLVEZ, *Mujeres y teletrabajo*.

45 PÉREZ; GÁLVEZ, «Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar».

46 *Ibidem*.

47 *Ibidem*.

48 TORNS (et al.), *El temps de treball: balanç d'actuacions a la Unió Europea*.

49 HUWS; WERMER; SIMON, «Telework: Towards the Elusive Office».

50 SULLIVAN; LEWIS, «Home-based telework, Gender, and the Synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents».



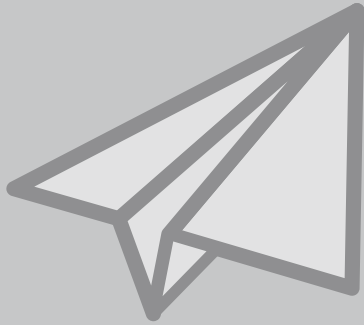
elles pensen el teletreball des de la centralitat de les tasques de cura a la seva vida, mentre ells ho veuen com una manera d'ajudar a la llar. I no és el mateix. De la mateixa manera, l'autonomia i flexibilitat que pot aportar el teletreball té una cara oculta, s'ha mostrat com les teletreballadores tendeixen a allargar la jornada laboral, ja que sovint les tasques es realitzen de manera autònoma i hi ha una certa capacitat de decisió sobre la pròpia feina, fent que es generin sentiments de culpabilitat si no s'ha aconseguit realitzar la feina marcada. Però alhora, aquest horari flexible es restringeix per l'organització del treball, la consecució dels resultats i també per assegurar l'assistència dels i les clients. Aquesta situació sovint s'acompanya de la desaparició de les hores extres, perquè s'entenen com a hores ordinàries per a la realització de la feina. A més, també pot generar incertesa horària, ja que les persones que teletreballen poden modificar el seu horari, però aquest acostuma a estar subjecte al volum de feina existent.<sup>51</sup>

Tot i que el teletreball comença a conceptualitzar-se a partir dels anys 1970, no és fins dècades més tard que es comencen a desenvolupar regulacions per part d'organismes i institucions. Tal com s'ha apuntat anteriorment, existeix una diversitat de definicions sobre el concepte i aquesta diversitat també ha portat al fet que existeixin diferents maneres d'abordar el teletreball des de la legislació i les polítiques públiques per part dels diferents organismes i institucions.

---

51 TORNS (et al.), *El temps de treball: balanç d'actuacions a la Unió Europea*.





5



# ESTAT DE LA QÜESTIÓ: MARC LEGAL I POLÍTIQUES PÚBLIQUES ENTORN EL TELETREBALL A NIVELL INTERNACIONAL, A LA UE, A L'ESTAT ESPANYOL I A CATALUNYA

---

## 5.1. Convenis i informes de la OIT

L'Organització Internacional del Treball (OIT) elabora un seguit de recomanacions i informes entorn del teletreball que generen un context i un marc d'actuació en aquest àmbit. A continuació s'apunten els convenis, recomanacions i informes més destacats.

El primer document a destacar és el Conveni 177 sobre el treball a domicili.<sup>52</sup> Aquest conveni, aprovat el 1996 i que entra en vigor el 22 d'abril del 2000, ha

---

<sup>52</sup> OIT, «Convenio sobre el Trabajo a domicilio».

estat ratificat per 10 estats. Aquests serien: Albània, Argentina, Bòsnia i Herzegovina, Bulgària, Bèlgica, Finlàndia, Irlanda, Macedònia del Nord, Països Baixos i Tadjikistan. Cal remarcar que l'Estat espanyol no és un d'ells. El contingut que s'hi aborda és la definició del treball a domicili, incorporant el teletreball com a una de les seves modalitats. Estableix que els estats que ratifiquin aquest conveni hauran de desenvolupar una política estatal orientada a protegir les persones que s'acullen a aquest tipus, tenint en compte la legislació en matèria laboral, de salut i seguretat, i els convenis col·lectius de cada estat. Cal destacar que aquest conveni contempla que només és treball a domicili o teletreball aquell que es porta a terme a la llar de manera permanent, i no de forma ocasional. Paral·lelament, el 1996 també es defineix la Recomanació 184, sobre el treball a domicili.<sup>53</sup> Aquesta completa allò que es defineix al Conveni 177 on s'estableixen mesures relatives al control del treball, els drets de sindicació i negociació col·lectiva, remuneració, seguretat i salut a la feina, hores de treball, seguretat social, protecció de la maternitat i protecció en casos de finalització del contracte laboral i solució de conflictes. Recentment es poden destacar dos informes. Per una banda, l'informe «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work» elaborat per l'OIT i l'Eurofound.<sup>54</sup> Aquest informe posa sobre la taula les implicacions de les noves tecnologies per al treball a domicili o el teletreball. S'assenyala com aquestes eines poden contribuir a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, mentre que alhora poden abocar a desdibuixar els límits dels horaris laborals i dificultar la desconexió laboral. Per altra banda, també cal destacar l'informe elaborat per Comissió d'Experts en Aplicació de Convenis i Recomanacions, anomenat «Promoting employment and decent work in a changing landscape»,<sup>55</sup> que recull els canvis tecnològics que han produït modificacions en el treball a domicili i en el teletreball, i formula un seguit de propostes per a garantir els drets laborals i unes bones condicions de treball tenint en compte els canvis en aquest àmbit.

## 5.2. A la UE

El mes de juliol de 1997, la Comissió Europea (CE) va adoptar una sèrie de recomanacions polítiques i relacionades amb el mercat laboral, que proposaven fomentar el teletreball a Europa i estudiar el teletreball a la CE. Aquestes recomanacions resulten de la celebració del Consell Extraordinari sobre Ocupació celebrat a Luxemburg aquell mateix any, on, en matèria de regulació del temps de treball, s'estableix l'Estratègia Europea per a l'Ocupació (EEO). Aquesta estratègia esdevé el marc de referència bàsic per a l'elaboració de

---

53 OIT, «Recomendación sobre el trabajo a domicilio».

54 MESSENGER (et al.), *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*.

55 OIT, «Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante».

polítiques d'ocupació dels estats membres i respon als objectius de crear més i millor ocupació al conjunt de països que en formen part. Tot i que no estableix cap tipus de concreció en relació al teletreball o treball a distància.<sup>56</sup> Al 1998, la Direcció General de Treball, Assumptes Socials i Igualtat i la Direcció General de la Societat de la Informació europea engega un projecte pilot que incorpora tres formes diferenciades de teletreball a temps parcial per al personal propi: el teletreball que alterna l'oficina i l'oficina-domicili, el teletreball mòbil durant missions oficials; i el treball puntual en un edifici diferent al de la CE.

A partir del Consell Europeu de Lisboa (2000) s'incorpora com a prioritat de l'EEO el foment de la productivitat i la competitivitat. A la pràctica, l'assoliment d'aquests objectius suposa mantenir l'equilibri entre la flexibilitat i la seguretat del treball. Així, l'organització del temps de treball és un àmbit clau.<sup>57</sup> El 2002 se signa l'Acord Marc Europeu Sobre Teletreball. Aquest document, que resulta d'un acord entre la Confederació Europea de Sindicats (CES), la Unió de Confederacions de la Indústria i d'Empresaris d'Europa / la UE de l'Artesanat i de la Petita i Mitjana Empresa (UNICE/UEAPME) i del Centre Europeu de l'Empresa Pública (CEEP), estableix el marc per al teletreball, amb l'objectiu de donar major seguretat als treballadors i treballadores per compte aliena a la UE, contribuint així a l'estratègia del Consell Europeu de Lisboa.

Aquest acord, tal com s'ha esmentat prèviament, defineix el teletreball com una forma d'organització i/o de realització del treball utilitzant les tecnologies de la informació en el marc d'un contracte o d'una relació laboral, en el que una feina també es pot realitzar en espais de l'empresa, però es realitza habitualment fora d'aquests.

En aquest acord es detallen diversos àmbits clau, ja que el teletreball es pot donar en casuístiques molt diverses. En tots els casos, però, s'estableix que el teletreball ha de ser voluntari tant per part dels treballadors i treballadores com per part de l'empresa. Els àmbits detallats són els següents:

- Les condicions de treball: s'ha de tenir en compte que els drets laborals són similars als que realitzen les persones que no teletreballen i, per tant, se segueixen regint pels convenis col·lectius, malgrat que es poden realitzar acords específics, en el cas que calgui donar resposta a les especificitats del teletreball.

---

<sup>56</sup> EUR-LEX, «El nacimiento de la estrategia europea de empleo: el proceso de Luxemburgo».

<sup>57</sup> TORNS (et al.), *El temps de treball: balanç d'actuacions a la Unió Europea*.

- La protecció de dades: és responsabilitat de l'empresa, i aquesta haurà d'informar al personal de les restriccions entorn l'ús de dades i les sancions que implicaria un incompliment d'aquestes.
- L'àmbit de la vida privada del personal: l'empresa ha de respectar aquest àmbit, i totes les mesures de control de la feina del personal ha de respondre a la Directiva 90/270/CEE referent a les disposicions mínimes de seguretat i de salut relatives al treball amb equips que inclouen pantalles de visualització.
- Els equips per a l'activitat: l'empresa ha de facilitar, instal·lar i mantenir els equips necessaris per al teletreball. A més, ha de fer-se càrrec dels costos de la pèrdua o deteriorament dels equips, regint-se per la legislació nacional i els convenis col·lectius.
- La salut i la seguretat: l'empresa continua sent la responsable de la salut i la seguretat professional del personal que teletreballa, segons estableix la Directiva 89/391/CEE i les directives específiques en aquesta matèria. En aquest sentit, les inspeccions de treball han de tenir accés als espais de teletreball.
- L'organització del treball: el personal que teletreballa és qui s'encarrega de gestionar l'organització del seu temps de treball. Així, la càrrega de treball i els criteris dels resultats són equivalents a les del personal que no teletreballa.
- La formació del personal: ha de ser en les mateixes condicions que té el personal que no teletreballa.
- Els drets col·lectius del personal teletreballador: han de ser iguals que els del personal que no teletreballa. Per tant, no es pot obstaculitzar la comunicació del personal que teletreballa amb la representació legal dels treballadors i treballadores.

Així doncs, com a estratègia d'ocupació en la societat de la informació, la promoció del teletreball continua sent un element clau de les propostes de la CE. En aquest sentit, vol establir unes condicions marc i unes disposicions pràctiques per poder incorporar el teletreball a gran escala.<sup>58</sup> El 2003 el Consell Europeu

---

58 EUR-LEX, «Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo».

de Brussel·les va aprovar la Directiva 2003/88/CE, esdevenint la normativa principal per la regulació de l'organització del temps de treball –des d'una perspectiva àmplia, i no centrat específicament en el teletreball. Aquest document aporta una idea de fons segons la qual cal garantir unes condicions de salut i seguretat en el treball. Per exemple, els descansos han de ser prou llargs i continuats per garantir aquesta seguretat. En aquest sentit, els objectius específics que s'hi plantegen són els següents: jornada laboral setmanal d'un màxim de 48 hores –incorporant les hores extres–: un temps de descans mínim d'onze hores al dia i un període de descans de 24 hores ininterrompudes setmanals; vuit hores diàries per al personal que treballa de nits; pauses per al personal que treballi més de sis hores; i la garantia de quatre setmanes de vacances anuals retribuïdes.<sup>59</sup> L'Observatori Europeu de Relacions Industrials (EIRO) –projecte de *l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* [Fundació Europea per la Millora de les Condicions de Vida i de Treball]– destaca el baix grau d'aplicació d'aquestes mesures per part dels estats membres, i el poc control de l'aplicació d'aquesta normativa.<sup>60</sup> Uns anys abans, durant la dècada de 1990 s'elaboren dues directives en l'àmbit estricte de la conciliació que cal destacar. D'una banda, la Directiva 92/85/CE sobre la seguretat i la salut laboral de les dones embarassades, que acaben de tenir criatures o en període de lactància. Aquesta directiva proposa prevenir i evitar els riscos i les discriminacions laborals en situacions de maternitat, així com també estableix les durades dels permisos de paternitat i maternitat. D'altra banda, la Directiva 96/34/CE regula el permís parental i les absències de la feina per causes de força major, amb l'objectiu d'aportar més eines per una millor conciliació.<sup>61</sup> Cal tenir en compte, però, que aquestes directives se centren en regular estratègies per a conciliar la vida laboral, personal i familiar, però no es vinculen amb el teletreball. Posteriorment, al 2010, el Consell de la UE aprova el Pacte Europeu per la igualtat de gènere 2011-2020.<sup>62</sup> Aquest pacte no inclou cap referència directa al teletreball, però sí que estableix, dins les mesures per promoure l'equilibri entre la vida laboral i la vida privada de dones i homes, la voluntat de promoure modalitats de treball flexibles i permisos diversos per a la conciliació.

Així doncs, la UE ha desenvolupat una àmplia documentació i regulació en matèria de treball, entès com a treball remunerat. Tanmateix, no es disposa d'informació sobre el grau d'implementació de les directives

---

59 PARLAMENT EUROPEU, «Directiva 2003/88/CE del parlamento europeo y del consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo».

60 TORNS (et al.), *El temps de treball: balanç d'actuacions a la Unió Europea*.

61 CONSELL EUROPEU, «Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES».

62 DOUE, «Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)».



en el cas dels estats membres, ni tampoc del grau de compliment de la legislació comunitària per part dels estats.

### 5.3. A l'Estat espanyol

La primera regulació relacionada amb el teletreball a l'Estat espanyol és la Llei per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores del 1999.<sup>63</sup> Aquesta llei no menciona el teletreball, però desenvolupa i millora les mesures dirigides a equilibrar els espais laborals i familiars, especialment en els casos amb persones dependents a càrrec –ja siguin criatures o persones grans. Posteriorment, s'aprova la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes del 2007,<sup>64</sup> que incorpora la conciliació com un dret, i estableix la corresponsabilitat en les tasques domèstiques i de cura com a mesures a fomentar per part de les empreses. En matèria de teletreball, aquesta llei no té en compte aquesta modalitat de treball i no apareix com a mesura a potenciar. Finalment, al 2014, el Reial Decret-Llei de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació,<sup>65</sup> proposa mesures per a la reducció de les desigualtats de gènere a la feina, i aposta per la implementació de mesures de conciliació i corresponsabilitat com un imperatiu per a la igualtat de gènere. En aquest Decret-Llei no s'hi incorpora el mot de teletreball, sinó que es refereix al treball a distància. Més enllà de la regulació en matèria de conciliació i igualtat, l'Estatut dels Treballadors del 2015 regula el treball a distància seguint les línies que estableix l'Acord Marc Europeu sobre Teletreball.<sup>66</sup> El defineix com aquella «activitat laboral que es realitza de manera preponderant al domicili del treballador o en un lloc elegit lliurement per aquest, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa». A més, estableix que s'ha de formalitzar per escrit –tant si es produeix a l'inici del contracte com de manera posterior– i que el personal tindrà els mateixos drets que el personal que realitzi la seva activitat al centre de treball de l'empresa. A més, destaca que s'ha de garantir el dret a una protecció adequada en matèria de seguretat i salut i que es podran exercir els

---

63 CONGRÉS DELS DIPUTATS, «Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras».

64 PARLAMENT DE CATALUNYA, «Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes».

65 CONGRÉS DELS DIPUTATS, «Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación».

66 CONGRÉS DELS DIPUTATS, «Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

drets de representació col·lectiva. Alhora, reconeix el dret a la desconexió digital, així com a l'accés als dispositius digitals que l'empresa posa a la seva disposició. Arran de la modificació introduïda al 2019 amb l'aprovació d'un Decret Llei de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació,<sup>67</sup> l'Estatut dels Treballadors també apunta el treball a distància com a mesura per a fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. En matèria de regulació laboral, però, cal tenir en compte que els convenis col·lectius, probablement, són l'eina que més detalla els condicionants d'accés al teletreball o treball a distància.

La Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals aprovada al 2018,<sup>68</sup> estableix el dret a la desconexió digital al seu article 88, on detalla el dret al temps de descans, permisos i vacances, així com a la seva intimitat personal i familiar, fent èmfasi en la conciliació. Finalment, la necessitat de reduir la interacció social, com a conseqüència de la pandèmia de la Covid-19, és un dels elements que ha contribuït de manera directa a accelerar la legislació en matèria de teletreball. Així, el Reial Decret-Llei de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la Covid-19, aprovat després de decretar el confinament domiciliari al març del 2020,<sup>69</sup> dedica l'article 5 al treball a distància, on es prioritza mantenir l'activitat empresarial a través de mitjans alternatius, com el treball a distància, sempre que sigui possible. Aquest Reial Decret-Llei, però, respon a una situació molt excepcional. Més enllà de la situació generada per la crisi sanitària, l'Estat espanyol ha aprovat al setembre del 2020 un Reial Decret-Llei de treball a distància.<sup>70</sup> Aquest representa la primera normativa específica en aquesta matèria i defineix el treball a distància com el treball que es realitza fora dels establiments i centres habituals de l'empresa durant tota la jornada, o part d'aquesta i de manera regular. És a dir, quan el treball a distància es presta durant, com a mínim, el 30% de la jornada i un període de tres mesos. El teletreball es presenta com una subespècie del treball a distància, que implica la prestació de serveis a través de noves tecnologies com ara sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicacions. Aquestes definicions coincideixen amb allò establert per la normativa europea. L'article 4 se centra en

---

67 CONGRÉS DELS DIPUTATS, «Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación».

68 CONGRÉS DELS DIPUTATS, «Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales».

69 CONGRÉS DELS DIPUTATS, «Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19».

70 CONGRÉS DELS DIPUTATS, «Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia».

detallar els drets de les persones que treballin a distància, fent especial èmfasi a les desigualtats de gènere. Les empreses estan obligades a evitar qualsevol discriminació directa o indirecta. En aquest sentit, les mesures dels plans d'igualtat tenen igual efecte sobre les persones que treballen a distància i les que no, i han de tenir en compte les particularitats del treball a distància en la configuració i aplicació de les mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. Finalment, s'estableix que les persones que exerceixen el treball a distància mantenen els seus drets de conciliació i d'accedir a l'adaptació i reducció de la jornada.

Aquest Reial Decret-Llei estableix que el treball a distància serà voluntari per part de la persona treballadora i estableix la necessitat d'un acord per escrit entre el personal de la plantilla i l'empresa, informant també d'aquest a la seva representació legal. Aquest acord, com a mínim ha d'incloure un inventari dels mitjans, equips i eines necessaris per al desenvolupament de la feina, una enumeració de les despeses que poden tenir les persones treballadores i que l'empresa haurà d'abonar, l'horari i les regles de disponibilitat, la distribució entre el treball presencial i a distància, el lloc de treball habitual, els mitjans de control del treball per part de l'empresari o empresària, instruccions en matèria de protecció de dades –amb la participació de la representació legal del personal– i la política sobre seguretat de la informació –havent informat específicament d'aquest punt a la representació legal del personal.

D'altra banda, el Decret-Llei estableix el dret a la formació i a la promoció professional malgrat es realitzi treball a distància, fixant-se en les possibles discriminacions que poden patir les persones que el practiquen.

Finalment, es fixen sancions per a les empreses que no compleixin la normativa en el termini de tres anys, per tal que totes les empreses s'adaptin a aquesta nova legislació.

En definitiva, s'ha incentivat la legislació sobre teletreball arran de la situació creada per la pandèmia, malgrat que l'Estatut dels Treballadors ja incorporava en gran mesura una regulació al respecte. Tot i així, la recent aprovació del Reial Decret-Llei de treball a distància és un pas endavant en la regulació de les condicions laborals de les persones que no exerceixen les seves tasques laborals fora de l'espai físic laboral. Alhora, aquesta regulació incorpora la perspectiva de gènere, equiparant els drets de les persones que fan teletreball i de les que no, suposant una millora significativa a les persones que concilien, que són majoritàriament dones.

## 5.4. A Catalunya

Catalunya no disposa de cap document legislatiu que tracti específicament el teletreball o el treball a distància per al conjunt del personal treballador, en ser una competència a nivell estatal.

En matèria d'igualtat, la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes,<sup>71</sup> aprovada el 2015 incorpora el concepte de teletreball, sense incorporar el concepte del treball a distància, i ho fa a l'article 46, sobre els usos del temps, on s'apunta que cal elaborar programes de suport per a incentivar bones pràctiques en matèria de gestió del temps de treball i d'impuls del teletreball, amb l'objectiu de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. En l'àmbit específic del personal de l'administració de la Generalitat, trobem l'Acord de govern de 18 de febrer, sobre mesures aplicables al personal de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms que presta serveis a les instal·lacions que es traslladen al Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya, i de ratificació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic de finals del 2019.<sup>72</sup> Aquest acord de govern aborda mesures aplicables únicament al personal de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms, i té l'objectiu de negociar la implementació de diverses mesures de racionalització dels horaris amb l'objectiu de facilitar la mobilitat, la conciliació de la vida familiar i laboral, i la implementació de noves modalitats de prestació de serveis, com el teletreball. Delega aquesta modalitat als llocs de treball que tenen aquesta possibilitat i requereix que es disposi de sistemes informàtics suficients i segurs per a desenvolupar-ho. També fixa un màxim de tres jornades laborals setmanals per a fer teletreball, i aquesta opció ha d'anar acompanyada d'un pla de treball per poder establir objectius de la feina. Malgrat que a nivell català no hi ha cap regulació específica que abordi el treball a distància o el teletreball per al conjunt de treballadors i treballadores, cal destacar alguns dels intents que s'han portat a terme per fomentar uns usos del temps més equitatius. D'una banda cal esmentar el Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana (2008-2018) elaborat per al Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya,<sup>73</sup> que és un document que posa sobre la taula la participació de les institucions públiques en relació a l'organització, la gestió i els usos del temps, amb la voluntat de situar les persones al centre de l'estratègia i millorar el seu benestar, tenint

---

71 PARLAMENT DE CATALUNYA, «Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes».

72 GENERALITAT DE CATALUNYA, «Acord GOV/28/2020, de 18 de febrer, sobre mesures aplicables al personal de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms que presta serveis a les dependències administratives que es traslladen al Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya, i de ratificació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic de 16 de desembre de 2019».

73 Durant la realització de l'estudi el nom del departament era conselleria de Treball i d'Afers Socials i Famílies.

també en compte tots els agents socials, com són patronals, sindicats, municipis i altres entitats socials.<sup>74</sup> D'altra banda, el document «Temps de les famílies: anàlisi sociològica dels usos dels temps dins de les llars catalanes», elaborat pel Govern, proposa un estudi sobre els usos del temps a través de dades del Panell de famílies i infància.<sup>75</sup> En aquest document, a més, es plantegen algunes recomanacions en matèria de polítiques públiques, tot i que no s'aborda de manera directa el teletreball. Per la seva banda, l'Ajuntament de Barcelona, a partir del 2006 publica un seguit d'informes entorn els usos del temps des de diverses perspectives com ara l'edat, la salut, l'entorn o el gènere. Aquests documents estan elaborats per persones expertes en aquesta matèria i recullen elements de diagnosi així com propostes de polítiques.<sup>76</sup> Malgrat les aportacions de tots aquests materials, però, en cap d'ells s'aborda de manera directa l'abast i les possibilitats que ofereix el teletreball o el treball a distància. Com a reflexió sobre la legislació, cal apuntar que fins poc abans de l'inici de la pandèmia al març del 2020, el teletreball era una modalitat de treball molt poc estesa, donant a entendre que la seva regulació no era una prioritat. En línies generals, quan s'ha impulsat la seva regulació sovint no s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere. I quan s'ha introduït el teletreball a la legislació d'igualtat s'ha tendit a relacionar-lo amb la conciliació i la corresponsabilitat. Com s'ha esmentat prèviament, fer-ho des d'aquesta perspectiva pot promoure que es vegi única i exclusivament com una política dirigida cap a les persones amb responsabilitats de cura i, especialment, dedicades a les dones que són qui principalment se'n fan càrrec.

---

74 GENERALITAT DE CATALUNYA, «Pla estratègic dels usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana (2008-2018)».

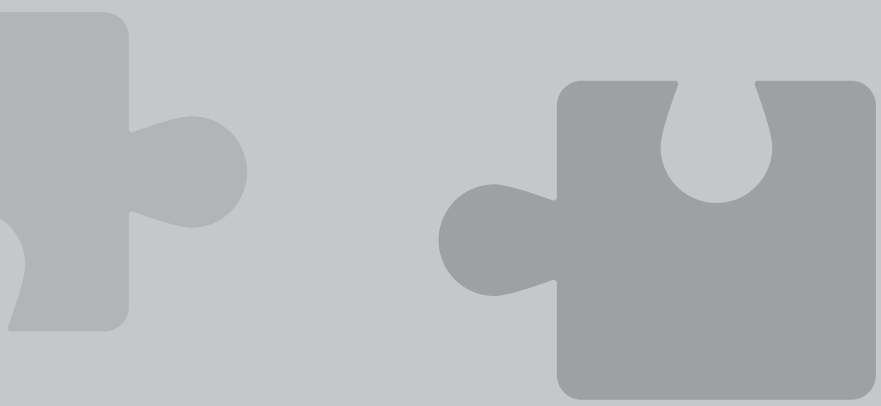
75 MARÍ-KLOSE, «Temps de les famílies: anàlisi sociològica dels usos dels temps dins de les llars catalanes a partir de les dades del Panell de Famílies i Infància».

76 Podeu consultar aquesta documentació al web: <[www.ajuntament.barcelona.cat](http://www.ajuntament.barcelona.cat)>.





6



# DADES PER SITUAR L'ABAST DEL TELETREBALL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

---

Un cop analitzada la legislació i el marc legal vigent, cal situar l'estat del teletreball i el seu desenvolupament. A continuació es mostren un seguit de dades que presenten una radiografia de l'abast del teletreball a la UE, a l'Estat espanyol i a Catalunya. Aquestes dades poden mostrar diferències entre territoris i també diferències de gènere, que ens permeten identificar i complementar els elements de desigualtat prèviament esmentats o les especificitats del mercat laboral de cada territori.

D'una banda, les dades de l'Eurostat ofereixen informació quantitativa sobre l'abast del teletreball al conjunt de la UE.

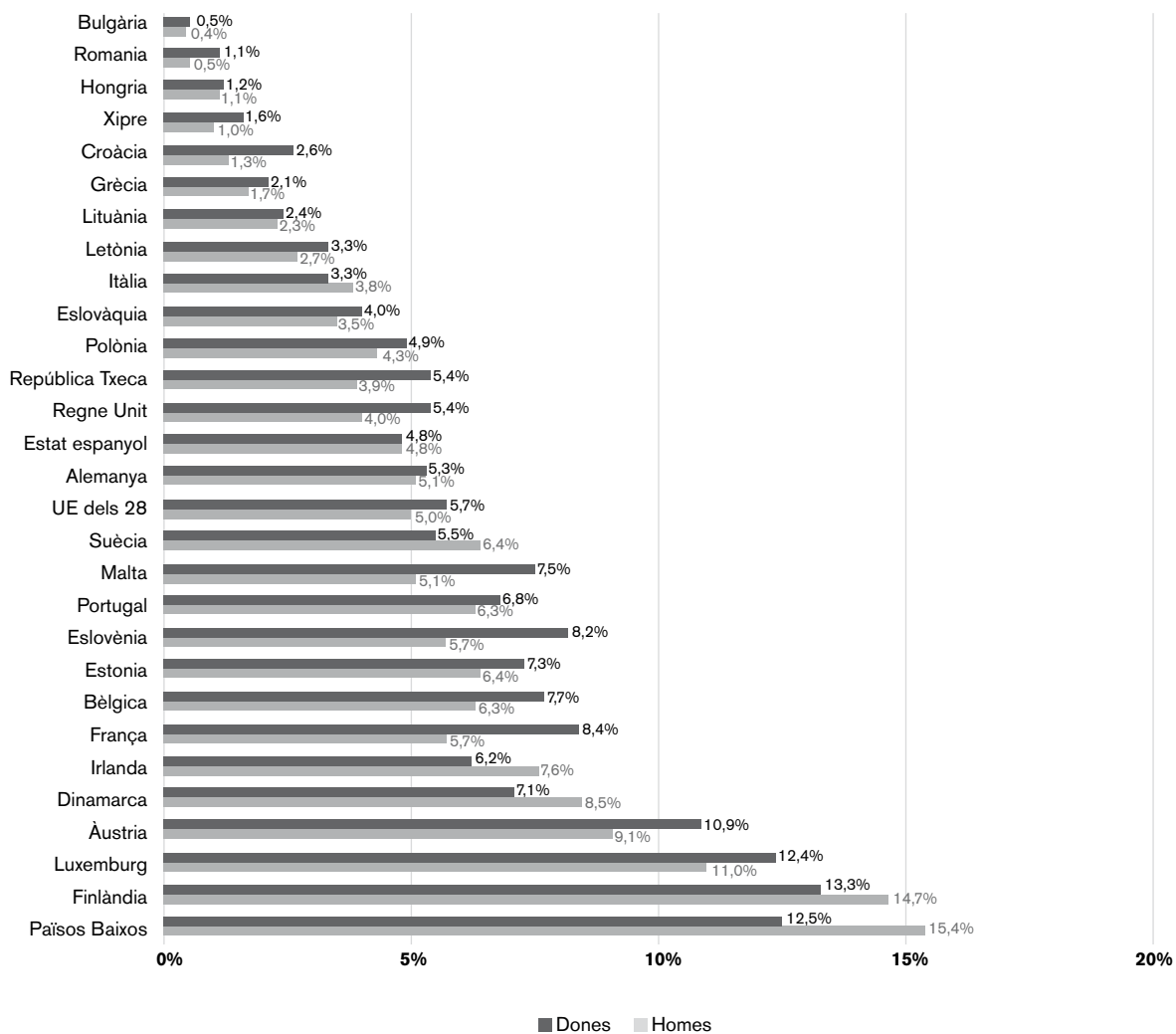
El gràfic 1 mostra com el percentatge de població activa que treballa de manera habitual des de casa és molt baix en la major part dels 28 estats de la UE. Així, de mitjana, en aquests estats només el 5,3% de la població activa fa teletreball de manera habitual. Els estats amb una major implementació del teletreball són Finlàndia (14,1%), els Països Baixos (14,1%) i Luxemburg (11,6%). L'Estat espanyol es troba en la divuitena posició, amb una proporció del 4,8%, situant-se per sota de la mitjana europea.



La proporció de persones que porten a terme teletreball de manera habitual respon a l'estructura del mercat laboral de cada país; aquells mercats com l'espanyol, amb una proporció molt elevada de persones ocupades en sectors com la indústria o serveis com el comerç i la restauració, són mercats que dificulten o que no permeten una proporció elevada de persones que teletreballin. Alhora, a l'Estat espanyol hi ha un pes important de la cultura presencialista en el treball, que en altres estats de la UE ja ha començat a desaparèixer. Altres mercats laborals amb un pes més elevat de persones ocupades en empreses tecnològiques, i amb menys pes d'aquesta cultura presencialista, tenen uns percentatges de població que teletreballa més elevats.

El gràfic 1 presenta també la proporció de dones i homes que teletreballen de manera habitual en els estats de la UE. Aquestes xifres no mostren grans diferències, com es pot comprovar en el cas d'aquesta diferència no supera els tres punts percentuals, i en la major part dels països, les dones porten a terme teletreball de manera habitual en major mesura que els homes. Destaca en sentit contrari, el cas espanyol, on no es detecten diferències entre la proporció de dones i homes que fan teletreball.

**Gràfic 1. Població activa –entre 15 i 64 anys– que treballa des de casa habitualment, segons sexe. UE, 2019 (%).**



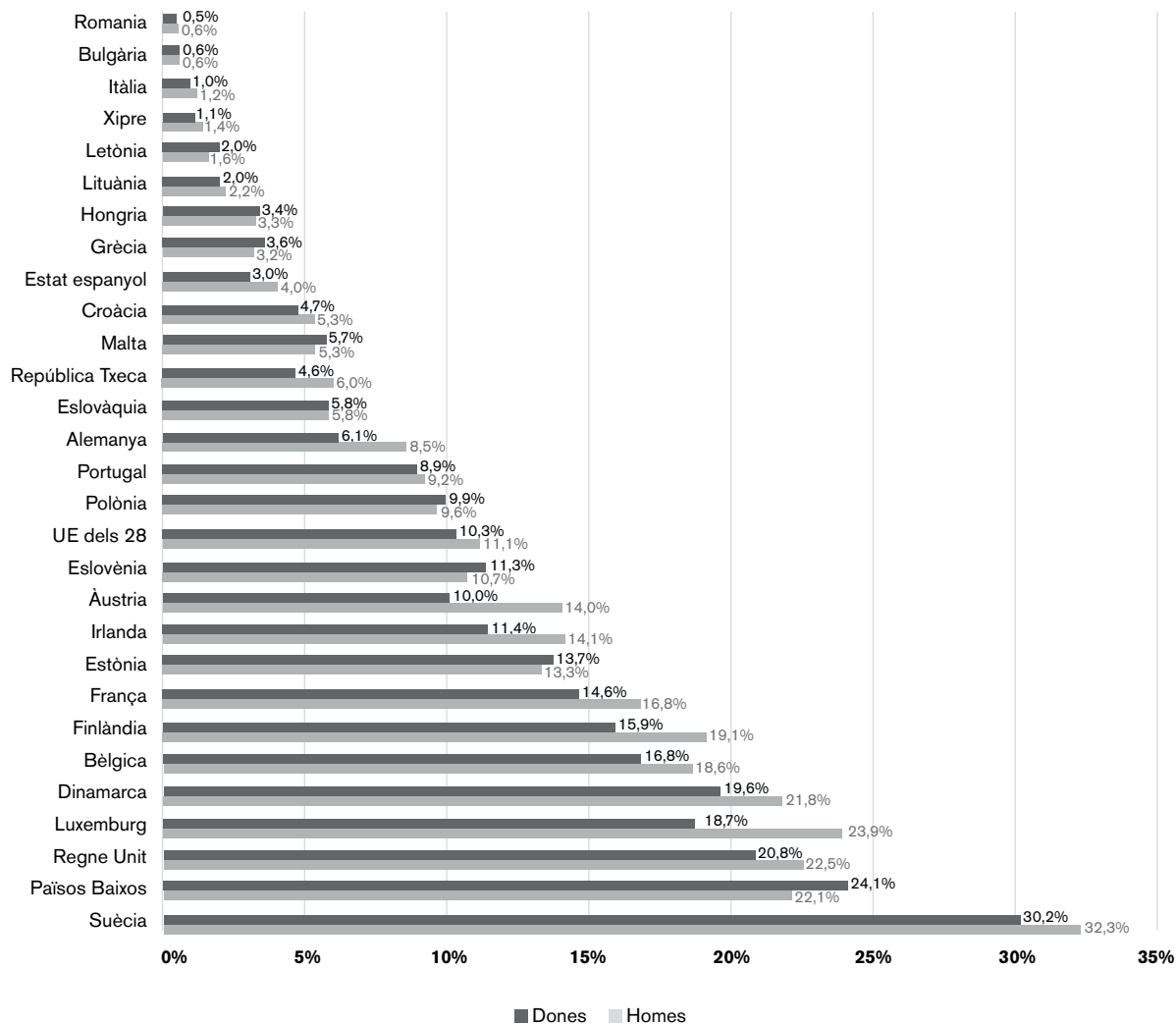
Font: Eurostat.

A continuació, el gràfic 2 sobre la població activa de 2019, d'entre 15 i 64 anys, que a vegades treballa des de casa als diferents estats de la UE, mostra una proporció més elevada de teletreball del que hem observat al gràfic anterior per al conjunt dels països. De totes maneres, els països on el teletreball no habitual té una major presència són Suècia (31,3%), Suïssa (27,7%) i Islàndia (24,1%).

En el cas del conjunt de la UE, el 10,8% de la població europea afirma treballar des de casa a vegades. Aquesta proporció de persones que fan teletreball a vegades dobla la proporció de persones que fan teletreball habitualment. Així, la major part dels estats mostren valors més elevats per al teletreball a vegades, que per al teletreball habitual. Destaca el cas espanyol, que presenta dades contràries a la tendència europea, i la proporció de persones que teletreballen a vegades (3,5%) és inferior a la proporció de persones que teletreballen sovint (4,8%).

En relació al fet de treballar a casa ocasionalment, les xifres del següent gràfic mostren com, en la major part dels estats, els homes porten a terme aquest tipus de treball en major mesura del que ho fan les dones. Així és també a l'Estat espanyol, on els homes fan teletreball ocasionalment en un 4% dels casos, mentre que les dones que fan aquest tipus de teletreball representen només el 3%.

**Gràfic 2. Població activa –entre 15 i 64 anys– que ocasionalment, treballa des de casa segons sexe. UE, 2019 (%).**



Font: Eurostat.

Per tal d'observar l'evolució del teletreball als diversos estats de la UE, la següent taula mostra la proporció de població activa que fa teletreball de manera habitual o esporàdica al llarg dels últims deu anys. S'observa que existeix una tendència creixent del percentatge de població que teletreballa, tant del conjunt dels països que formen part de la UE dels 28 com a l'Estat espanyol.

Tenint en compte el conjunt dels estats de la UE, cal destacar els que, entre 2009 i 2019 experimenten un major creixement en relació a la proporció de població ocupada que teletreballa de manera habitual o esporàdica. Destaquen els Països Baixos, amb un creixement de 26,1 punts, Suècia, amb un creixement de 16,3 punts, Luxemburg –12 punts–, Finlàndia –10,9 punts–, Portugal –10,6 punts– i Estònia –10,5 punts. L'Estat espanyol experimenta només un creixement de 2,5 punts percentuals en aquest mateix període.

**Taula 1. Evolució del percentatge de població activa que treballa des de casa ocasionalment i habitualment. UE, 2009-2019 (%).**

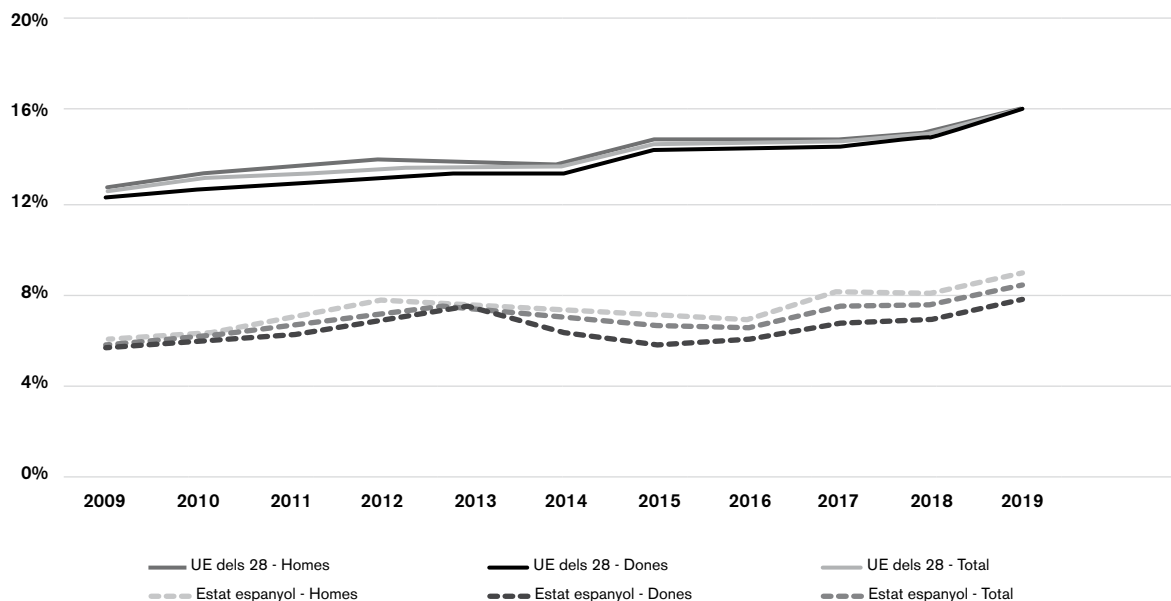
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>UE dels 28</b>	12,4%	12,9%	13,1%	13,4%	13,5%	13,5%	14,5%	14,6%	14,7%	15,0%	16,1%
<b>Alemanya</b>	12,9%	12,9%	11,7%	11,4%	11,0%	10,9%	11,3%	10,9%	10,8%	11,6%	12,6%
<b>Àustria</b>	20,7%	21,4%	21,8%	21,8%	21,5%	21,7%	22,0%	22,0%	21,6%	21,7%	22,0%
<b>Bèlgica</b>	18,2%	19,3%	20,5%	20,5%	21,1%	22,4%	22,3%	22,7%	23,4%	22,7%	24,6%
<b>Bulgària</b>	1,7%	1,8%	1,8%	1,9%	1,6%	1,4%	1,0%	1,2%	0,9%	1,0%	1,1%
<b>Croàcia</b>	3,2%	3,2%	3,6%	3,6%	4,2%	3,8%	4,3%	5,3%	6,0%	6,7%	6,9%
<b>Dinamarca</b>	28,8%	29,0%	30,1%	30,3%	29,5%	28,1%	27,2%	32,1%	29,9%	27,4%	28,5%
<b>Eslovènia</b>	12,7%	15,0%	15,4%	15,6%	17,1%	18,3%	18,7%	17,6%	18,2%	17,8%	17,8%
<b>Eslovàquia</b>	7,6%	7,2%	8,1%	8,8%	8,5%	9,0%	8,8%	8,2%	8,4%	9,0%	9,5%
<b>Estat espanyol</b>	<b>5,8%</b>	<b>6,2%</b>	<b>6,7%</b>	<b>7,2%</b>	<b>7,5%</b>	<b>6,9%</b>	<b>6,5%</b>	<b>6,4%</b>	<b>7,3%</b>	<b>7,5%</b>	<b>8,3%</b>
<b>Estònia</b>	9,8%	11,3%	11,5%	11,8%	12,4%	13,0%	13,5%	15,6%	16,6%	20,1%	20,3%
<b>Finlàndia</b>	20,8%	20,9%	22,2%	22,7%	24,6%	24,9%	26,8%	27,3%	28,5%	30,3%	31,7%
<b>França</b>	18,6%	19,5%	19,9%	20,3%	19,5%	19,2%	19,4%	20,3%	20,3%	20,7%	22,7%
<b>Grècia</b>	4,3%	3,7%	4,1%	4,8%	4,8%	5,2%	5,6%	6,0%	5,5%	5,1%	5,3%

<b>Hongria</b>	7,5%	8,1%	8,6%	9,4%	10,7%	9,7%	8,7%	7,2%	6,6%	6,0%	4,6%
<b>Irlanda</b>	13,9%	13,5%	14,2%	14,7%	14,3%	13,5%	13,3%	12,6%	16,5%	19,3%	19,9%
<b>Itàlia</b>	4,5%	4,4%	4,2%	4,5%	4,3%	4,1%	4,4%	4,3%	4,6%	4,8%	4,7%
<b>Letònia</b>	3,2%	3,9%	3,0%	3,1%	3,4%	3,9%	3,1%	4,2%	3,3%	4,8%	4,8%
<b>Lituània</b>	6,2%	5,3%	4,8%	5,5%	5,5%	5,5%	4,9%	4,8%	4,7%	4,6%	4,5%
<b>Luxemburg</b>	21,1%	22,5%	22,4%	23,6%	25,1%	27,5%	32,1%	32,4%	33,6%	30,8%	33,1%
<b>Malta</b>	9,5%	3,5%	3,3%	3,6%	4,0%	5,0%	4,9%	6,5%	7,5%	9,7%	11,5%
<b>Països Baixos</b>	11,0%	11,0%	11,3%	11,5%	12,6%	13,1%	34,5%	34,6%	35,1%	35,7%	37,1%
<b>Polònia</b>	12,0%	12,7%	12,7%	12,5%	12,7%	13,1%	15,8%	14,7%	13,6%	14,0%	14,4%
<b>Portugal</b>	4,9%	4,7%	10,3%	12,7%	13,9%	14,4%	14,2%	14,4%	14,2%	14,7%	15,5%
<b>Regne Unit</b>	22,9%	23,5%	23,6%	24,1%	24,1%	24,0%	24,0%	23,6%	23,8%	23,8%	26,4%
<b>República Txeca</b>	6,7%	7,2%	7,8%	8,0%	8,0%	7,8%	7,6%	8,8%	9,1%	9,4%	10,0%
<b>Romania</b>	0,5%	0,3%	0,7%	0,7%	0,5%	0,6%	0,8%	0,8%	0,6%	0,7%	1,4%
<b>Suècia</b>	20,9%	23,1%	25,6%	27,6%	29,5%	30,2%	31,0%	31,9%	32,4%	34,7%	37,2%
<b>Xipre</b>	1,1%	1,5%	1,7%	2,0%	3,0%	3,1%	2,6%	2,9%	2,5%	2,2%	2,5%

Font: Eurostat.

Tenint en compte les dades anteriors desagregades segons sexe, considerant el conjunt de la UE i l'Estat espanyol tal com mostra el gràfic 3, en el cas dels estats europeus, a més de que el teletreball creix en general, també es redueixen les diferències entre homes i dones. No és així en el cas de l'Estat espanyol, on s'observa que la tendència ascendent, tot i que pateix una lleugera baixada entre el 2013 i el 2016. Alhora, les diferències entre el teletreball que realitzen homes i dones no decreixen, sinó que tendeixen a fer-se més grans.

**Gràfic 3. Evolució del percentatge de població activa que teletreballa a vegades i habitualment, segons sexe. UE dels 28 i Estat espanyol (%).**

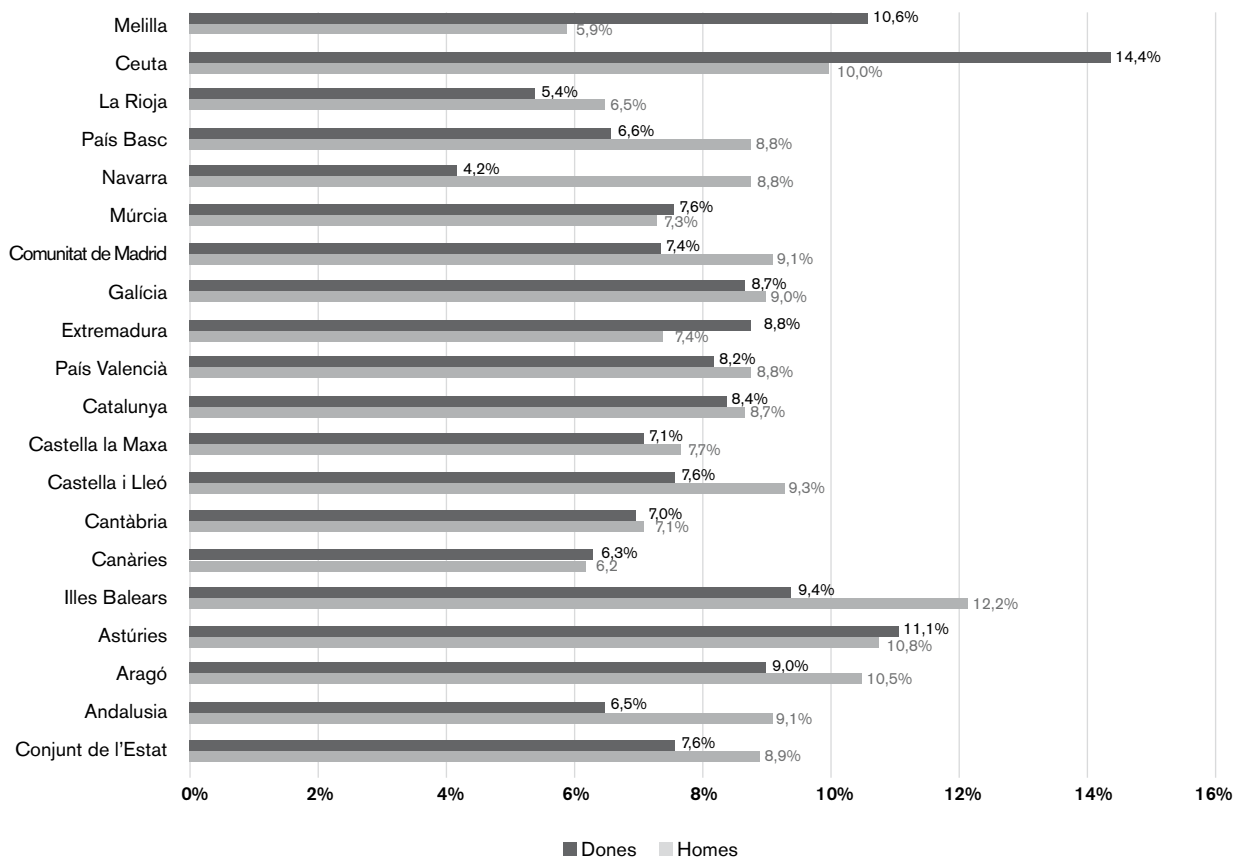


Font: Eurostat.

Com ja han mostrat les dades anteriors, a nivell espanyol, la implementació del teletreball és més baixa que la mitjana europea. El següent gràfic mostra que només el 8,3% de la població ocupada treballa des de casa de manera habitual o ocasional. Les comunitats autònomes on més es realitza teletreball són Ceuta –12% de la població ocupada– Astúries –10,9% de la població ocupada– i les Illes Balears –10,8% de la població ocupada.

Si ens fixem en aquestes dades desagregades segons sexe, Ceuta (14,4%), Astúries (11,1%) i Melilla (10,1%) són les comunitats autònomes on les dones treballen des de casa en major mesura. En el cas dels homes, aquestes comunitats són les Illes Balears (12,2%), Astúries (10,8%) i Aragó (10,5%). Finalment, les comunitats autònomes amb majors diferències entre l'abast del teletreball segons el sexe són Melilla –amb una diferència de 4,7 punts a favor de les dones–, Navarra –amb una diferència de 4,6 punts a favor dels homes– i Ceuta –amb una diferència de 4,4 punts en favor de les dones.

**Gràfic 4. Percentatge de persones ocupades que treballen des de casa normalment i ocasional segons sexe i comunitat autònoma. Estat espanyol, 2019 (%).**



Font: INE, Enquesta de Població Activa.



Tenint en compte el sector d'activitat, el gràfic 5, amb dades relatives al 2019, mostra l'abast del teletreball a l'Estat espanyol i presenta una estimació del percentatge de població que podria teletreballar en cada sector.<sup>77</sup> Aquest gràfic mostra com el 29% de les persones ocupades al sector de l'educació teletreballen de manera habitual, també ho fa el 26,1% de les persones ocupades en activitats professionals, científiques i tècniques, i el 22,9% de les persones que es dediquen a les activitats immobiliàries. Aquests són els sectors on el teletreball està més generalitzat.

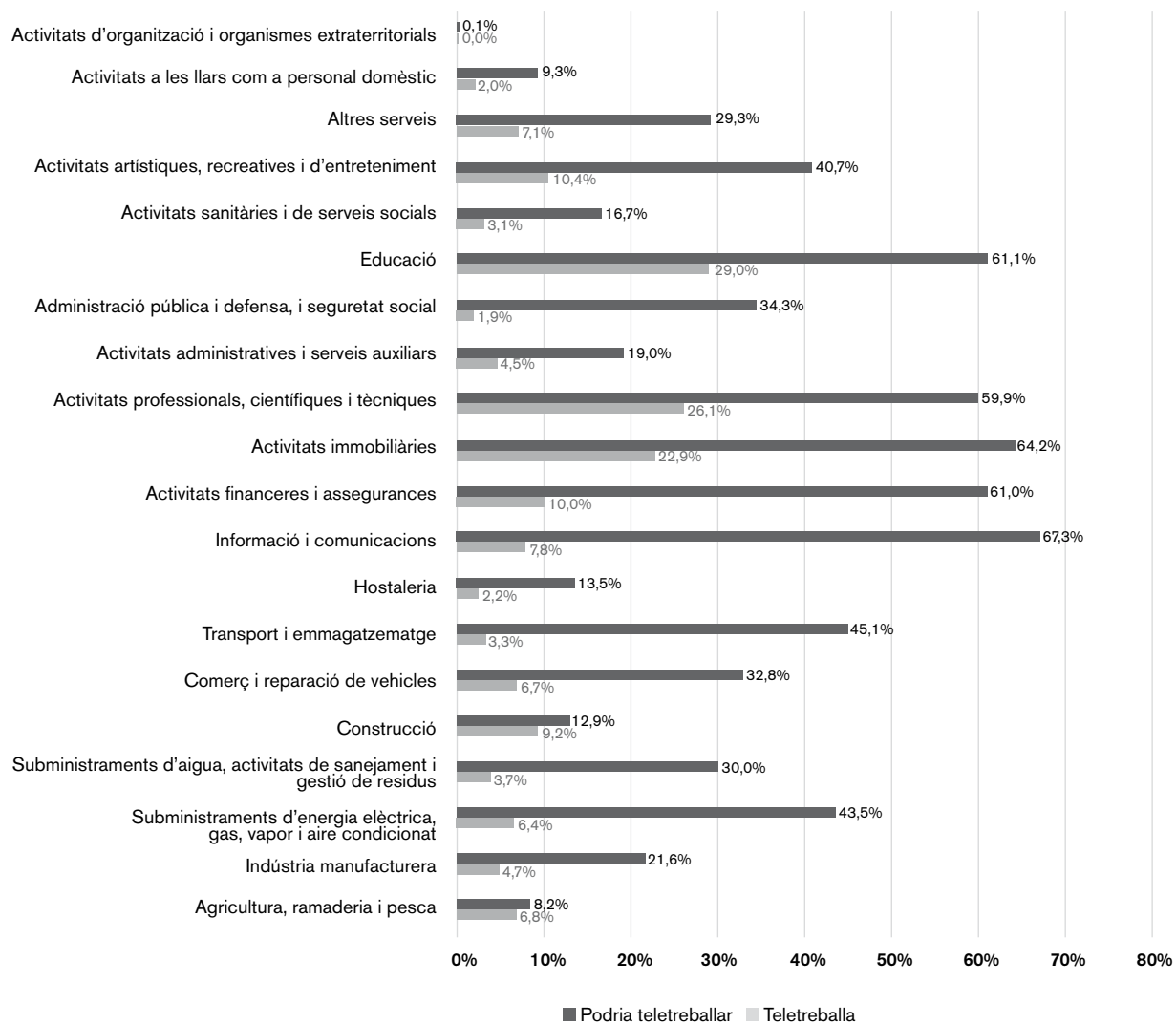
En segon lloc, el gràfic 5 també mostra el percentatge de població que podria teletreballar de manera habitual. En destaquen els sectors de la informació i les comunicacions, on el 67,3% de la població que hi treballa podria teletreballar, el sector de les activitats immobiliàries amb el 64,2%, el sector de l'educació amb el 61,1% i el sector de les activitats financeres i assegurances fins al 61% d'aquest sector podria teletreballar de forma habitual.

Així, els sectors d'activitat on hi ha una major diferència entre les persones que teletreballen i les que ho podrien fer són el sector de la informació i comunicacions –amb 59,5 punts de diferència, el sector de les activitats financeres i assegurances –amb 51 punts de diferència–, el sector del transport i emmagatzematge –amb 41,8 punts de diferència– i el sector de les activitats immobiliàries –amb 41,3 punts de diferència. Aquestes dades mostren, doncs, que a l'Estat espanyol hi ha molt marge de millora per generalitzar el teletreball.

---

77 ANGHEL; COZZOLINO; LACUESTA, *El teletrabajo en España*.

**Gràfic 5. Percentatge de població que treballa des de casa habitualment i percentatge de població que podria teletreballar segons sector d'activitat. Estat espanyol, 2019 (%).**

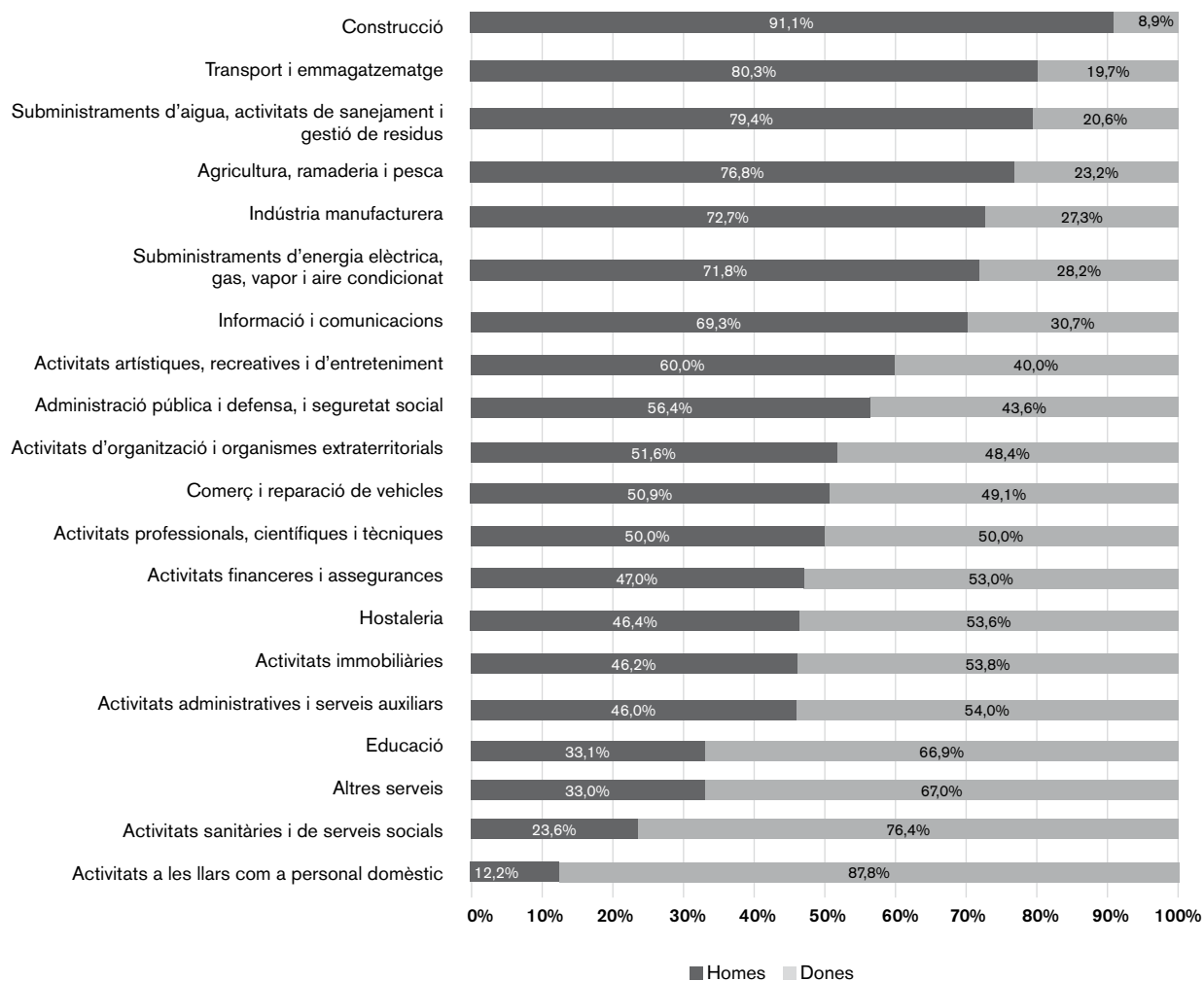


Font: INE, Enquesta de Població Activa.

Per tal d'incorporar la perspectiva de gènere a aquestes dades, malgrat que no es disposa de la població que teletreballa i la població que podria teletreballar segons sexe, el gràfic 6 mostra la proporció de persones ocupades segons sector d'activitat i sexe. Així, observem que aquells sectors amb un marge de creixement més elevat per al teletreball són sectors especialment masculinitzats, com el sector de la informació i les comunicacions –format per un 69,3% d'homes– i el sector del transport i l'emmagatzematge –format per un 80,3% d'homes. Altres sectors que podrien incrementar la proporció de població que teletreballi són sectors amb una lleugera majoria de dones, com ara les activitats financeres i assegurances –format per un 53% de dones, i el sector de les activitats immobiliàries –53,8% de dones.

Aquestes dades mostren doncs, que aquells sectors més masculinitzats podrien incrementar la proporció de persones que hi teletreballen de manera habitual. Alhora, també mostren que les activitats de cura de les persones, aquelles més feminitzades, no compten amb unes xifres de teletreball gaire elevades, fet que s'explica perquè són sectors d'ocupació on només pot teletreballar una petita part de la població que s'hi ocupa.

**Gràfic 6. Percentatge de dones i homes ocupades segons sector d'activitat. Estat espanyol, 2019 (%).**



Font: INE, Enquesta de Població Activa.

En relació amb les empreses, el gràfic 7 mostra com al teixit empresarial espanyol, les empreses d'altres serveis són les que ofereixen en major mesura el 23,3% l'opció de teletreballar, seguides de les empreses del sector de la indústria (14,6%), el comerç (9,1%), la construcció (7,8%) i el transport i la hostaleria (6,6%).

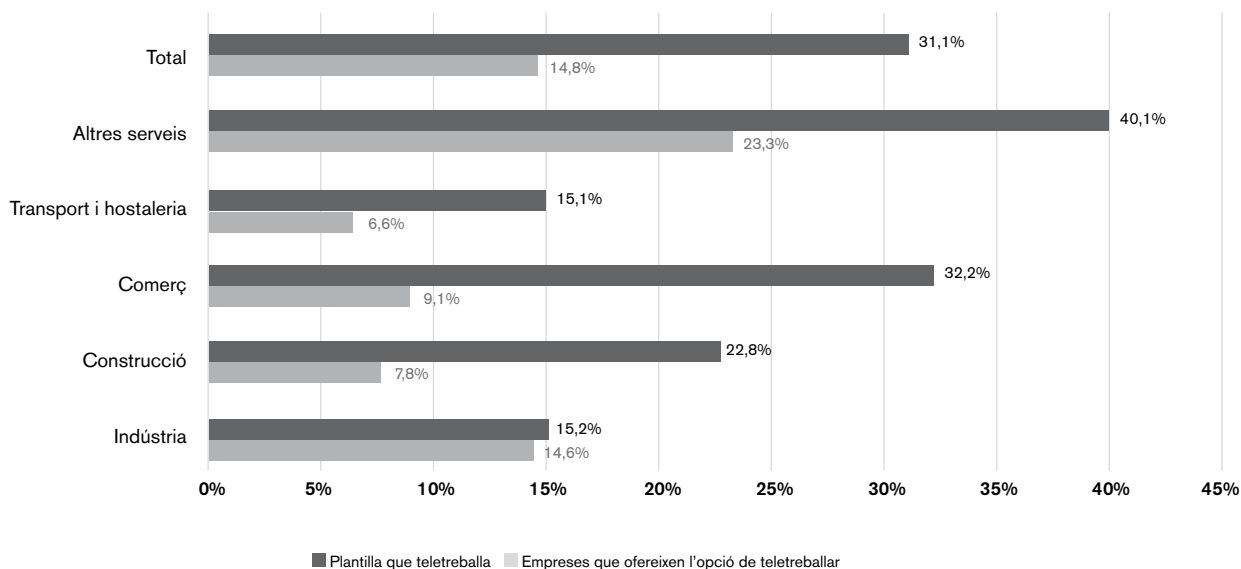
En relació amb el percentatge de la plantilla que teletreballa, les empreses agrupades dins la categoria d'altres serveis són les que compten amb personal que s'acull al teletreball en major proporció (40,1%), seguides de les empreses del comerç (32,2%), la construcció (22,8%), la indústria (15,2%) i el transport i l'hostaleria (15,1%).

Aquestes xifres corroboren com el sector d'activitat determina l'accés al teletreball, ja que hi ha àmbits que requereixen la presencialitat; el transport, l'hostaleria, la construcció o el comerç en són els principals exemples.

Tot i que hi ha sectors que poden augmentar l'abast del teletreball i que tenen una forta segregació des de la perspectiva de gènere, caldrà seguir l'abast del teletreball en aquests sectors en el futur, per veure si augmenta majoritàriament entre homes o entre dones.

Cal tenir en compte que hi ha ocupacions que són molt precàries i aquestes no es poden realitzar per mitjà del teletreball. Algunes d'elles es realitzen des de l'economia informal i també es troben feminitzades, com podria ser el cas de les treballadores de la llar i/o les cures. Tanmateix, no s'han trobat dades que provinquin de fonts oficials i que mostrin l'abast d'aquesta realitat i permetin fer una fotografia més àmplia sobre aquells sectors en els quals es poden treballar i els que no.

**Gràfic 7. Percentatge de plantilla que teletreballa i percentatge d'empreses que ofereixen l'opció de teletreballar per sectors d'activitat. Estat espanyol, 2019 (%).**



Font: INE, Indicadors de confiança empresarial. Mòdul d'opinió sobre COVID-19.

Tenint en compte el tipus de llar, la taula 2 mostra que als estats de l'Eurozona, les persones que porten a terme teletreball en major mesura són les que estan formades per dos adults que viuen amb els seus fills i filles. Cal destacar que en aquelles llars amb fills i filles, l'abast del teletreball és major a tots els estats comunitaris.

La composició de la llar està relacionada amb la diferència de gènere en el desenvolupament del teletreball. És a dir, les famílies amb criatures teletreballen més que les famílies sense criatures. Això mostra que el teletreball és percebut per als treballadors i treballadores, tant a l'Estat espanyol com al conjunt de l'Eurozona, com a una estratègia que facilita la conciliació.

**Taula 2. Percentatge de població ocupada que treballa des de casa segons tipus de llar. Eurozona i l'Estat espanyol, 2018.**

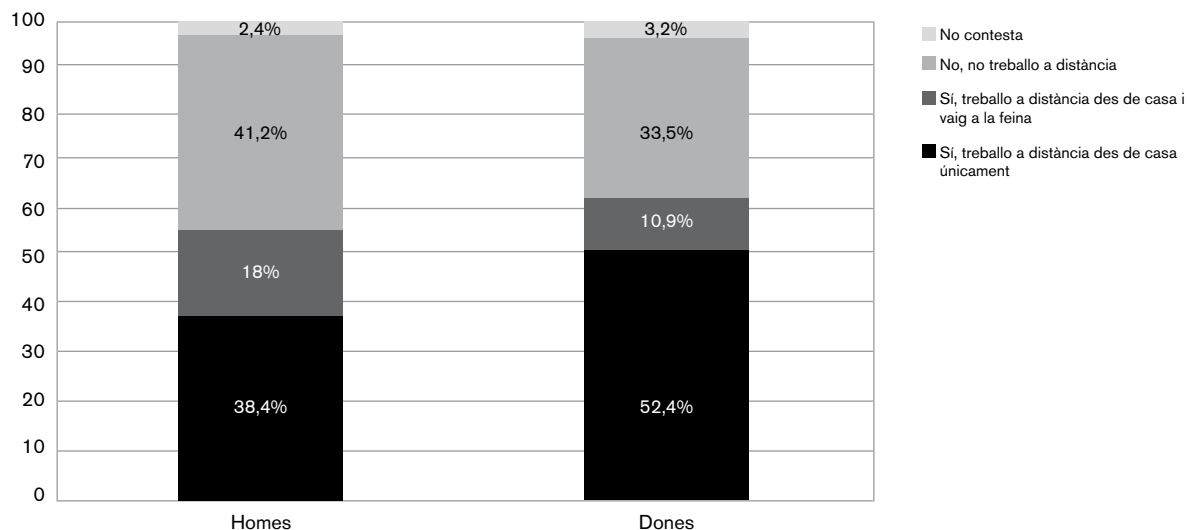
	<b>Eurozona</b>	<b>Estat espanyol</b>
<b>Total</b>	14,0%	7,5%
<b>Adult vivint en parella i fills/es</b>	17,2%	9,3%
<b>Adult amb fills/es</b>	16,4%	8,5%
<b>Adult vivint en parella i sense fills/es</b>	15,6%	8,3%
<b>Adult sense fills/es</b>	14,2%	8,1%
<b>Adult vivint en un altre tipus de llar amb fills/es</b>	8,9%	5,5%
<b>Adult vivint en un altre tipus de llar sense fills/es</b>	8,3%	5,2%

Font: INE, a partir de dades d'Eurostat.

Centrant-nos en les dades sobre teletreball a Catalunya, el gràfic 4 mostrava com al voltant del 8% de la població realitzava teletreball habitualment o ocasionalment a l'any 2019. A més, no hi havia diferències significatives entre homes i dones.

Al 2020, el Centre d'Estudis d'Opinió va incloure aquesta qüestió arran de la pandèmia per analitzar les modificacions en els hàbits que ha produït. Respecte a les persones que van fer teletreball, durant l'estat d'alarma aprovat al març d'aquell any, tot i que els sectors considerats essencials estaven feminitzats, una proporció més alta de dones va teletreballar. En total el 63,3% de les dones i el 56,4% dels homes van realitzar teletreball en aquella situació. Com s'ha esmentat, segons dades de l'INE al 2019 tan sols el 8,7% dels homes i el 8,4% de les dones treballaven a casa normalment i ocasionalment a Catalunya.

**Gràfic 8. Percentatge de persones que han treballat a distància segons sexe. Catalunya, 2020 (%).**



Font: Enquesta sobre els usos dels temps i el confinament, Centre d'Estudis d'Opinió.

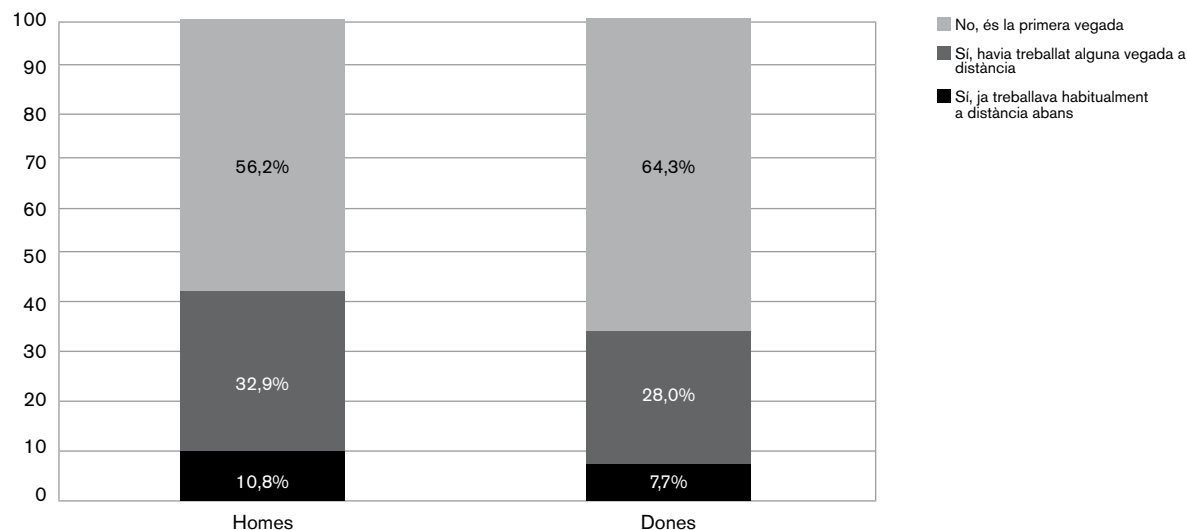
Tanmateix, les majors diferències de gènere les trobem pel que fa a l'espai on es va realitzar. Mentre que el 52,4% de les dones treballaven a casa, ells ho feien al 38,4%. Per contra, ells van combinar el treball a distància des de casa i a la feina –el 18% dels homes i el 10,9% de les dones. Així doncs, els homes van estar més presents que elles a l'espai públic i fora de l'àmbit considerat històricament privat. Per tant, en certa manera, sí que es va continuar reproduint la divisió de les esferes segons el gènere. Aquestes dades poden apuntar cap a la direcció que el teletreball pot desenvolupar-se en els propers mesos i anys, ja que més dones l'han realitzat durant la pandèmia i això pot portar cap a la feminització d'aquest.

Aquesta informació contrasta amb la situació prèvia al confinament –gràfic 9–, on el 64,3% de les dones i el 56,2% dels homes no havien treballat mai a distància. Així doncs, es mostra una masculinització del treball a distància que es feia en el moment previ de pandèmia. Concretament, en el cas dels homes el 32,9%



ho havien fet habitualment i el 10,8% ho van fer alguna vegada. En el cas de les dones el 28% havien fet habitualment i el 7,7% alguna vegada.

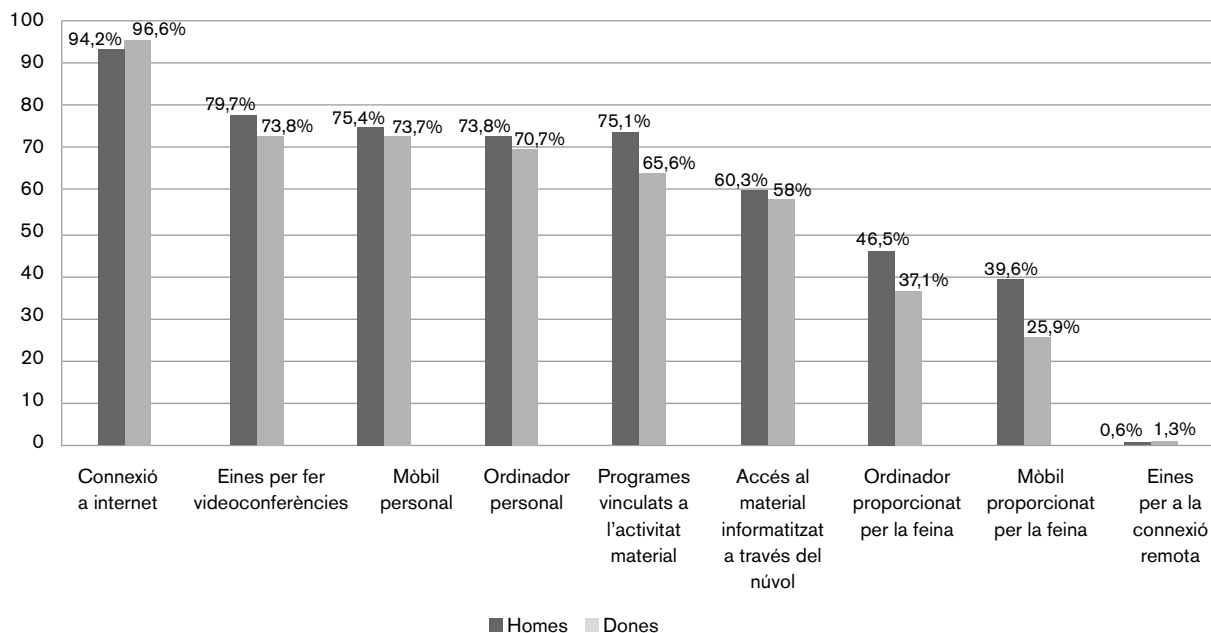
### Gràfic 9. Percentatge de persones segons si és la primera vegada que treballa a distància i sexe. Catalunya, 2020 (%).



Font: Enquesta sobre els usos dels temps i el confinament, Centre d'Estudis d'Opinió.

Durant el confinament del 2020, s'han fet necessaris diferents recursos per portar a terme la feina remunerada. No es mostren grans diferències en funció del gènere pel que fa a la connexió a internet, tot i que elles compten en major percentatge amb aquest recurs. Ells, en canvi, compten més amb eines per fer videoconferències, mòbil o ordinador personal. Però es mostren majors diferències pel que fa a programes informàtics vinculats a l'activitat laboral 75,1% els homes i 65,6% les dones, a l'ordinador proporcionat per l'empresa 46,5% i 37,1% respectivament i el mòbil d'empresa 39,6% i 25,9%. Així doncs, pel que fa als recursos materials que l'empresa facilita en cas de teletreball, els homes hi tenen un major accés. Aquesta situació es pot relacionar amb la segregació vertical, ja que els homes es troben en posicions considerades de major importància i on s'ofereixen aquests recursos en major mesura.

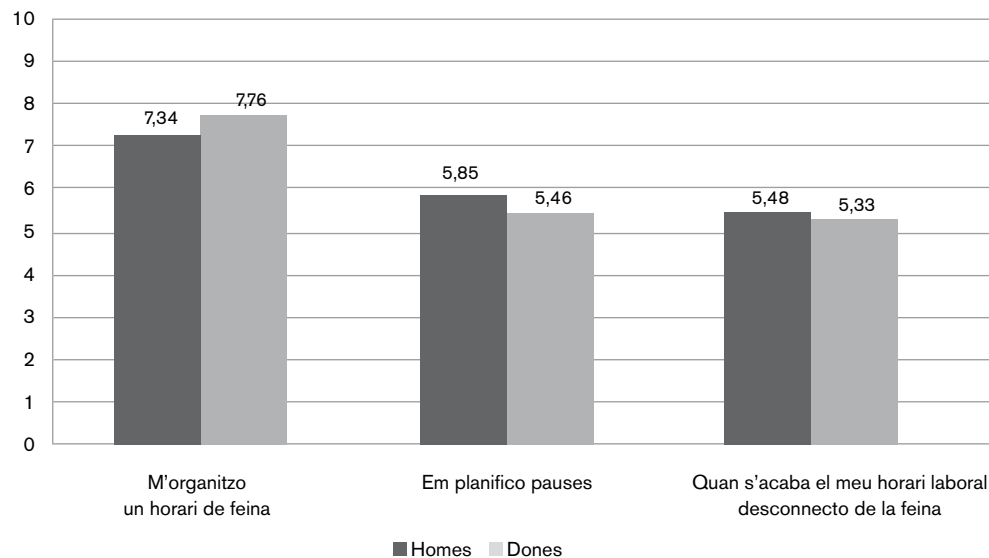
**Gràfic 10. Recursos que disposen per treballar a distància segons sexe. Catalunya, 2020 (%).**



Font: Enquesta sobre els usos dels temps i el confinament, Centre d'Estudis d'Opinió.

Pel que fa a les noves situacions associades amb el teletreball, les dones s'organitzen en major mesura un horari de feina –valoració mitjana de 7,76 respecte a 7,36. Els homes es planifiquen en major mesura les pauses –valoració de 5,85 respecte a 5,46– i també desconnecten de la feina en major mesura quan acaben el seu horari laboral –valoració de 5,48 respecte 5,33.

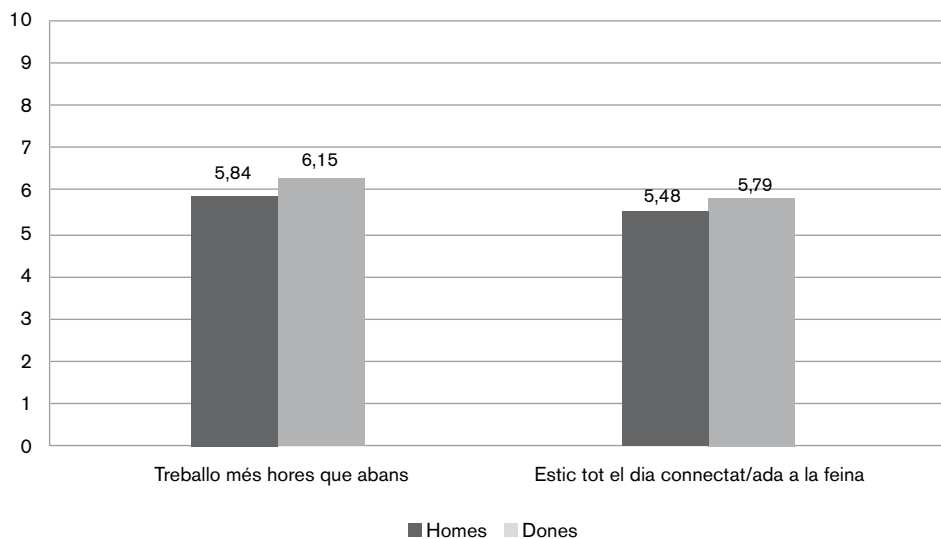
**Gràfic 11. Valoració de 0 –mai– a 10 –sempre–, entre les persones que realitzen treball a distància, del grau en el que s’apliquen situacions en el treball a distància, segons sexe. Catalunya, 2020.**



Font: Enquesta sobre els usos dels temps i el confinament, Centre d'Estudis d'Opinió.

En aquesta línia, les dones responen en major mesura que treballen més hores que abans i que es troben tot el dia connectades a la feina. El teletreball suposa una major sobrecàrrega per a les dones que per als homes. Com es comentarà posteriorment, aquesta situació pot respondre al fet que existeix una combinació de tasques per part de les dones, i al fet que aquestes són les qui més s'encarreguen de les tasques de cura.

**Gràfic 12. Valoració de 0 –gens d'acord– a 10 –molt d'acord– de la població que treballa a distància que respon afirmativament a les següents preguntes, segons sexe. Catalunya, 2020.**



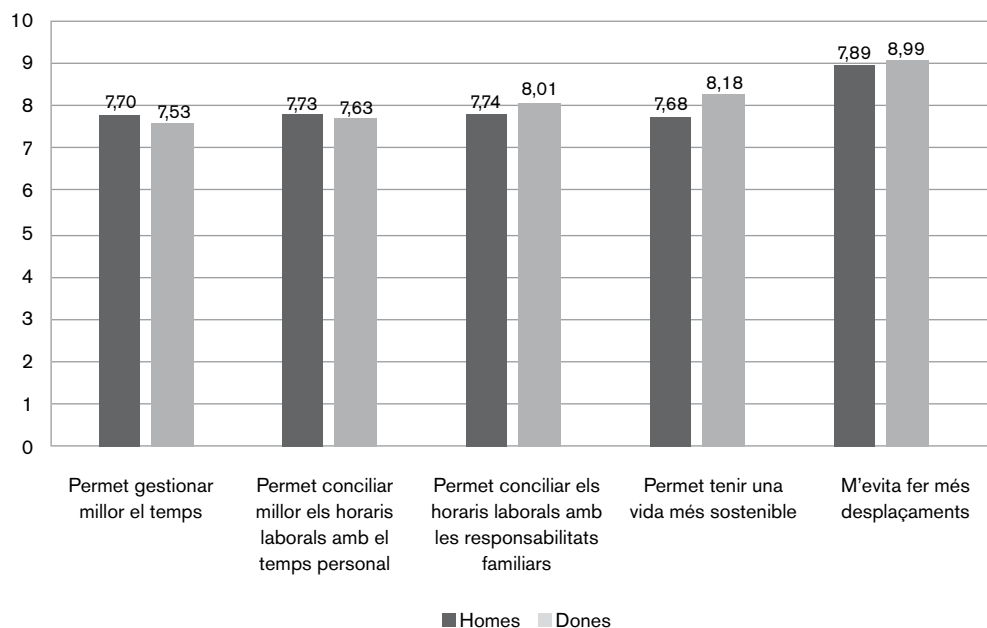
Font: Enquesta sobre els usos dels temps i el confinament, Centre d'Estudis d'Opinió.

El confinament, però, sí que ha intensificat la càrrega total de les dones tal com mostra el gràfic 13, on s'observa que les jornades laborals de les dones s'han allargat, ja que les dones declaren que durant el confinament han dedicat més hores a la feina del que ho feien abans (30,1%), mentre que només el 21,5% dels homes s'ha trobat en aquesta situació. De fet, seguint la mateixa enquesta, el 66% de les dones destaquen que han flexibilitzat el seu horari de feina mentre que aquest percentatge disminueix fins el 60,9% en el cas dels homes.

El fet de realitzar teletreball també pot promoure altres situacions en relació a la sostenibilitat o la conciliació. Tal com s'assenyala al gràfic 13, en una situació de normalitat i més enllà d'una situació de confinament, es mostra com, els homes valoren més positivament el fet de gestionar millor el temps i compaginar millor els horaris laborals amb el temps personal. Tanmateix les dones es mostren més positives pel que fa a la

conciliació amb les responsabilitats de cura –no tant amb el temps personal– i la sostenibilitat. En aquest sentit, es valora positivament que el teletreball eviti realitzar més desplaçaments. Aquesta lògica es relaciona amb el que s'ha esmentat prèviament sobre les diferents motivacions d'homes i dones pel que fa a la realització de teletreball.

**Gràfic 13. Valoració de 0 –gens d'acord– a 10 –molt d'acord– de la població que treballa a distància que respon afirmativament a les següents preguntes, segons sexe. Catalunya, 2020.**

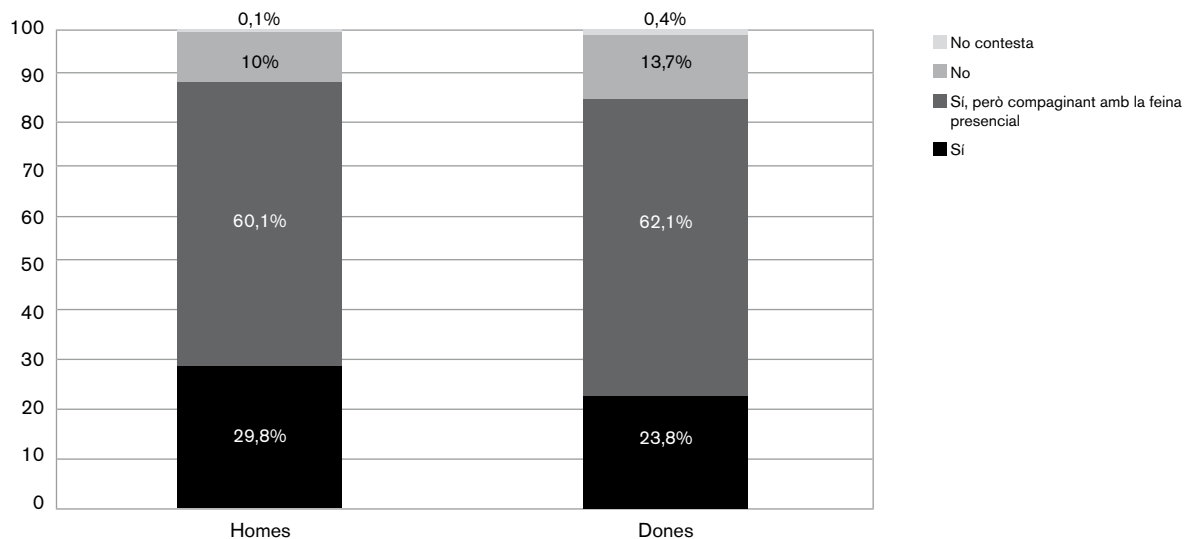


Font: Enquesta sobre els usos dels temps i el confinament, Centre d'Estudis d'Opinió.

El gràfic 14 mostra com l'estat d'alarma i el confinament produït per la pandèmia de la Covid-19 ha generat modificacions en l'imaginari col·lectiu. Una majoria d'homes (60,1%) i dones (62,1%) consideren que el treball a distància és una bona manera d'organitzar el treball remunerat compaginat amb la feina presencial.

Tanmateix, els homes aposten més pel teletreball sense compaginar-ho amb la feina presencial del que ho fan les dones –29,8% respecte al 23,8%. Per altra banda, un percentatge superior de dones opinaven que el treball a distància no era bona manera d’organitzar-se –concretament un 13,7%– per només un 10% dels homes.

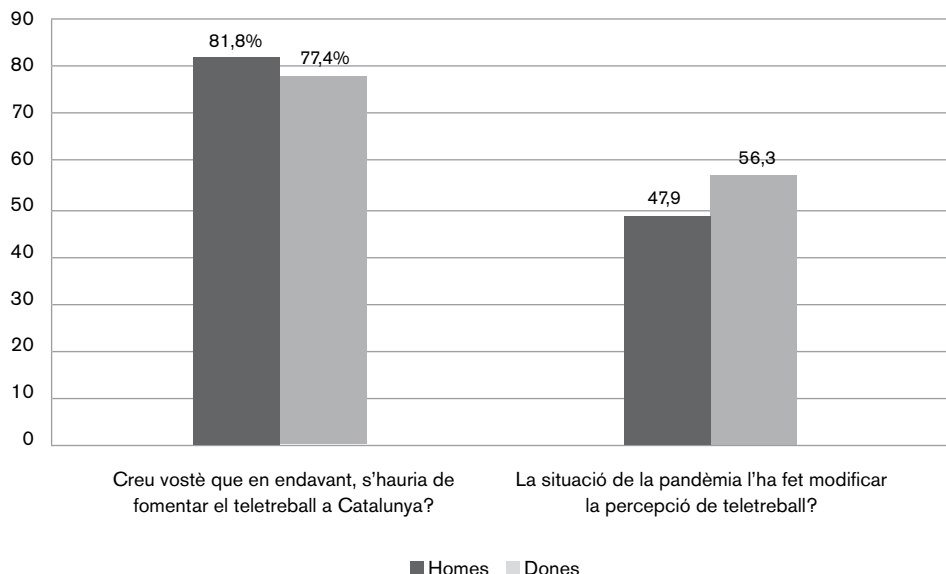
**Gràfic 14. El treball a distància pot ser una bona forma d’organització pel treball segons sexe. Catalunya, 2020 (%).**



Font: Enquesta sobre els usos dels temps i el confinament, Centre d’Estudis d’Opinió.

Aquestes dades tenen relació amb el resultat de l’enquesta Òmnibus de la Generalitat de Catalunya on el 81,8% dels homes i el 77,4% de les dones apunten que creuen que s’hauria de fomentar el treball a distància. A més, el voltant del 50% de la població esmenta que la situació de pandèmia li ha fet modificar la percepció sobre el teletreball i, entre aquests, un percentatge més alt de dones ha modificat aquesta percepció.

**Gràfic 15. Percentatge de població que respon afirmativament a les següents preguntes, segons sexe. Catalunya, 2020 (%).**



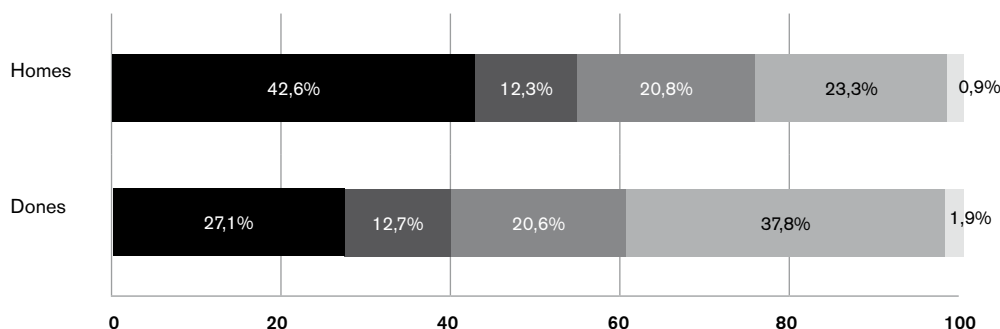
Font: Enquesta sobre els usos dels temps i el confinament, Centre d'Estudis d'Opinió.

Finalment, cal apuntar que el confinament ha produït canvis importants en les dinàmiques internes de les llars, malgrat que no ha modificat la divisió sexual del treball i els rols de gènere que determinen que el treball domèstic i de cures continui sent una tasca feminitzada.

Ahora, cal destacar que s'ha intensificat la dedicació al treball domèstic i de cures, per diversos motius: per la dificultat d'externalització d'aquestes tasques –ja sigui per mitjà de familiars o per mitjà d'empreses o professionals– i per l'allargament de les jornades laborals que ha suposat el teletreball per a moltes, com a conseqüència de no poder treballar en les condicions adequades –les criatures no anaven a l'escola, d'un dia per l'altre no es pot habitar un bon espai de treball, l'empresa no està habituada al teletreball i no ofereix les eines necessàries...

Segons dades de l'Enquesta sobre els usos dels temps i el confinament del 2020, el 39,8% de les persones consideren que ha augmentat el volum de tasques domèstiques; tanmateix, hi ha un percentatge més alt de dones (42,1%) que d'homes (37,2%) que opinen que n'ha augmentat el volum. Pel que fa a les tasques d'atenció i cura a les persones, el 26% opinen que ha augmentat –cal tenir en compte que el 34,1% no tenen responsabilitats de cures, concretament el 30,1% de les dones i el 21,6% dels homes.

**Gràfic 16. Repartiment igualitari del treball domèstic i familiar segons sexe. Catalunya, 2020 (%).**



Font: Enquesta sobre els usos dels temps i el confinament, Centre d'Estudis d'Opinió.

El repartiment del treball domèstic és un àmbit tradicionalment molt feminitzat. Més homes (42,6%) que dones (27,1%) consideraven que el repartiment del treball domèstic i familiar ja era igualitari previ al moment de confinament. Per contra, més dones (37,8%) que homes (23,3%) creien que el repartiment era poc o gens igualitari. De la mateixa manera, en les llars on hi havia més d'una persona, el 29,4% de les dones i el 13,8% creien que no era un repartiment col·laboratiu entre els membres de la família ni durant el confinament ni actualment. Tanmateix, el 75,3% dels homes i el 54,2% de les dones creien que era col·laboratiu.

De les persones que vivien en parella, el 45,9% dels homes i el 32% de les dones consideraven que ho feien de manera igualitària. El 32,1% dels homes considerava que les tasques domèstiques les realitzava



la parella amb o sense ajut dels fills, aquesta xifra és molt més reduïda en el cas de les dones (4,6%). Per contra, el 37,1% de les dones considerava que les tasques domèstiques les feien elles amb de la parella o els fills, i tan sols 9,6% dels homes assumien que les feien ells/es amb ajuda de la parella o els fills.

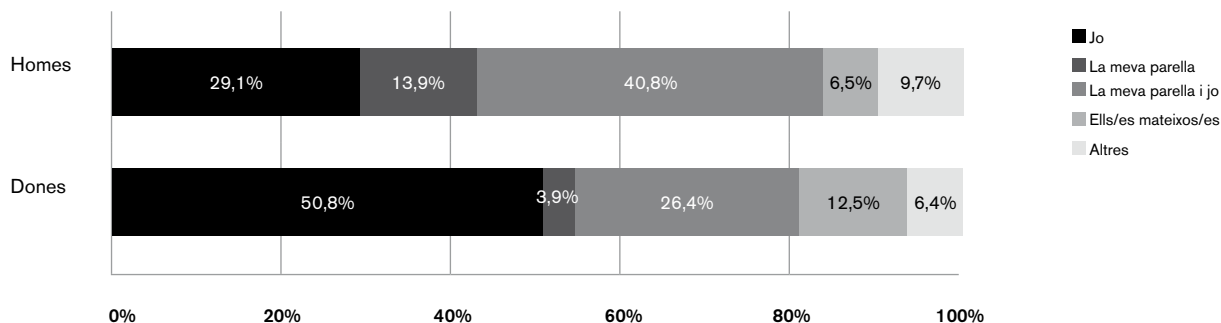
**Taula 3. Repartiment de les tasques domèstiques en el confinament. Catalunya, 2020 (%).**

	Homes	Dones
<b>Jo i parella per igual</b>	45,9%	32%
<b>La meva parella amb ajut meu + fills/es o amb ajuda només dels fills/es</b>	32,1%	4,6%
<b>Jo amb ajuda de la parella + fill/es</b>	9,6%	37,1%
<b>La meva parella</b>	6,2%	0,6%
<b>Altres</b>	4,2%	3,6%
<b>Sol/a</b>	1,2%	21,2%
<b>Una persona contractada</b>	0,8%	0,9%

Font: Enquesta sobre els usos dels temps i el confinament, Centre d'Estudis d'Opinió.

A més, entre les persones que tenen criatures, el 50,8% de les dones i el 29,1% dels homes feien les tasques relacionades amb les responsabilitats escolars dels infants. Tot i així, el 40,8% dels homes i el 26,4% de les dones consideraven que ho feien conjuntament amb la parella. Els homes (13,9%) declaren més que qui fa aquesta tasca és la seva parella, mentre que les dones només ho afirmen un 3,9%.

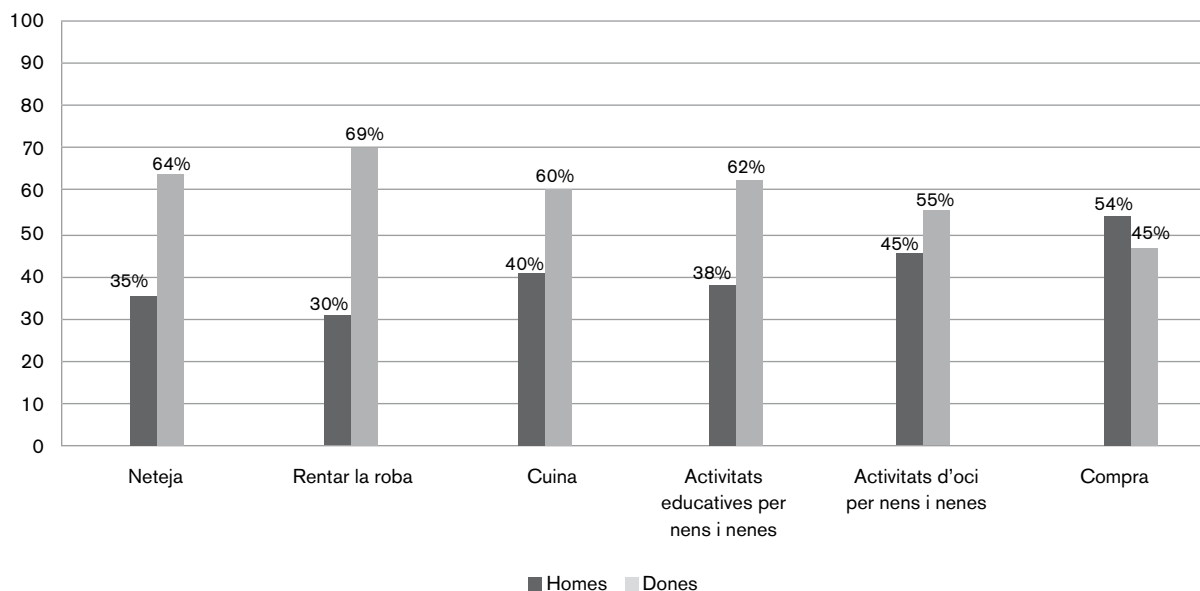
**Gràfic 17. Qui s'ocupa principalment durant el confinament de les responsabilitats escolars de les criatures. Catalunya, 2020 (%).**



Font: Enquesta sobre els usos dels temps i el confinament, Centre d'Estudis d'Opinió.

Segons les dades de l'enquesta per avaluar l'impacte econòmic i social de la Covid-19 amb una mostra de l'Estat espanyol, realitzada per Lúcia Farré i Libertad González, les dones han tingut una major participació en les tasques domèstiques i de cura durant el confinament, exceptuant la compra. L'única activitat que es fa en l'espai públic en una situació on no es podia gaudir d'aquest espai. Així, es mostra una major participació dels homes en les activitats més agradables com serien les activitats d'oci per a nens i nenes, però no tant en les repetitives i menys lúdiques.

**Gràfic 18. Participació mitjana en les tasques domèstiques durant el confinament segons sexe. Estat espanyol, abril 2020.**



**Font:** Enquesta per avaluar l'impacte econòmic i social de la Covid-19, Universitat Pompeu Fabra.

D'aquesta manera, el confinament ha posat de manifest que, també en situacions excepcionals, les dones han assumit una càrrega total de treball més elevada en unes circumstàncies molt difícils per a bona part de la població. Tot i així, cal destacar que aquest informe no se centra en el teletreball durant el confinament, sinó que pretén aportar una perspectiva més àmplia, ja que la situació del confinament ha obligat a la realització del teletreball en circumstàncies molt concretes que no haurien de ser les habituals.





7



# DESIGUALTATS I DIFERÈNCIES DE GÈNERE EN EL TELETREBALL

---

L'esquema que segueix aquest apartat respon als objectius plantejats a l'inici del projecte: el primer relatiu a l'existència o no de motivacions diferenciades en funció del gènere; el segon relatiu a la detecció de l'existència de diferències en els usos dels temps d'homes i dones que realitzen teletreball; i finalment, el tercer relatiu a conèixer l'existència o no de conseqüències diferenciades segons el gènere en relació a la conciliació i les condicions laborals entre la població que teletreballa.

Així, el present apartat aporta informació relativa al treball de camp entorn les diferències o desigualtats que pot generar o genera el teletreball a Catalunya.

A partir de l'anàlisi de les entrevistes i els grups de discussió s'extreuen les següents perspectives entorn el teletreball, tenint en compte les diferents característiques i necessitats de cada persona.

## 7.1. Les motivacions per al teletreball

A continuació es detallen els elements que expliquen les principals diferències en les motivacions a l'hora d'optar pel teletreball.

A través tant de les entrevistes com dels grups de discussió, s'observa que les responsabilitats de cura són un dels elements cabdals per a escollir el teletreball en les persones que tenen responsabilitats de cura familiar. Les responsabilitats de cura encara recauen majoritàriament sobre les dones; aquestes es decanten pel teletreball en major mesura per aquesta qüestió, tal com apunta aquesta entrevistada i aquesta participant del grup de discussió:

*«Demano teletreballar des que vaig parir, com a solució per a poder conciliar. Tinc un horari establert i teletreballo de dilluns a divendres. Va ser iniciativa meva teletreballar per estalviar-me el temps de trajecte fins a Barcelona i disposar de més temps per a tenir cura del meu fill en el moment en el que se'm va acabar el permís». –Entrevista 6.*

*«En aquell moment tenia un nen petit que tenia tres anys. Ell anava a l'escola i jo treballava des de casa i m'ho podia organitzar. [Treballar des de casa] em permetia la flexibilitat que uns dies podien ser més hores i altres menys, i quan estava malalt no havia de buscar cangur perquè ja me n'encarregava jo». –Perfil 1, grup de discussió.*

Alhora, el teletreball també s'ha vist com una solució, en la línia d'allò esmentat a l'apartat 4 del present informe, per no haver de reduir jornada o demanar en una excedència i poder seguir combinant la criança amb el treball remunerat sense disminuir els ingressos.

*«Ho faig per conciliació, perquè la reducció de jornada no me la puc permetre». –Entrevista 6.*

En el cas dels homes, o de les dones sense responsabilitats de cura, les motivacions per a optar pel teletreball són altres: a partir de les entrevistes hem detectat que en alguns casos el teletreball és l'única opció que ofereix l'empresa, que per la seva organització interna no necessiten disposar d'espai físic. En altres casos, la major motivació per a teletreballar és l'estalvi de temps de desplaçament entre la llar i el lloc de feina, i la possibilitat de treballar en una empresa d'una ciutat o un territori molt allunyat de casa. Aquest element és percebut de manera molt positiva per part del treballador o treballadora que, en destaca l'estalvi

de temps de desplaçament, malgrat que no remarca expressament el fet que teletreballar faciliti el fet de tenir temps per a fer-se càrrec de fills i filles o de persones grans dependents.

*«El transport és un estalvi econòmic, també un estalvi ecològic, si no és necessari fer el desplaçament tampoc cal gastar aquests recursos».* –Entrevista 1.

Un altre exemple és el d'un entrevistat que situa que la principal motivació per al teletreball ha estat el fet de complementar les condicions econòmiques, a través de l'estalvi de diners en els desplaçaments a la feina:

*«No em podien pagar més diners, que tampoc era l'objectiu, per ser un projecte pilot i llavors vaig negociar. Perquè una altra companya em va dir: negocia això».* –Entrevista 7.

Així doncs, a través del treball de camp, s'observen diferències entre els elements que motiven les persones a teletreballar, però cal destacar que aquestes diferències responen, en major mesura, al fet de tenir responsabilitats de cura o no. Així, les dones amb criatures posen en primer lloc la necessitat de cuidar com a element imprescindible que les ha fet optar pel teletreball, mentre que els homes amb responsabilitats de cura, o els homes o dones sense aquestes responsabilitats, destaquen altres elements com a principals motivacions per al teletreball.

Es reforça, per tant, l'impacte dels rols de gènere en l'organització social de les tasques, i conseqüentment es mostra com el gènere, especialment en les tasques que s'associen a aquesta categoria, és determinant en l'elecció del teletreball.

## **7.2. Els usos del temps**

Existeix una àmplia bibliografia<sup>78</sup> que exposa com el treball productiu organitza el nostre temps disponible: la centralitat del treball productiu a la nostra societat ens obliga a organitzar la resta de temps en relació a aquest, ja sigui el temps personal per l'oci o el descans, com el temps per a la cura d'altres. El teletreball modifica l'organització d'aquests temps, ja que ofereix una lògica del temps diferent de la del treball presencial.

---

<sup>78</sup> TORNS (et al), *Els temps de treball i el benestar quotidià*; MORENO, *El tiempo de trabajo: de la jaula dorada a la libertad azarosa*.



A partir de l'anàlisi del treball de camp, a continuació apuntem si es detecten diferències en relació als usos del temps tenint en compte el gènere o les responsabilitats de cura.

D'inici, les persones entrevistades destaquen que en la seva quotidianitat, el principal canvi que implica el teletreball és el fet d'evitar-se el desplaçament fins a la feina. En aquest sentit, no es visualitzen grans diferències entre homes i dones en la rutina diària. Així, tant homes com dones apunten que el fet de teletreballar els ha permès modificar lleugerament el moment per a fer les tasques de la llar. La major part de les persones entrevistades admeten que intercalen tasques com posar una rentadora o un rentaplats en els descansos de la feina. Aquestes dinàmiques els permeten desconnectar de la feina alhora que avancen tasques de la llar, que així no hauran de fer al finalitzar la jornada laboral. A algunes entrevistes, aquest fenomen s'explicava així:

*«M'agrada, perquè et lledes i et poses ja directament a l'ordinador, esmorzes davant l'ordinador. Pares una estona, mentrestant poses una rentadora, amortitzes més el temps. Si fas teletreball, mentre xerres per telèfon vas fent tasques. Guanyo temps per mi». –Entrevista 8.*

*«Evidentment té un impacte positiu. Et dona la possibilitat de compaginar la feina amb les tasques diàries de la casa. Com jo que sé... treure el rentavaixelles, netejar l'habitació, posar la rentadora. Són coses que ocupen molt poc temps i que, per exemple, posar la rentadora són dos minuts i pots deixar la roba rentant-se que és temps que estalvies del teu temps d'oci. I no afecta al rendiment de la feina». –Entrevista 7.*

*«El gran avantatge del teletreball és el temps que recuperes d'anar a la feina i que destines a tasques reproductives que fa que la resta del dia vagi menys apretat i estressant. També trobo que fa més agradable les petites tasques domèstiques que s'intercalen amb el teletreball». –Entrevista 5.*

*«A mi m'ajudava tenir la casa recollida, si tenia un moment que no era de feina, posava la rentadora, posar el rentavaixelles. A la feina [presencial] això no ho pots fer». –Perfil 4, grup de discussió.*

D'altra banda, altres persones entrevistades destaquen l'estalvi de temps per elements relacionats amb el fet de no treballar a l'oficina, com el fet d'estalviar-se haver de preparar el dinar del dia següent:

*«El que em va millor és no haver-me de fer el taper i guanyar el temps de desplaçament de 40 minuts d'anar i 40 minuts de tornar. Treballant a casa, ara dino amb més temps». –Entrevista 2.*

Finalment, cal destacar l'imaginari col·lectiu, segons el qual, s'espera que la persona que treballa des de casa assumeixi la major part de la càrrega del treball domèstic i de cures. Hem cregut important preguntar sobre aquest element a les entrevistes, ja que està relacionat estretament amb la divisió sexual del treball i els rols de gènere. A partir del treball de camp, es detecta com aquest fenomen es fa present, en la major part dels casos, tal com mostren els fragments següents:

*«Estant a casa al final ho acabava fent més jo, realment sí». –Perfil 4, grup de discussió.*

*«Dos dels que vivim junts teletreballàvem i un altre treballava fora de casa. I jo sí que penso que vam assumir més tasques els qui estàvem a casa i no la persona que havia de marxar fora a treballar». –Perfil 5, grup de discussió.*

*«En el meu cas les tasques les tenim molt repartides, però per lògica hi ha moltes tasques que no les pot fer (...) ho assumeixes tu perquè estàs allà». –Perfil 3, grup de discussió.*

Tanmateix, sí que es mostra un cert consens, sobretot extret del grup de discussió, amb el fet que en les llars on hi ha responsabilitats de cura directa o allà on no hi havia un repartiment de les tasques equitatiu, aquest patró es continua repetint quan es realitza teletreball. Així doncs, l'imaginari previ no s'acaba de trencar malgrat fer teletreball, especialment quan són elles qui teletreballen.

Alhora, altres persones entrevistades destaquen que el fet de mantenir-se ferm i no portar a terme tasques de la llar en l'horari laboral, o no desenvolupar les tasques que són responsabilitat d'un altre membre de la llar, és un aprenentatge que no sempre és fàcil, sobretot en el cas de les dones:

*«Un dels aprenentatges va ser de dir: m'he d'oblidar que hi ha una rentadora per estendre o que hi ha un rentaplats per posar. He d'oblidar-me de que això està per fer i fer-ho en les hores de jornada laboral. Però per mi aquest aprenentatge va ser molt important, que encara que estigui a casa doncs els plats s'hauran d'esperar cinc hores a que algú els netegi». –Perfil 2, grup de discussió.*

De la mateixa manera el fet de conviure amb una altra persona que també realitza teletreball pot generar el mateix malestar, destacant-ne la distribució de les tasques. Si es tenen fills o filles encara es mostra una major dificultat i s'acaba pensant com a prioritat el treball que realitzen ells.

*«La meua parella també treballa des de casa i al principi és complicat tantes hores tan junts, tancats, i també et distreus i també el tema de qui es fa càrrec de les coses –PC, cadira...– tinc dubtes sobre com s'han de gestionar aquestes coses, em faltarien unes normes». –Entrevista 2.*

*«Quan els homes es queden a casa teletreballant és com una prioritat. Hi ha una tendència de dir: –escolta jo també tinc reunió, la cosa és buscar un acord!. Sí que és veritat, que hi ha aquesta tendència. [...] si et quedaves amb la criatura, doncs tenim tendència de ja ens quedem nosaltres amb el nen... [...] Les tasques recauen més cap a les dones. La meua feina no és més important, però queda subtilment dit». –Perfil 1, grup de discussió.*

Finalment, en relació als usos del temps, el teletreball ha provocat, en alguns casos, l'allargament de les jornades laborals, tal com ja mostraven algunes de les dades presentades a l'apartat 6 d'aquest document. A través del treball de camp, s'observa que l'allargament o no de la jornada laboral, no depèn del gènere, sinó que depèn del tipus de feina i de la capacitat de control del volum d'aquesta i de l'organització de les tasques. En el cas de serveis que s'ofereixen 24 hores fa que encara hi sigui més present aquest allargament de la jornada:

*«En el meu cas, la gent es pensa que quan fa la reserva d'un hotel hi ha un gran equip treballant les 24 hores del dia, llavors envien e-mails a qualsevol hora o fan trucades a qualsevol hora també. Llavors, en aquest sentit, no per tant per mi, però sí per l'hotel els hi va millor que faci teletreball, perquè potser a les nou em connectava un moment, jo o la meua companya i contestàvem els e-mails que hi havia. Llavors els clients estan contestats en menys de 24 hores. Això és un punt a favor cap a l'empresa, però no tant cap a mi perquè inconscientment he de mirar si hi ha algun e-mail. Llavors treballaria més hores de les que tocarien». –Perfil 4, grup de discussió.*

La majoria de persones que tenen feines més mecàniques o que no treballen per objectius, apunten que l'allargament o no de la jornada és similar amb el treball a casa o a l'oficina. En canvi, les persones que tenen feines menys acotades o més vinculades amb la vocació, com és el cas de la recerca, sí que apunten que les jornades es dilaten més en el temps, malgrat no ho relacionen específicament amb el fet de treballar a la llar.

Tal com hem apuntat, en relació amb l'impacte del teletreball en els usos del temps, el treball de camp assenyala el fet que el teletreball augmenta la disponibilitat de temps tant per homes com per dones, fet que és valorat de manera molt positiva. Tal com ha mostrat la literatura i també les dades de l'Enquesta sobre els usos del temps i el confinament, en el cas de la major part de les dones, aquest augment del temps que no s'utilitza per la jornada remunerada s'usa per a les tasques de la llar o la cura; mentre que en el cas dels homes sovint es parla de disposar de més temps lliure, o en tot cas, no s'explicita tant que l'objectiu del teletreball és el fet de poder combinar la vida laboral amb les responsabilitats de cura. D'aquesta manera, les dones, especialment aquelles amb criatures petites i responsabilitats de cura són les que pateixen una separació més difusa entre l'àmbit laboral i l'àmbit de la llar a nivell de temps, ja que les tasques s'intercalen, i preval encara l'imaginari segons el qual la persona que passa més hores a casa és aquella que hauria d'assumir més tasques de neteja o endreça de la llar. Les entrevistades posen en dubte aquest element i exposen les dificultats amb les que es troben per tal de modificar aquesta inèrcia.

Així, des de la perspectiva de gènere, l'anàlisi mostra com el teletreball contribueix a la reproducció dels rols de gènere, en el sentit que podria reforçar l'assumpció de les tasques de la llar i de cura de persones dependents sobre les dones, especialment en aquelles llars on només la dona treballa des de casa, mentre que pot contribuir a reduir aquests rols en el cas que el membre que treballa des de casa és l'home posant d'exemple les llars heterosexuales amb criatures o persones grans dependents a càrrec. Tot i que també s'apunta que les llars on hi havia una manca de corresponsabilitat, el teletreball no representa una solució d'aquest problema.

### **7.3. L'espai físic de treball**

Malgrat l'espai físic de treball podria ser considerat un recurs propi de la feina, en aquest cas, abordem aquest espai com un element per separat, donat que en el cas del teletreball aquesta qüestió és central.

A partir de l'anàlisi del treball de camp, les entrevistes i els grups de discussió mostren aquesta centralitat de l'espai per a la vida de les persones entrevistades. Moltes d'elles, sobretot les que porten temps realitzant teletreball, apunten que a l'hora de buscar pis han tingut en compte la necessitat de tenir un espai per a treballar, com és un despatx. Tot i així, les possibilitats de l'habitatge no sempre fan possible disposar d'un espai únicament per a aquesta funció i aquest fet dificulta la concentració i la feina, tal com s'apunta en els següents comentaris extrets de les entrevistes i el grup de discussió:

*«Tinc un espai compartit amb altres usos, però mentre jo treballo no hi ha ningú més. A vegades, quan estic teletreballant hi ha gent a casa i em desconcentro més, però és complicat perquè tu estàs treballant i estàs sentint el que passa a fora i has de decidir no intervenir, perquè intervenir desestabilitza molt al nen». –Entrevista 6.*

*«Treballo al mig del pas i compartint espai amb la meva parella. No em molesta quan plego sinó que em molesta quan estic treballant veure les coses de casa desendreçades. Si ell o jo tenim un Skype anem al menjador i es mou un o l'altre. Al principi era més dramàtic, ara ja ens hi hem acostumat». –Entrevista 2.*

*«Com que a la meva habitació no arriba bé internet, doncs havia de negociar amb les companyes de pis. La negociació constant que a vegades és impossible, no?». –Entrevista 3.*

*«Tinc un racó del menjador, per això si al matí hi havia pau es podria treballar molt més, per la tarda costava més». –Entrevista 8.*

*«En el meu cas tenia el despatx i estava molt contenta. El que passa és que com ara som dos treballant des de casa, hi ha guerres i ens anem ubicant, un dia se'n va al menjador, i l'altre dia jo». –Perfil 1, grup de discussió.*

Aquests comentaris mostren les dificultats de no disposar d'un espai propi per treballar; així com el fet que tenir criatures per casa dificulta molt la capacitat de concentració. Aquest element no té un impacte directe de gènere en el cas de les parelles heterosexuales, però sí que pot tenir un impacte negatiu per a les dones, donat que elles disposen d'uns salaris més baixos, i poden tenir, per tant, una major dificultat per accedir a habitatges més grans. Aquest element també està estretament relacionat amb l'edat, ja que el poder adquisitiu del jovent és molt limitat. A més, elles tendeixen a destacar un major malestar pel que fa a realitzar tasques en relació amb la criança en el mateix espai que es treballa remuneradament.

*«És molt més estressant, no desconnectes de res, estàs treballant i tens la criatura allà, física i mentalment és molt més complicat desconnectar». –Entrevista 6.*

Més enllà de la necessitat de disposar d'un espai per a treballar i no haver d'ocupar espais de la llar amb qüestions laborals, cal destacar que aquesta realitat pot implicar no complir amb aspectes bàsics de la prevenció de riscos laborals, com és la il·luminació o l'ergonomia, entre d'altres. A més, el fet de no modificar l'espai quan plegues de treballar pot dificultar la desconexió, tal com apunta un dels entrevistats:

*«A vegades és difícil perquè no tens una cosa que et divideixi la rutina sencera del dia, sinó que estàs teletreballant a casa i quan acabes, continues a casa. Si no surts no tens la sensació d'haver sortit de la feina». –Entrevista 1.*

#### **7.4. La conciliació i les condicions laborals**

A partir de les entrevistes i els grups de discussió es troben exemples constants de com el teletreball modifica elements clau de les relacions laborals i la conciliació. A continuació s'anoten les vivències extretes del treball de camp i s'analitzen des de la perspectiva de gènere.

En el marc de com el teletreball modifica les dinàmiques de treball, la productivitat és un element central. Les persones entrevistades apunten que la concentració i la capacitat d'avançar feina és diferent treballant des de casa o des d'una oficina. En alguns casos s'apunta com el teletreball permet obtenir uns resultats de producció similars i en d'altres casos que la productivitat depèn d'altres elements que no són fixes, tal com mostren els següents comentaris:

*«Amb el teletreball et despistes més perquè quan ho fas, et despistes més estona. Si estàs en una oficina, parles amb el del costat, t'animes o per control social a l'oficina et despistes menys, però alhora hi ha una part social que amb el teletreball no hi és i que per tant, més o menys, fas la mateixa feina a un lloc o un altre». –Entrevista 5.*

*«Si hi havia pau a casa, els matins eren productius igual que a la feina, però a la tarda no, perquè hi havia moviment per aquí. Però per contra t'asseies i et posaves a mirar el correu al vespre». –Entrevista 8.*

Apareix també l'element de la inseguretat en relació amb la feina, i com el fet de treballar en contacte amb l'equip pot contribuir a treballar amb major fluïdesa, avançar i créixer en aquell entorn. Cal destacar

però, que aquest element no es dona en tots els àmbits de treball, sinó que respon a un àmbit i una tipologia d'empresa concreta, similar a un model associatiu.

*«Amb algunes coses és millor per mi fer teletreball, i a l'oficina et despistes, però en altres moments de més dubtes o inseguretats, a l'oficina és molt més fàcil demanar ajuda ràpida a un company, i treballant des de casa em passo el dia fent e-mails preguntant coses. Això és el que més em costa». –Entrevista 2.*

D'altra banda, el control per part de l'empresa en relació amb la productivitat també es modifica en el teletreball, tal com apunta aquesta entrevistada. Treballar des de casa implica un seguit de neguits en relació amb com l'empresa valora la tasca de cadascú, que pot estar contribuint a un major malestar. Aquesta sensació es veu sobretot en el cas dels treballs rutinaris, i és superior en el cas de les dones entrevistades que realitzen aquests treballs; cosa que, a més, es vincula amb l'autoexigència.

*«Tenim una xifra de paraules a corregir cada dia. El programa compta totes les paraules que corregim al dia, i el programa detecta l'activitat per saber si tu vas molt ràpid i si després pares, i a més treballem en remot i tenim programa de fitxar. El cap pot saber si jo me n'he anat a fer pipi o m'estic mirant el facebook. A mi aquest control m'atabala. Quan estàs a l'oficina et distreus menys. A la feina veu la gent i saps si estan contents o no amb la teva feina». –Entrevista 6.*

*«Desconfien de la gent que fa teletreball i ens tenen més controlats. Miren més el tema dels descansos que no triguis tant com si estiguessis a la plataforma. Em fan moltes escoltes, escriuen: 'avui la trucada ha sigut 1 minut, hauria de ser de 30 segons...'». –Entrevista 4.*

*«Una cosa que em va costar molt [...]. Sempre has d'estar demostrant que tu estàs treballant encara que no t'estiguin veient. La confiança. Que si és una entitat o una empresa que ja ha tingut treballadores amb teletreball doncs potser ho té una mica més treballat, però així d'entrada... Jo per exemple, ja estava fent teletreball i vaig tenir un canvi de gerent i no ho suportava. Necessitava saber el que feia a cada moment». –Perfil 2, grup de discussió.*

*«Arma de doble fil que té el teletreball. Per mi és una esclavitud. Esclavitud de demostrar que estàs fent feina. I aquesta esclavitud crea autoexigència». –Perfil 1, grup de discussió.*

*«Has d'anar demostrant que estàs fent feina, de vegades, no perquè t'ho diuen els teus caps».*  
–Perfil 4, grup de discussió.

Més enllà de la productivitat, hem identificat que la flexibilitat del temps de treball és també un element clau en el teletreball o el treball a distància.

*«Adapto la meva jornada a necessitats de cura si cal, i ho faig sense cap problema ni dificultat. Com que teletreballo i tenim clients a EUA i tenim reunions a les sis de la tarda, m'adapto als seus horaris i així després tinc marge per moure'm el meu horari si em cal».* –Entrevista 5.

*«M'ha anat bé en el sentit que hi han dies que puc dir bé se m'acumulen coses en el sentit de conciliació familiar i tinc la flexibilitat de dir, bé doncs un altre dia m'aixeco una estona abans. Ara també ha canviat una mica perquè ara no demanen registre de fitxar, per mi ha sigut un avantatge. És aquesta lògica que em poso les hores aquí o allà. I amb el nen si havia d'anar a algun lloc, doncs m'anava bé, no havia de demanar permís».* –Perfil 1, grup de discussió.

Als fragments anteriors s'observa com les persones amb responsabilitats de cura organitzen el seu horari laboral en relació a les necessitats de cura de la família. Aquest fet és molt destacable ja que contribueix a reduir la centralitat del treball productiu, per situar en part al centre la cura. Tot i així, cal tenir molt clar que aquestes possibilitats de flexibilitat només es poden donar en tipologies de feina determinades, i la flexibilitat en l'horari acostuma a donar-se tenint en compte les necessitats de producció de l'empresa més que no pas les necessitats de conciliar de la persona treballadora.

A més, aquesta flexibilitat pot promoure una certa ambivalència. Pot promoure un allargament de la jornada laboral o una menor desconexió a canvi de gaudir d'unes millors condicions de conciliació. Tenint en compte que les grans motivacions en el cas de les dones, sobretot amb cures, per realitzar teletreball és poder combinar amb el temps familiars, pot comportar que hi hagi més inconvenients.

*«El tema dels horaris és una mica bogeria, però també té coses molt bones si he de fer qualsevol cosa puc marxar o si he d'anar un matí a afers personals, tinc una flexibilitat que no tindria en una altra feina. Llavors és una mica la balança. Sé que per un costat treballo a deshores, però per l'altra banda tinc els avantatges que tinc».* –Perfil 4, grup de discussió.



Aquesta flexibilitat de l'horari pot portar a tenir dificultats a l'hora d'organitzar-se personalment i donar la sensació que no hi ha temps per a un o una mateixa, sobretot si es combinen diferents feines.

*«Era com que res havia d'ocupar la totalitat del meu temps, tenia la sensació que mai descansava [...] sumat al fet que no havia horaris concrets. És com que mai estic fent res per mi». –Perfil 5, grup de discussió.*

En relació a la capacitat de millorar les condicions laborals –accedir a la formació, als processos de promoció, demanar millores a l'horari o al salari– el fet de teletreballar és percebut com una dificultat afegida, majoritàriament en el cas de les dones més que no pas en el cas dels homes, tal com mostren els següents comentaris:

*«El teletreball dificulta el fet de millorar a la feina. No hi ets físicament, no te n'enteres, estic a mercè que algú m'expliqui com estan les coses. Crec que sí que hi ha un punt que pot perjudicar». –Entrevista 6.*

*«Negociar les condicions laborals és més difícil pel teletreball perquè és més complicat parlar de coses difícils a través de videoconferència, però no perquè hi hagi una discriminació, perquè com deia, no hi ha cap problema per teletreballar». –Entrevista 2.*

*«Tal com està muntat i com són les condicions laborals, sempre que tinguis més visibilitat tindràs més fàcil aconseguir un augment de sou o una promoció». –Entrevista 1.*

D'altra banda, el que es fa explícit és que en les empreses on tothom teletreballa, la possibilitat de millora de les condicions laborals no està relacionada amb la presencialitat, mentre que en les empreses on el teletreball és una opció només per una part de l'equip, aquesta condició pot contribuir a potenciar que les persones que teletreballen es trobin amb majors dificultats per fer valdre el seu treball.

*«Com que tothom teletreballa, aquest fet no afecta negativament a la promoció. Això tampoc impacta en l'accés a millors condicions laborals, perquè tothom ho fa i les possibilitats de millors condicions laborals venen condicionades pel que vens i els números de l'empresa, no per altres factors». –Entrevista 5.*

*«En una empresa que pràcticament tothom teletreballa, això no passaria. Però en el meu cas que només era jo que teletreballava sí que, a vegades, el fet de no estar allà presencial et limita les opcions de millorar a la feina». –Perfil 2, grup de discussió.*

*«Les estructures clàssiques continuen sent que si no estàs en els llocs de presa de decisions molta informació no la tens. És a dir, les estructures formals tenen importància, però les estructures informals també. I l'estructura informal cal estar en un lloc, que et vegin». –Entrevista 7.*

En un context de pandèmia com el provocat per la Covid-19, es fa difícil preveure l'impacte d'aquest fenomen, però quan es pugui eliminar el teletreball obligatori per a les empreses que tenen aquesta opció, caldrà avaluar si s'ha reduït el pes de la presencialitat com a element de valor a la feina o si, pel contrari, la presencialitat encara hi és molt present. Aquest element és clau des de la perspectiva de gènere, ja que està estretament relacionat amb la masculinitat. Pel fet que s'ha tendit a entendre la presencialitat com una qüestió a valorar, i només és viable per a aquelles persones que no es poden responsabilitzar de les tasques de cura familiars.

Els recursos per al teletreball també depenen del sector o àmbit de treball i de la voluntat de l'empresa de facilitar la feina al seu personal. A la major part de les persones que han participat al treball de camp, apareix el fet que l'empresa no facilita cap tipus de recurs, així, el treballador o treballadora ha de fer front a les despeses de disposar d'un ordinador, l'internet, una cadira de treball o la calefacció. De totes maneres, aquest element és percebut de manera diferent entre les persones entrevistades:

*«No m'han facilitat res, però estic esperant aviam què diu la llei per veure què puc demanar. Jo no tinc webcam, m'hauria de comprar coses per poder treballar en condicions i crec que m'ho hauria de pagar l'empresa, ja que l'empresa s'estalvia diners gràcies al fet que jo teletreballo». –Entrevista 6.*

*«L'empresa m'ha donat un ordinador. Podria demanar una cadira, internet o altres, però no vull duplicar estris a casa: no els hi demanaré que em comprin una cadira si la meva va bé, o un monitor o una impressora si amb la meva ja faig. A mi em sembla que reclamar aquestes coses és absurd, prefereixo que l'empresa aporti altres prestacions que no tindries de normal, tipus assegurança mèdica». –Entrevista 5.*

*«He patit moltíssim amb internet. Et fa patir molt, jo feia entrevistes patia molt, perquè el principal que havia de de fer, no podia fer-ho». –Perfil 4, grup de discussió.*

Així, el fet que les empreses facilitin o no recursos per a garantir el teletreball pot tenir un impacte de gènere tenint en compte que les dones tenen un menor poder adquisitiu. Aquest fet pot implicar una pitjor salut de les dones que dels homes, ja que es podria donar el cas que elles disposessin de menys recursos per al treball –pitjors cadires, menys llum natural...– o de pitjors condicions, que provoquessin majors afectacions negatives a la salut. Tanmateix s’hauran de fer estudis més aprofundits per poder concloure-ho. Aquesta situació pot canviar arran de la proliferació del teletreball i la seva major extensió.

En l'àmbit de la salut a la feina i de la prevenció de riscos laborals, el teletreball pot millorar alguns aspectes, tal com destaca el següent fragment:

*«En el meu cas, el teletreball em va molt bé perquè em permet dormir més, menjar més a poc a poc a l'estona de l'esmorzar i dinar». –Entrevista 2.*

La major part de les entrevistes destaquen que a nivell de salut ergonòmica, d'accés a llum natural o amplitud d'espai, segurament el fet de treballar presencialment és millor. Destaca que bona part dels homes entrevistats assenyalen la salut mental com a aspecte molt negatiu del teletreball, mentre que les dones no han destacat aquest element.

*«A nivell de salut ergonòmica, jo m'he gastat la pasta amb la cadira, però d'amplitud, llum i espai, segurament l'oficina és millor». –Entrevista 6.*

*«El teletreball m'ha portat a empitjorar la meva salut emocional, ja que l'espai i el fet de no veure ningú és molt 'durillo'». –Entrevista 3.*

*«A nivell emocional, doncs vulguis que no, tens la necessitat, la sensació de sortir de casa i de moure't i de relacionar-te fora i pot ser que estigui més decaigut». –Entrevista 1.*

Finalment, l'últim element a destacar en les relacions laborals, és la relació amb els companys i compa-

nyes de feina, fet que es modifica del tot en el teletreball. A través del treball de camp es destaca el fet que la majoria de les persones entrevistades apunten com a element positiu les relacions personals quotidianes que es donen amb el treball a l'oficina. També de com el fet de treballar aïllat pot dificultar resoldre algunes problemàtiques.

*«És molt més difícil entrar en un grup ja format. Els espais on acostumes a crear més connexió amb els companys, acostuma a ser en les reunions presencials. Llavors aquests espais ara mateix no els tinc. (...) No és el mateix enviar un correu o un missatge instantani que parlar amb la persona que tens a dues taules al costat».* –Entrevista 1.

*«Fa mesos que no els veig, crec que sempre es passa una miqueta millor si estàs amb gent».* –Entrevista 4.

*«De l'altra manera, clar la gent fa el seu horari, a mi m'ha costat més coincidir per trobades. Els passadissos poden ser molt destructius però també poden ser màgics per trobar-te a aquella persona per dir-li: escolta tens aquell correu pendent...».* –Perfil 1, grup de discussió.

*«En la part relacional si estàs aïllat en el teu espai no tens relació. I hi ha aquest element, per això parlo de les emocions, per persones com jo que ens agrada treballar així i que després ja busquem altres espais, perfecte. Jo no noto a faltar això, perquè no són tots els dies i perquè després tinc altres àmbits on buscar l'àmbit relacional».* –Entrevista 7.

*«El principal desavantatge és el de perdre les relacions socials».* –Entrevista 5.

*«El tema de les emocions, ara que ja portava un any de forma presencial [...] ens trobàvem molt a faltar. També és important tenir espais ni que siguin virtuals. O si pots anar cada quinze dies a fer esmorzar amb els companys».* –Perfil 2, grup de discussió.

El fet de no tenir una relació presencial amb els companys i companyes de feina es detecta com un dels principals desavantatges. Tot i així, en cap cas aquest element és determinant per deixar de realitzar teletreball, però és un argument de pes per a combinar el teletreball amb el treball presencial.

En aquest sentit, a les entrevistes també hem incorporat l'element de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Tenint en compte que l'assetjament és un fenomen que es dona com a resposta a relacions de poder, i especialment en l'àmbit de la informalitat, una hipòtesi és que el teletreball dificulta l'existència d'assetjament sexual i per raó de sexe, ja que el teletreball implica una major formalitat i un major registre de les relacions, ja sigui per correu electrònic o per missatgeria interna, ja que tot queda per escrit. D'altra banda, però, existeix el ciberassetjament que el teletreball ha pogut fer augmentar. Amb el treball de camp realitzat no podem establir conclusions en relació a aquest fet, ja que el conjunt de les persones entrevistades apunten que no han conegut cap cas d'assetjament a la seva feina.

Així doncs, a través de l'anàlisi de tots aquests elements –la productivitat, la flexibilitat del temps de treball, la capacitat de millorar les teves condicions laborals, els recursos, la salut a la feina i la prevenció de riscos laborals, la relació amb els companys i companyes de feina i l'assetjament sexual i per raó de sexe– es detecta que el teletreball pot tenir unes pitjors implicacions per a les dones que per als homes, en àmbits com la salut o la capacitat de fer demandes concretes entorn les millores de les condicions laborals. Tot i així, a partir de l'anàlisi es desprèn que aquestes desigualtats no tenen l'origen en el teletreball o el treball a distància, sinó que el que es detecten són desigualtats que es donen en els contextos del treball presencial i que el teletreball només amplifica.

## **7.5. La situació excepcional del confinament de la primavera de 2020**

Cal fer esment a la situació d'excepcionalitat viscuda aquest any 2020, especialment a la primavera. El confinament obligat com a resposta a la pandèmia causada per la Covid-19 ha modificat d'arrel les implicacions del teletreball. El present informe no pretén estudiar aquest fenomen, ja que aquesta situació és extremadament excepcional; tot i així, cal apuntar les principals implicacions del teletreball en aquestes circumstàncies.

Així, les entrevistes apunten precisament aquestes excepcionalitats, com són l'augment de la cura, perquè aquesta passa a ser menys compartida amb el tancament de les escoles i la no possibilitat de comptar amb avis i àvies, i el malestar emocional fruit de l'aïllament.

*«La diferència bàsica ha sigut tenir el nen a casa. Ens ha privat de recursos de cura com la iaia o cangur. Això ha suposat un augment de la gestió i un calendari bestial per donar resposta a les necessitats del nen». –Entrevista 5.*

*«Al ser un teletreball forçós i en el qual no només has de teletreballar sinó que no pots sortir de casa perquè estàs confinat, l'estat d'ànim va decaient i entres en un bucle de no sé quan estic treballant, no sé quan no estic treballant. És dur». –Entrevista 1.*

*«Abans jo m'organitzava, uns dies anava a la biblioteca... anava canviant per buscar relacionar-me amb persones. Però ara aquestes dues esferes desapareixen i es converteixen en una». –Perfil 1, grup de discussió.*

*«Al final de la pandèmia, aquesta limitació de no poder sortir. Tot es feia una bola, no només era el treball, era el fet de no poder sortir. Jo crec que era una angoixa que s'anava afegint al dia a dia». –Perfil 3, grup de discussió.*

## **7.6. Els avantatges i inconvenients del teletreball**

A partir de les diferents anàlisis realitzades s'han anat exposant els principals avantatges i inconvenients que aporta el teletreball des de la perspectiva de gènere. A continuació es presenten de forma esquemàtica, per tal de visibilitzar amb la major claredat possible si el teletreball contribueix a la millora de la vida de les dones i/o a la reducció dels rols i les desigualtats de gènere, i si contribueix a la millora de les relacions laborals o personals des de la perspectiva de gènere. Aquestes valoracions però no són definitives i caldrà continuar analitzant la situació del teletreball per acabar de confirmar l'abast de l'impacte de gènere en un futur, quan estigui més estès i no depengui de la situació marcada per casuístiques excepcionals com, per exemple, la pandèmia de la Covid-19.

## AVANTATGES

## INCONVENIENTS

## PERSPECTIVA DE GÈNERE

### Disminució de l'ús del transport:

- Estalvi econòmic
- Dimensió ecològica
- Possibilitat de treballar fora de casa
- Disminució del temps dedicat al transport

### Augment de les despeses de la llar:

- Necessitat de bona connexió a internet
- Augment de la despesa dels subministres bàsics

L'estalvi econòmic relacionat amb el transport no té per què compensar l'augment de les despeses de la llar. Aquest augment de despeses pot afectar en major mesura en aquells treballs més precaris i les persones amb menys ingressos. Podria afectar específicament a les persones i llars amb menors recursos –dones i famílies monomarentals.

### Major flexibilitat i conciliació:

- No deixar el treball remunerat per motius de cura
- Major adaptació de l'horari laboral a altres necessitats vitals
- Facilitat d'intercalar tasques remunerades i no remunerades

### Augment de les tasques domèstiques i de cures:

- Major temps dedicat de les persones que realitzen teletreball

### Allargament de les jornades laborals:

- No pagament de les hores extraordinàries
- Manca de desconnexió

Les dones són qui majoritàriament s'ocupen de les tasques i les que més decideixen realitzar teletreball per motius de conciliació –sobretot en relació a les cures. Això pot comportar que elles realitzin en major mesura les tasques de la llar i cura, si finalment són elles qui més es queda a casa teletreballant, sobretot si es fa per necessitats de cura, podria ser que augmentés el seu temps de treball.

### Més autonomia:

- Major capacitat d'organitzar el temps de treball –ocupacions no rutinàries

### Major control per part de l'empresa:

- Cultura presencialista que porta a desconfiar del/la treballador/a
- Necessitat de demostrar més per part de la persona contractada

### Augment de l'autoexigència:

- Sensació d'inseguretat sobre el treball fet
- Més temps de dedicació al treball remunerat

Si s'entén com una política de conciliació dirigida a les dones, el teletreball pot comportar un major estrès per a elles.

Alhora el treball de camp ha mostrat una major inseguretat per part de les dones en relació al seu treball. En el teletreball aquesta sensació pot augmentar.

Si les feines rutinàries i que es poden fer teletreballant –per exemple el telemàrqueting– s'acaben associant a les dones, pot tenir un alt impacte de gènere.

**Més adaptació pròpia dels espais personals:**

- Capacitat d'adaptació de l'espai de feina

**Disminució dels espais informals:**

- Reducció d'espais informals

**Manca d'espais i recursos adaptats per la disminució de riscos laborals:**

- Manca d'espais a la llar adaptats per poder treballar
- Manca de recursos per portar a terme la feina
- Major nombre d'interrupcions, segons llar de convivència.

**Dificultat per separar l'espai de treball remunerat i no remunerat**

**Manca de relacions amb companys/es:**

- Menor capacitat d'organització col·lectiva i de millora les de condicions laborals

**Penalització per no estar presencialment a l'espai físic:**

- En termes de promoció o millores en les condicions laborals
- No poder aprofitar els espais informals presencials per demanar unes millores.

L'espai no hauria de ser diferencial segons gènere. Tanmateix, si les dues persones realitzen teletreball i no hi ha un espai procliu per realitzar-ho, pot fer que elles tinguin un espai menys adequat a la feina remunerada.

Les dones tendeixen a tenir unes pitjors condicions laborals. Així doncs, el teletreball pot contribuir al fet que assolir millores sigui encara més complicat que en la feina presencial.

L'impacte negatiu del teletreball en les condicions laborals es dona en les empreses on hi ha modalitats de treball mixt –treball a distància i presencial. Des de la perspectiva del repartiment de les tasques de la llar en una parella heterosexual, si és la dona qui fa teletreball, segurament aquest fet li implicarà una major càrrega total de treball. De totes maneres, el teletreball no té per què modificar les dinàmiques prèvies, sinó que les potencia.

El fet que disminueixin els espais informals pot ser quelcom positiu des d'una perspectiva de gènere. Doncs sovint aquests espais sorgeixen després de la jornada laboral, a la que només poden accedir les persones que no són les principals responsables de les tasques de cura. Tanmateix, si no es creen altres mecanismes formals adients i es segueix apostant per una cultura presencial, pot fer que les possibilitats de demanar millores en les condicions laborals disminueixi.



8



# CONCLUSIONS I APUNTS PER PENSAR EL TELETREBALL DES D'UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

---

El teletreball a Catalunya és una realitat quotidiana que la pandèmia ha situat sota el focus mediàtic, malgrat que, a nivell català, tant per la població com pel teixit empresarial, així com el marc legal, es troba menys desenvolupat que a la resta de territoris de la UE. Als altres estats europeus es teletreballa de manera més habitual des de fa més temps, es potencia més per part de les empreses i es disposa d'un marc legal més ampli.

La realitat de les persones que teletreballen és molt diversa i, per tant, l'impacte del teletreball sobre la resta d'esferes o àmbits de la vida també és molt divers. En aquest sentit, el present informe contribueix a apuntar un fet esperable: el teletreball té unes implicacions diferents en cada persona en funció del gènere, l'edat, el moment del cicle vital, la situació administrativa, entre altres, i sobretot, el tipus de feina i les condicions laborals. Així, es podria dir que el teletreball no és, per si sol, un fenomen que contribueixi a la igualtat de gènere, ni tot el contrari.

Aquest informe, a través de l'anàlisi de les fonts consultades i del treball de camp, apunta com el gènere no és un factor que determini les motivacions del treballador o treballadora per al teletreball. Però el gènere pren importància quan es vincula amb les necessitats de cura. És en aquest moment quan prenen més rellevància els rols de gènere en la distribució de les responsabilitats sobre les cures, especialment de la cura de les criatures i de la llar. Així, el teletreball no té per què modificar aquests rols ni contribuir a una distribució més equitativa entre homes i dones de les tasques domèstiques i de cura, sinó tot el contrari. De fet, l'elecció del mateix teletreball ja es troba esbiaixada pel gènere, per tant, ja dificulta que aquesta distribució pugui ser equitativa.

Les dades mostren com l'origen de les desigualtats de gènere continua sent la divisió sexual del treball, on les tasques domèstiques i de cura continuen recaient en major mesura sobre les dones. Les dones amb responsabilitats de cura opten més pel teletreball del que ho fan els homes amb responsabilitats de cura, ja que el teletreball facilita la conciliació. El teletreball, per tant, contribueix a facilitar l'organització del temps de treball remunerat amb els altres temps, però no contribueix –ni dificulta– al fet que els homes assumeixin una major càrrega de treball domèstic o de cures.

En relació amb el mercat laboral, l'aposta de les empreses per al teletreball representa un pas endavant per reduir la cultura presencialista –que és androcèntrica, ja que respon a les necessitats d'homes sense responsabilitats de cura–, i un avenç en un canvi de lògica de les jornades laborals. Aquest fet representa una millora per a les condicions laborals de les dones, que prefereixen treballar per objectius. Aquest fet, a més, pot contribuir a reduir l'existència d'espais informals que contribueixen a excloure les dones de decisions rellevants, o els hi dificulten l'accés a determinada informació. De la mateixa manera que si no es promouen canals formals adients per a les persones que realitzen teletreball poden continuar les dificultats per a rebre informació o exposar les seves necessitats.

Tanmateix, en empreses on es produeix la combinació entre treball presencial i teletreball, el teletreball portat a terme per a les dones, pot suposar una major invisibilització d'aquestes. Aquest element és molt rellevant en relació amb la capacitat de sol·licitar millores en les condicions laborals, especialment en qüestions com la promoció, o l'accés a determinades formacions o informacions rellevants. Cal destacar que no ser físicament a la feina implica encara una reducció de la visibilitat d'aquella persona i del seu treball, fet que té implicacions molt serioses en la carrera professional. Així, el teletreball pot ser també un element que contribueixi a invisibilitzar les persones que el practiquen, especialment les dones, que ja pateixen una major

invisibilització en l'àmbit laboral, especialment en relació amb les possibilitats de promocionar o d'ocupar espais de lideratge i responsabilitat.

El teletreball, contribueix doncs a l'estalvi de temps, que és un dels elements que més positivament valoren tant els homes com les dones participants al treball de camp. Les dones, sobretot amb responsabilitats directes de cura, han valorat aquest temps com a molt valuós per a portar a terme tasques domèstiques i de cura, mentre que els homes han valorat aquest temps, per a usar-lo com a temps propi.

Per tal que el teletreball pugui contribuir a reduir els rols de gènere cal analitzar-lo ampliant la perspectiva més enllà del mercat laboral formal i, per tant, incorporant també la mirada sobre la llar i el repartiment del treball domèstic i de cures. Per tal que el teletreball contribueixi a la igualtat de gènere cal un canvi de perspectiva que analitzi també la mala organització social de les cures que se continuen sustentant sobre les dones, i en moltes situacions, per altres dones sovint més precàries i racialitzades a partir de l'externalització de les tasques de cures. Així, el teletreball no serà una política transformadora si contribueix al manteniment de la jornada laboral remunerada al centre de les nostres vides. Per a ser transformadora hauria de ser una eina per a situar les cures i la vida al centre de l'organització social, sustentada pel conjunt de la població. Cosa que, de moment, tot i facilitar la conciliació, no sembla que apunti cap a la corresponsabilitat de les cures.

Finalment, cal apuntar que aquest informe pretén aportar una perspectiva més àmplia de la resultant del confinament i la pandèmia de la Covid-19. Tot i així, aquesta realitat ha accelerat l'interès per al teletreball, i pot ser complicat diferenciar, a dia d'avui, quins dels elements del teletreball s'acabaran amb el fi de la pandèmia i quins d'aquests han arribat per a quedar-se i transcendiran aquesta realitat. Per saber l'impacte que ha tingut el teletreball més enllà de la pandèmia caldrà fer estudis amb dades quantitatives i qualitatives quan hagi passat suficient temps.

Serà el moment d'analitzar si el teletreball es manté com una política per a facilitar la conciliació dirigida especialment a les dones, o bé s'amplia la perspectiva i es promou com una estratègia per a l'estalvi de temps en general, dirigida a tot tipus de perfils i trencant la cultura presencialista. Caldrà també parar especial atenció a quins sectors aposten per la seva implementació de manera fixa i continuada, i quins sectors no ho faran, ja sigui per estratègies empresarials, o perquè el sector no ho permet. Aquest fet pot ser un nou generador de desigualtats, amb un impacte de gènere específic que es derivaria de la segregació horitzontal.

En noves línies de recerca, caldrà també desenvolupar altres estudis que fixin la seva atenció sobre altres elements que nosaltres no hem pogut incloure per qüestions de limitacions temporals, com ara l'abast, els avantatges i inconvenients que pot aportar el teletreball en relació amb altres models familiars i de convivència –com podrien ser les famílies monoparentals. També caldrà estudiar casos d'altres persones amb responsabilitats de cura directa que no siguin vinculades amb la infància, com podrien ser les persones amb una càrrega de cura de llarga durada.

El teletreball en si mateix no redueix ni augmenta les desigualtats de gènere; però tenint en compte que es parteix d'una situació prèvia de desigualtat tant al mercat laboral com en la distribució del treball domèstic i de cures, existeix el risc real que el teletreball pugui contribuir a mantenir les desigualtats de gènere, o fins i tot, pugui contribuir a augmentar-les. Dependrà de la implementació i el desplegament de la recent legislació, així com de la perspectiva amb la que s'apliquin les futures polítiques de corresponsabilitat de la cura, que només contribuiran a la reducció de les desigualtats si situen les cures i les necessitats de la vida al centre.



9



# REFERÈNCIES

---

ANGHEL, Brindusa; COZZOLINO, Marianela; LACUESTA, Aitor. «El teletrabajo en España». A *Artículos analíticos. Boletín económico*. Banco de España, 2020.

BALBO, Laura. «La doble presencia». A BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina; ALEMANY, Carme. *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, pàg. 503-514. Barcelona: ICARIA, 1994.

BLANCO, Asunción. *Teletrabajo, género y territorio. Una comparación entre Cataluña, Ardèche y Québec*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, 2005.

CARRASCO, Cristina. «El trabajo de las mujeres: Producción y reproducción (algunas notas para su reconceptualización)». A *Cuadernos de Economía*, núm. 20, pàg. 95-109, 1992.

CARRASQUER, Pilar; DO AMARAL, Mariana. *El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2019.

CEO. «Omnibus de la Generalitat de Catalunya», 2020.



- CHUNG, Heejung; VAN DER HORST, Mariska. «Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking.» *A Human relations*, núm. 71, pàg. 47-72, 2018.
- DE LA FUENTE, Maria. *Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials, 2018.
- DOUE. «Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)». 2011.
- EUR-LEX. «El nacimiento de la estrategia europea de empleo: el proceso de Luxemburgo (noviembre de 1997)» [en línia]. Disponible a: <[www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)>.
- EZQUERRA, Sandra. «Cartografiant la crisi de les cures en l'àmbit català: polítiques públiques, famílies i mercat». A CARRILLO, Silvia. *Abordant la crisi de les cures: polítiques, treballs i experiències locals*, pàg. 10-44. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials, 2019.
- GÁLVEZ, Ana. «Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal». *Oikonomics*, 2020.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. «Pla estratègic els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana (2008-2018)». 2009.
- HUWS, Ursula (et al.). *Teleworking and Gender*. Brighton: Sussex University, 1996.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. «El teletrabajo en España y la UE antes del COVID». 2019.
- LAMOND, David; DANIELS, Kevin; STANDEN, Peter. «Defining telework: What is it Exactly?» *Second International Workshop on Telework*. 1997.
- MARÍ-KLOSE, Pau (et al.). *Temps de les famílies: anàlisi sociològica dels usos dels temps dins de les llars catalanes a partir de les dades del Panel de Famílies i Infància*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2008.

- MESSENGER, Jon (et al.). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. OIT - Eurofound, 2019.
- MINISTERIO DE IGUALDAD. «Boletín de Igualdad en el Empleo: teletrabajo». 2020.
- MORENO, Luis; SALIDO, Olga. «Bienestar y políticas familiares en España». A *Política y sociedad* núm. 44, 2007.
- MORENO, Sara. «Crisi, austeritat i ocupació femenina: trampes i oportunitats». A DE LA FUENTE, Maria. *Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació*, pàg. 42-77. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials, 2018.
- MORENO, Sara. «El tiempo de Trabajo: de la jaula dorada a la libertad azarosa. Cuaderno de relaciones laborales», vol. 28, núm. 2, 2010
- OIT. «Convenio sobre el trabajo a domicilio». 1996.
- OIT. «Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante». 2020.
- OIT. «Recomendación sobre el trabajo a domicilio». 1996.
- OIT. *Teletrabajo*. Sense data.
- PÉREZ OROZCO, Amaia. *Subversión feminista de la economía*. Madrid: Traficantes de Sueños, 2019.
- PÉREZ, Carmen; GÁLVEZ, Ana María. «Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar». A *Athenea Digital*, pàg. 57-79, 2009.
- SAGASTIZABAL, Marina; LEGARRETA, Matxalen. «La triple presencia-ausencia': una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica». A *Papeles del CEIC*, 2016.

SÁNCHEZ MIRET, Cristina; VILLENA TUDELA, Núria. *Conciliació i corresponsabilitat, una perspectiva feminista*. Barcelona: Fundació Josep Irla, 2018.

SHAMIR, Boas; SALOMON, Ilan. «Work-at-home and the quality of working life». A *The Academy of management Review*, núm. 10, pàg. 455-464, 1985.

SILVER, Hilary. «Homework and Domestic Work». A *Sociologic Forum*, núm. 8, pàg. 181-204, 1993.

SULLIVAN, Cath; LEWIS, Suzan. «Home-based telework, Gender, and the Synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents». A *Gender work and Organization*, núm. 8, pàg. 123-145, 2001.

TORNS, Teresa (et al). *El temps de treball: balanç d'actuacions a la Unió Europea*. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona, 2006.

TORNS, Teresa; RECIO, Carolina. «Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación». A *Revista de Economía Crítica*, 2012.

TORNS, Teresa (et al). *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2007.

TORNS, Teresa (et al). «Els temps de treball i el benestar quotidià» A *Revista Arxius de sociologia*, 2011.

## **Referències legislatives**

Acord GOV/28/2020, de 18 de febrer, sobre mesures aplicables al personal de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms que presta serveis a les dependències administratives que es traslladen al Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya, i de ratificació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic de 16 de desembre de 2019.

Directiva 2003/88/CE del parlament europeu i del consell de 4 de novembre de 2003 relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de Treball.

Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental celebrat per la UNICE, el CEEP i la CES.

Ley estatal 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Ley Orgánica estatal 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

Llei catalana 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Real Decreto Legislativo estatal 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto-ley estatal 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació.

Real Decreto-ley estatal 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la Covid-19.

Real Decreto-ley estatal 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.

10



# ANNEX

---

## Perfil de les persones entrevistades:

---

Entrevista 1	Home Sense càrregues de cura directa Amb capacitat de decisió sobre el seu treball Informàtica
--------------	---

---

Entrevista 2	Dona Sense càrregues de cura directa Amb capacitat de decisió sobre el seu treball Recerca
--------------	---

---

Entrevista 3	Home Sense càrregues de cura directa Sense capacitat de decisió i treball repetitiu Edició de continguts
--------------	---

---

---

Entrevista 4	Dona Sense càrregues de cura directa Sense capacitat de decisió i treball repetitiu Telemàrqueting
Entrevista 5	Home Amb menors a càrrec Amb capacitat de decisió sobre el seu treball Project manager
Entrevista 6	Dona Amb menors a càrrec Sense capacitat de decisió sobre el seu treball Correcció
Entrevista 7	Home Amb filles majors d'edat Amb capacitat de decisió sobre el seu treball Administració (pública)
Entrevista 8	Dona Amb fills majors d'edat Amb capacitat de decisió sobre el seu treball Administració (privada)

---

## Perfil de les persones participants al grup de discussió:

---

Perfil 1

Dona

Amb càrregues de cura directa

Convivent amb un altre adult i dues criatures

Amb capacitat de decisió sobre el seu treball

Investigació

---

Perfil 2

Dona

Amb càrregues de cura directa

Convivent amb un altre adult i tres criatures

Amb capacitat de decisió sobre el seu treball

Treballadora social

---

Perfil 3

Dona

Sense càrregues de cura directa

Convivent amb un altre adult

Amb capacitat de decisió sobre el seu treball

Responsable de recursos humans

---

Perfil 4

Dona

Amb càrregues de cura directa

Convivent amb un altre adult i una criatura

Sense capacitat de decisió sobre el seu treball

Administrativa de sector hotelier

---

Perfil 5

Home

Sense càrregues de cura directa

Convivent amb dos adults

Amb capacitat de decisió sobre el seu treball

Investigació

---



