



Propostes per minimitzar l'impacte negatiu de gènere del sistema de teletreball a l'Ajuntament de Barcelona. Informe final.

Ajuntament de Barcelona



Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps

Gerència Municipal

Equip de recerca UAB: Sara Moreno Colom, Vicent Borràs Català, Paula Arboix Caldentey i Mireia Riera Madurga

15 de gener de 2021

Ajuntament de
Barcelona



Índex

1. Introducció.....	1
2. Gènere i teletreball.....	3
2.1. Debat teòric	3
2.2. Marc normatiu	5
2.1.1. Resolucions Ajuntament de Barcelona	10
2.3. Les dades sobre el teletreball	13
3. Treball a distància, confinament i restabliment.....	16
3.1. Aproximació quantitativa	16
3.1.1. Dades sociodemogràfiques de la plantilla municipal	17
3.1.2. Avaluació del confinament i restabliment amb perspectiva de gènere	19
3.1.3. L'enquesta "Ús del temps, organització del treball i benestar"	22
3.1.4. A tall de conclusió	25
3.2. Aproximació qualitativa	26
3.2.1. Els discursos i els imaginaris de les dones	26
3.2.2. Els discursos i els imaginaris dels homes	30
3.2.3. Risc de feminitzar el teletreball, oportunitat de corresp. els homes	32
3.2.4. El discurs dels agents socials.....	34
4. Propostes d'actuació	37
5. Annexos	41
5.1. Informe 1.....	41
5.2. Informe 2.....	47
5.3. Informe 3.....	57
5.4. Informe 4.....	85
5.5. Informe 5.....	86

01

1. Introducció

El present document és l'informe final de l'estudi *Propostes per minimitzar l'impacte negatiu de gènere del sistema de teletreball a l'Ajuntament de Barcelona* realitzat pel Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la Universitat Autònoma de Barcelona.

L'objectiu principal és proposar, a partir d'evidència empírica, mesures orientades a incorporar la perspectiva de gènere en el model de teletreball de l'Ajuntament de Barcelona per tal que la seva implantació no tingui un impacte negatiu en les condicions i oportunitats laborals de les dones. Es tracta d'un encàrrec que sorgeix en el marc del procés d'elaboració d'un sistema de teletreball al mateix Ajuntament i la preocupació per evitar retrocessos en matèria d'igualtat dins l'organització municipal. En concret, l'encàrrec de l'estudi preveu cinc objectius específics (OE):

- **OE1:** Realitzar una anàlisi de la bibliografia existent en matèria de gènere i teletreball que permeti conèixer amb profunditat el marc jurídic del teletreball des de la perspectiva de gènere, i identificar i inventariar/sistematitzar els elements clau en joc a l'hora de garantir que el teletreball no aprofundeixi en les desigualtats entre homes i dones en l'àmbit laboral.
- **OE2:** Incorporar a l'anàlisi els resultats més pertinents i rellevants per a l'objecte de l'estudi de l'enquesta que es va passar a la plantilla municipal entre els mesos de maig i juny del 2020 en col·laboració amb la Harvard Business School i la London Business School sobre la gestió del treball en el període d'emergència sanitària per la covid-19.
- **OE3:** Incorporar a l'anàlisi els resultats de l'avaluació des de la perspectiva de gènere de l'impacte dels plans de restabliment i confinament; i, especialment, l'impacte en termes d'igualtat de les mesures de flexibilitat del temps de treball i la conciliació, avaluació que s'està realitzant en el si de la Comissió Tècnica d'Igualtat.

- **OE4:** Realitzar dues reunions de grup (*focus group*) per recollir opinions i propostes que contribueixin a l'objectiu de l'estudi. Una amb les persones que integren la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Ajuntament de Barcelona, i una altra amb una mostra de dones de la plantilla de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms, i els ens adherits a l'Acord de condicions de treball de l'Ajuntament de Barcelona.

- **OE5:** Formular una bateria de propostes d'actuació per tal de minimitzar un eventual impacte de gènere negatiu del sistema de teletreball de l'Ajuntament de Barcelona.

Per tal de donar resposta als objectius de l'estudi, l'informe s'estructura en quatre apartats. En primer lloc, es presenta un breu estat de la qüestió sobre els debats teòrics i marc normatiu existent entorn del teletreball des de la perspectiva de gènere. En segon lloc, s'exposen els resultats de l'aproximació quantitativa i qualitativa realitzada sobre la realitat del treball a distància durant els períodes de confinament i restabliment de la plantilla municipal. Els resultats d'aquesta doble aproximació empírica són la base sobre la qual, en tercer lloc, es formula una bateria de propostes per al futur sistema de teletreball des del paradigma de la transversalitat de gènere. Finalment, s'afegeix un apartat d'annexos on s'inclouen els informes parcials elaborats al llarg de la recerca.

02

2. Gènere i teletreball

El present apartat dona resposta al primer objectiu específic (OE1) orientat a elaborar una anàlisi de la bibliografia existent en matèria de gènere i teletreball des d'una perspectiva teòrica, jurídica i estadística. La revisió es focalitza a identificar els elements que cal considerar per garantir que el teletreball no aprofundeix en les desigualtats entre homes i dones dins l'àmbit laboral. L'estat de la qüestió inclou tres apartats: debat teòric, marc normatiu i situació del teletreball abans de la pandèmia.

2.1. Debat teòric

La revisió de la literatura especialitzada sobre teletreball posa de manifest l'existència de dos debats centrats en la seva definició conceptual i impacte en les relacions socials. Mentre que la primera discussió és de caràcter teòric, la segona parteix de l'evidència empírica per analitzar el seu potencial transformador. Per tal d'abordar la complexitat de tots dos debats, és imprescindible introduir la perspectiva de gènere.

La discussió conceptual reconeix la dificultat de definir el teletreball, tot i que hi ha acord sobre les principals característiques que contribueixen a identificar-lo (Belzunegi, 2002;¹ Sullivan, 2003):² separació física entre la persona treballadora i l'empresa; ús de les tecnologies de la informació i la comunicació; i flexibilitat en l'organització temporal. Des de la perspectiva de gènere, s'observa que, històricament, el treball a distància masculí s'ha tendit a identificar amb professions prestigiades socialment (metges, advocats o dissenyadors). Per contra, la realitat

¹ Belzunegi, A. (2002). *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas*. Tesis doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona.

² Sullivan, C. (2003). "What's in a Name? Definitions and Conceptualizations of Teleworking and Work at Home". *New Technology, Work and Employment*, 18(3), p. 158-165.

laboral de moltes dones que duen a terme tasques remunerades a la pròpia llar s'ha caracteritzat per la informalitat, temporalitat i precarietat (modistes, cuidadores o empaquetadores). El contrast entre les dues realitats apunta a les desigualtats de gènere que marquen les condicions materials i simbòliques de les persones que fan treball remunerat des de casa. Unes condicions que estan relacionades amb la distribució de l'espai, l'ús del temps, la categoria sociolaboral o la situació familiar (Mirchandani, 2000;³ Mayo *et al.*, 2011).⁴

El debat sobre el potencial transformador del teletreball emergeix amb la crisi del petroli dels anys setanta del segle passat quan es planteja com la solució al conjunt de problemes del moment (Madsen, 2011).⁵ Aquesta modalitat s'identifica amb la possibilitat, en temps de crisi, de millorar la productivitat, reduir costos i crear noves oportunitats laborals. Exemples més recents de la idea del teletreball com a solució emergeixen amb la crisi del treball de cura, on apareix com una opció per compaginar el treball remunerat i l'atenció a les persones dependents. Opció que també es té en compte entre les respostes a la crisi desencadenada per l'emergència climàtica per tal de reduir l'impacte mediambiental de l'activitat humana sobre el planeta.

Des de la perspectiva de gènere, la discussió teòrica sobre el potencial transformador del teletreball inclou tres models explicatius (Sullivan i Lewis, 2001;⁶ Pérez, 2010;⁷ Gálvez *et al.*, 2020).⁸

- **Model noves oportunitats per a la flexibilitat:** considera el teletreball com un instrument que permet afavorir la conciliació entre l'esfera laboral i familiar, alhora que incentiva la corresponsabilitat en la mesura que promou la presència domèstica dels homes, tot facilitant la seva participació en les tasques de la llar i de cura. Des d'aquesta perspectiva, se subratlla la llibertat que ofereix la modalitat per tal que les persones puguin organitzar i gestionar els temps i espais de treball segons les seves preferències. Si bé no té en compte que les preferències no són neutres al gènere.

- **Model d'explotació:** considera el teletreball una forma organitzativa que reproduïx la divisió sexual del treball, augmenta la càrrega total de treball femenina i reforça els rols i estereotips tradicionals de gènere. Des d'aquesta perspectiva, s'apunta que l'atractiu inicial de la modalitat atesa la capacitat d'autoorganització i autogestió que ofereix pot esdevenir una trampa per a les dones. Sota la falsa il·lusió de la llibertat per organitzar-se, l'absència de rigidesa horària i la flexibilitat temporal pot comportar més disponibilitat i autoexigència laboral que, juntament amb les responsabilitats domèstiques i de cura, suposin un increment de la càrrega total de treball femenina.

³ Mayo, M.; Pastor, J. C.; Cooper, C.; Sanz-Vergel, A. I. (2011). "Achieving Work-family Balance Among Spanish Managers and their Spouses: A Demands-control Perspective". *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), p. 331-350.

⁴ Mirchandani, K. (2000). "The Best of Both Worlds' and 'Cutting My Own Throat': contradictory Images of Home-based Work". *Qualitative Sociology*, 23(2), p. 159-182.

⁵ Madsen, S. R. (2011). "The Benefits, Challenges, and Implication of Teleworking: A Literature Review". *Journal of Culture and Religion*, 1(1), p. 148-158.

⁶ Sullivan, C; Lewis, S. (2001). "Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents". *Gender, work and Organization*, 8 (2), p. 123-145.

⁷ Pérez, C. (2010). "El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de escalitud para los trabajadores?". *IDP, Revista de Internet, Derecho y Política*, 11, p. 24-33.

⁸ Gálvez, A; Tirado, F.; Martínez, M. J. (2020). "Work-Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain". *Sustainability*, 12 (9), p. 3567.

- **Model de resistència:** a cavall dels dos models anteriors, s'apunta la possibilitat que el teletreball representi un mecanisme de resistència de les dones al model patriarcal d'organització sociolaboral. Investigacions centrades en la subjectivitat de les teletreballadores suggereixen que, en determinats contextos favorables, la modalitat es pot interpretar com una forma de qüestionar la lògica laboral productiva i masculina. Des d'aquesta perspectiva, s'evidencia el cas de les dones que viuen el teletreball com un instrument que els permet reclamar un temps i espai propis on es respecta la lògica temporal del treball domèstic i de cura. Malgrat que aquesta experiència de teletreball pot actuar com a resistència a les llargues jornades laborals presencials que invisibilitzen la resta de temps de treball, també comporta el risc de naturalitzar la responsabilitat femenina vers el treball de cura.

A partir de la discussió teòrica que confronta els tres models, diverses investigacions alerten dels límits d'una visió idíl·lica del potencial transformador del teletreball, especialment, en temps de crisi (Bae i Kim, 2016).⁹ En aquest sentit, s'argumenta que el pes dels factors estructurals que marquen les relacions de gènere persisteix més enllà de les modalitats d'organització laboral. Des d'aquesta perspectiva, s'evidencia com el teletreball pot accentuar les desigualtats entre dones i homes, tot reforçant la divisió sexual del treball dins del mercat laboral i de la llar; empitjorant les condicions laborals amb jornades extenses plenes d'interrupcions i horaris atípics; i, finalment, generant costos laborals, socials i per a la salut (Beauregard i Basile,¹⁰ 2016; Eurofound, 2020).¹¹ Les recerques més recents sobre l'impacte de gènere de la covid-19 mostren com la situació de confinament i la posterior desescalada comporta més dificultats per gestionar els diversos temps de treball a les dones, en comparació amb els homes. Les conseqüències d'aquesta desigualtat es manifesten en termes de costos físics, emocionals i laborals (Craig i Churchill, 2020;¹² Collins *et al.*, 2020).¹³

2.2. Marc normatiu

La declaració de l'estat d'alarma el 14 de març de 2020 en el context de la crisi sanitària ocasionada per la covid-19 estableix el caràcter preferent del treball a distància com a mesura de salut pública més enllà del model organitzatiu ordinari i voluntari existent. Es tracta d'una mesura que afecta milers de persones ocupades en llocs de treball susceptibles de mantenir l'activitat laboral en remot des de casa. La realitat del treball a distància durant aquests mesos ha estat marcada per l'absència de regulació específica en un context caracteritzat, prèviament, per la poca adequació de les llars, l'escassa experiència i la cultura laboral presencialista.

⁹ Bae, K. B.; Kim, D. (2016). "The impact of decoupling of telework on job satisfaction in U.S. federal agencies: Does gender matter?". *The American Review of Public Administration*, 46 (3), p. 356-371.

¹⁰ Beauregard, T. A.; Basile, K. (2016). "Strategies for successful telework: How effective employees manage work/home boundaries". *Strategic HR Review*, 15 (3), p. 106-111.

¹¹ Eurofound (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

¹² Craig, L.; Churchill, B. (2020). "Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19". *Gender, Work & Organization*.

¹³ Collins, C.; Landivar, L. C.; Ruppner, L.; Scarborough, W. J. (2020). "COVID-19 and the gender gap in work hours". *Gender, Work & Organization*.

Tot i l'existència de l'Acord del Marc Europeu sobre el Teletreball des del 2002, fins abans de la pandèmia, la normativa espanyola només preveia la modalitat en dos articles de l'Estatut del Treballador. La poca incidència del teletreball entre la població ocupada, així com un perfil majoritari de persones que treballen per compte propi, explica la poca pressió i demanda social per a la seva regulació. El buit normatiu entre l'Acord del Marc Europeu i la legislació espanyola caracteritza el marc normatiu sobre una realitat que s'ha regulat de manera sobrevinguda en un context de pandèmia. A continuació, se sistematitzen els principals referents legals tot diferenciant els antecedents, el context de la covid-19 i la nova regulació.

Antecedents

Acord Marc Europeu sobre el Teletreball (2002)

- **Definició i àmbit d'aplicació.** Es 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 de treball, en la qual un treball que podria ser realitzat igualment en els locals de l'empresa s'efectua fora d'aquests locals de forma regular”*.
- **Caràcter.** El teletreball és voluntari per ambdues parts (laboral i empresa), i es preveu la reversibilitat de la decisió.
- **Condicions d'ocupació.** Tot i que poden ser necessaris acords específics complementaris individuals o col·lectius, les persones que teletreballen es beneficien dels mateixos drets previstos per a la modalitat realitzada en els locals de l'empresa.
- **Protecció de dades.** L'empresa és responsable d'adoptar les mesures que s'imposen per garantir la protecció de dades utilitzades, així com d'informar la persona treballadora de tota la legislació o normativa corresponent.
- **Vida privada.** L'empresa ha de respectar la vida privada de la persona treballadora, i, si s'instal·la el sistema de vigilància, ha de ser proporcional a l'objectiu perseguit.
- **Equipaments.** L'empresa està encarregada de facilitar, instal·lar i mantenir els equipaments necessaris per al teletreball, excepte si el teletreballador o teletreballadora utilitza el seu propi equip.
- **Salut i seguretat.** L'empresa és responsable de la protecció de la salut i la seguretat professionals de la persona treballadora i l'ha d'informar sobre la política corresponent de l'empresa, especialment sobre les exigències relatives a les pantalles de dades.
- **Organització del treball.** La persona que teletreballa gestiona el seu temps laboral; la càrrega i els criteris de resultats són equivalents al treball presencial; i l'empresa ha de prevenir l'aïllament en relació amb altres membres de l'empresa.
- **Formació.** Les persones que teletreballen tenen el mateix accés a la formació i oportunitats de desenvolupament de la carrera professional que les persones que treballen en els locals de l'empresa. Aquests també reben una formació adequada per utilitzar l'equip tècnic a la seva disposició i la gestió i característiques d'aquesta organització de treball.

- **Drets col·lectius.** Les persones que teletreballen tenen els mateixos drets col·lectius que la resta de personal de l'empresa, i estan sotmesos a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions, el càlcul determinant de llindars i els convenis col·lectius i pràctiques nacionals.

Estatut dels Treballadors:

- **Article 13.** Regula la possibilitat del treball a distància.
- **Article 34.8.** Reconeix el dret de la persona treballadora a sol·licitar les adaptacions de durada i distribució de la jornada laboral, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del treball a distància.

Context covid-19

Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la covid-19

- **Article 5.** Estableix el caràcter preferent del treball a distància com a mesura de salut pública més enllà del model organitzatiu ordinari i voluntari.
- **Article 6.** Estableix el dret a l'adaptació flexible de jornada i/o reducció de la mateixa a través del *Plan Me Cuida*.

Nova regulació

Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms.

El Decret consta de deu articles, tres disposicions addicionals, una disposició transitòria, una de derogatòria i dues disposicions finals.

- **Article 1.** Defineix l'objecte i la finalitat de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, la qual es defineix com a "*forma d'organització del treball, en virtut de la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació*".
- **Article 2.** Determina l'àmbit d'aplicació del Decret, centrat en el personal al servei de l'Administració de la Generalitat i dels seus organismes autònoms.
- **Article 3.** Determina els requisits que han de reunir els llocs de treball per ser susceptibles de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball. Els requisits són: a) ocupar un lloc de treball susceptible de ser exercit en la modalitat de teletreball; b) disposar d'equip informàtic, sistemes de comunicació i connectivitat a internet suficients i segurs; c) disposar de l'autorització que es regula a l'article 5; d) haver formalitzat el pla personal de treball de l'article 6; e) haver realitzat la formació obligatòria de l'article 9, i f) que hagin transcorregut dos anys des de la revocació d'una autorització de teletreball per avaluació

desfavorable o incompliment greu de compromisos quant a ciberseguretat, protecció de dades i confidencialitat.

- **Article 4.** Regula el règim general de prestació de serveis en la modalitat de teletreball i preveu que s'autoritzi amb una durada màxima d'un any, sens perjudici que es pugui prorrogar, amb l'informe favorable previ d'avaluació del compliment dels objectius, i estableix un màxim de dues jornades de prestació de serveis en la modalitat de teletreball, així com una referència als drets de les persones que teletreballen.
- **Article 5.** Regula el procediment telemàtic d'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.
- **Article 6.** Preveu la subscripció del pla personal de treball per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, que és el document en què es concreten, entre d'altres, les tasques i els objectius que cal assolir, el règim de control i seguiment periòdic, així com els dies de la setmana en què s'efectuaran les jornades autoritzades de teletreball.
- **Article 7.** Estableix el règim especial de prestació de serveis ocasionals en la modalitat de teletreball, els quals donen cobertura a situacions puntuals en què els beneficis del teletreball es troben plenament justificats.
- **Article 8.** Fa referència als mitjans tecnològics per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, establint que el departament o l'organisme que correspongui avaluarà la viabilitat de posar a disposició dels empleats i empleades les eines i els mitjans que consideri necessaris i adequats per a la prestació d'aquesta modalitat.
- **Article 9.** Regula la formació obligatòria, tant per a l'empleat/ada com per al supervisor/a, per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, que inclou formació específica en matèria de ciberseguretat, protecció de dades, prevenció de riscos laborals i seguiment per objectius.
- **Article 10.** Preveu la creació de la Comissió d'Avaluació del Teletreball a l'Administració de la Generalitat, un òrgan tècnic de seguiment i avaluació de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.

Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància

El Decret consta de 4 capítols i 22 articles.

Capítol I: Disposicions generals

- **Article 1.** Estableix l'àmbit d'aplicació del Decret, centrat en les persones que concorrin les condicions descrites en l'article 1.1 de l'Estatut dels Treballadors que es desenvolupin a distància amb caràcter regular.
- **Article 2.** Presenta les conceptualitzacions de "treball presencial", "treball a distància", entès com una "*forma d'organització de la feina o de realització de l'activitat laboral d'acord amb la qual aquesta es presta al domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'ella, amb caràcter regular*" i

“teletreball”, sent aquesta última: *“aquell treball a distància que es porta a terme mitjançant l’ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació”*.

- **Article 3.** Estableix les limitacions en el treball a distància dels casos de contractes de treball amb menors, així com dels contractes en pràctiques i formació i aprenentatge.
- **Article 4.** Concreta els aspectes sobre la igualtat de tracte i d’oportunitats i no-discriminació, recollint aspectes concrets per fer efectiu aquests principis, tenint en compte les especificitats que pot comportar el treball a distància en les condicions de treball.

Capítol II: Acord del treball a distància

- **Article 5.** Subratlla el caràcter voluntari del treball a distància per ambdues parts i el seu exercici de reversibilitat.
- **Article 6.** Estableix les obligacions formals de l’acord del treball a distància, el qual s’ha de presentar de forma escrita amb un contingut mínim, de manera inicial o sobrevinguda.
- **Article 7.** Estableix el contingut mínim obligatori de l’acord del treball a distància.
- **Article 8.** Estableix el caràcter acordat de les modificacions de l’acord i l’ordenació de les prioritats d’accés, així com la remissió a la negociació col·lectiva en el procediment i criteris que han de seguir-se, havent-se d’evitar la perpetuació de rols de gènere i fomentant la corresponsabilitat entre dones i homes.

Capítol III: Drets de les persones teletreballadores a distància

- **Article 9.** Estableix el dret a la formació, atenent les característiques de la prestació de serveis a distància per a l’adequat desenvolupament de la seva activitat.
- **Article 10.** Estableix el dret a la promoció professional, en els mateixos termes que les persones que presten serveis de manera presencial.
- **Article 11.** Estableix el dret a la dotació suficient i manteniment de mitjans, equips i eines necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, així com l’atenció necessària en el cas de dificultats tècniques.
- **Article 12.** Estableix el dret a l’abonament i compensació de despeses, sobretot les relacionades amb els equips, les eines i els mitjans vinculats al desenvolupament de l’activitat.
- **Article 13.** Estableix el dret a l’horari flexible en els termes de l’acord, respectant els temps de disponibilitat obligatòria i la normativa sobre el temps de treball i descans.
- **Article 14.** Estableix el dret al registre horari adequat, regulat en l’article 4.9 de l’Estatut dels Treballadors.

- **Article 15.** Determina l'aplicació de la normativa preventiva en el treball a distància en matèria de seguretat i salut en el treball.
- **Article 16.** Estableix l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, posant especial atenció als factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius.
- **Article 17.** Estableix el dret a la intimitat i a la protecció de dades en els termes previstos a la Llei orgànica 3/2018.
- **Article 18.** Estableix el dret a la desconnexió digital a partir d'una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial durant els períodes de descans.
- **Article 19.** Estableix els drets col·lectius de les persones que treballen a distància amb els mateixos termes que la resta de persones treballadores, sempre podent prestar atenció a les singularitats de la seva prestació.

Capítol IV: Facultats d'organització, direcció i control empresarial en el treball a distància

- **Article 20.** Estableix la protecció de dades i seguretat de la informació.
- **Article 21.** Estableix el compliment de les condicions i instruccions d'ús i conservació d'equips informàtics.
- **Article 22.** Estableix les facultats de control empresarial, considerant que l'empresa pot adoptar les mesures que consideri més oportunes de vigilància i control per verificar el compliment de les obligacions de la persona treballadora, amb la consegüent consideració deguda a la seva dignitat.

2.1.1. Resolucions Ajuntament de Barcelona

INSTRUCCIÓ de la gerent municipal de 30 d'octubre de 2020, relativa a la prestació de serveis de les persones treballadores de l'Ajuntament de Barcelona mentre es mantinguin les mesures en matèria de salut pública establertes a la Resolució SLT/2700/2020, de 29 d'octubre.

<https://w123.bcn.cat/APPS/egaseta/cercaAvancada.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=20271>

La Instrucció pretén, amb voluntat de contribuir a contenir la propagació de la pandèmia, així com garantir la prestació de serveis públics i vetllar per la salut de les persones treballadores de l'Ajuntament de Barcelona, establir que tots els serveis que per la seva naturalesa sigui possible es duran a terme mitjançant la modalitat de treball a distància de forma exclusiva, mentre que els que no ho siguin o no disposin de mitjans per fer-ho, es realitzaran mitjançant la modalitat de treball presencial.

INSTRUCCIÓ de la gerent municipal de 14 de setembre de 2020, relativa a l'ajornament de la incorporació presencial de la totalitat de les persones treballadores de l'Ajuntament de Barcelona.

<https://w123.bcn.cat/APPS/egaseta/cercaAvancada.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=20036>

En la Instrucció es considera convenient ajornar el retorn presencial de la totalitat de la plantilla i mantenir el model, en aquell moment vigent, de prestació de treball mixt amb una presencialitat de, com a mínim, dos terços de les persones treballadores, així com la resta de mesures per a personal de grups vulnerables o amb persones a càrrec.

INSTRUCCIÓ de la gerent municipal de 6 de juliol de 2020, relativa a la reincorporació presencial de les persones treballadores de l'Ajuntament de Barcelona en l'etapa de represa.

<https://w123.bcn.cat/APPS/egaseta/cercaAvancada.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=19822>

La Instrucció té per objecte establir la reincorporació en la modalitat de treball presencial de les persones treballadores; primer, en un mínim de dos terços de la plantilla i, després —sempre que els criteris sanitaris ho permetin i d'acord amb les mesures preventives vigents en aquell moment i prèvia consulta amb els òrgans de representació de les persones treballadores—, es preveu la reincorporació de la totalitat de la plantilla en la modalitat de treball presencial.

INSTRUCCIÓ de la gerent municipal de 16 de juny de 2020, relativa a la reincorporació presencial de les persones treballadores de l'Ajuntament de Barcelona en la fase 3 del Pla per a la transició cap a una nova normalitat.

<https://w123.bcn.cat/APPS/egaseta/cercaAvancada.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=19718>

La Instrucció té per objecte establir la reincorporació presencial de les persones treballadores durant la fase 3 del *Pla per a la transició cap a una nova normalitat*, en un mínim de dos terços de la plantilla —sempre que es garanteixin les distàncies de seguretat que determini l'autoritat sanitària en cada moment—, així com les mesures de prevenció de riscos laborals que corresponen.

INSTRUCCIÓ de la gerent municipal de 15 de maig de 2020, relativa a l'establiment de pautes en el treball a distància durant la situació de crisi sanitària ocasionada per la covid-19.

<https://w123.bcn.cat/APPS/egaseta/cercaAvancada.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=19614>

La Instrucció té per objecte establir les pautes aplicables a la modalitat de treball a distància realitzat pel personal de l'Ajuntament de Barcelona i les altres entitats incloses en l'àmbit d'aplicació amb la finalitat d'establir un contingut mínim de forma transitòria mentre es manté la situació extraordinària originada per la propagació de la covid-19, fins que es negociï i s'implanti el teletreball.

DECRET D'ALCALDIA de 24 d'abril de 2020, sobre mesures addicionals de prevenció, de protecció i organitzatives en la prestació dels serveis municipals durant el perllongament de la situació de crisi sanitària ocasionada per la covid-19.

<https://w123.bcn.cat/APPS/egaset/cercaAvancada.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=19556>

El Decret estableix l'adopció de mesures addicionals de prevenció, de protecció i organitzatives en l'àmbit de la prestació dels serveis i activitats municipals aplicables durant el perllongament de la situació de crisi sanitària ocasionada per la covid-19. L'Article 7 del Decret estableix la preferència per desenvolupar les tasques en la modalitat de treball a distància (en especial els col·lectius vulnerables), sempre que sigui possible per les característiques d'aquestes i en funció de les mesures sanitàries o de mobilitat vigents en cada moment.

DECRET D'ALCALDIA de 3 d'abril de 2020, que faculta a l'Institut Municipal de Serveis Socials perquè pugui disposar i mobilitzar el seu personal, per tal de garantir el correcte funcionament dels serveis socials municipals, mentre duri l'actual situació excepcional provocada per la pandèmia del coronavirus covid-19.

<https://w123.bcn.cat/APPS/egaset/cercaAvancada.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=19531>

El Decret pretén facultar l'Institut Municipal de Serveis Socials, com a servei essencial, a disposar i mobilitzar el seu personal, per tal de garantir el correcte funcionament dels serveis socials municipals. Per tant, poder donar cobertura presencial a les necessitats essencials derivades de l'atenció dels seus usuaris.

DECRET D'ALCALDIA de 14 de març de 2020, d'establiment de mesures preventives, de protecció i organitzatives amb motiu del virus covid-19.

<https://w123.bcn.cat/APPS/egaset/cercaAvancada.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=19506>

El Decret estableix mesures preventives, de protecció i organitzatives, així com mesures de racionalització sobre els serveis municipals que es presten a la ciutat i que, si escau, puguin impactar en la ciutadania, amb la finalitat de salvaguardar la protecció de la salut i de garantir simultàniament l'adequada prestació dels serveis públics municipals que siguin imprescindibles per a la ciutadania. Estableix que tots els serveis no considerats essencials hauran de desenvolupar la seva activitat en la modalitat de teletreball, així com els serveis d'atenció al públic. També estableix proporcionar l'opció al personal especialment sensible a la malaltia o al personal amb persones al seu càrrec, de mecanismes de prestació de serveis en la modalitat de teletreball.

INSTRUCCIÓ de la gerent municipal de 12 de març de 2020, sobre mesures preventives, de protecció i organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Ajuntament de Barcelona amb motiu del virus covid-19.

<https://w123.bcn.cat/APPS/egaseta/cercaAvancada.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=19505>

La Instrucció pretén dotar els diferents gestors de personal d'un marc de referència homogeni per a tota la plantilla municipal i, per tant, establint criteris i mecanismes que permetin una actuació coordinada entre diferents organismes i ens del grup municipal davant aquesta situació tan excepcional, per tal de garantir la prevenció i la protecció de les persones treballadores, així com garantir la continuïtat i el funcionament ordinari de l'organització i els serveis públics. Estableix que es permet a una part del personal de les diferents unitats —tret dels serveis públics essencials— desenvolupar les tasques en sistemes de teletreball, i a l'altra part, de manera presencial. També es vetlla per restringir al màxim el nombre de reunions presencials a únicament aquelles que siguin estrictament necessàries. Finalment, estableix la suspensió de totes les activitats de formació interna de caràcter presencial.

2.3. Les dades sobre el teletreball

Abans de la pandèmia, la modalitat del teletreball tenia molt poca incidència en el context espanyol en comparació amb la resta de països europeus: si en el primer cas no arribava al 5% de la població ocupada, a països com Holanda assolía la xifra del 30%. En el context de la covid-19, el treball a distància esdevé una situació obligada sempre que sigui possible, de manera que es generalitza tot afectant el 30% de la població ocupada en el cas espanyol enfront del 40% de la mitjana europea. Les diferències tenen a veure, entre altres factors, amb el potencial d'aquesta modalitat segons l'estructura productiva, la composició sectorial, l'escala ocupacional, les possibilitats tecnològiques i la cultura laboral. Segons dades d'Eurofound, el potencial espanyol de teletreball se situa en un 35% de tota l'ocupació que aplega el mercat laboral.

A continuació es descriu breument la situació del teletreball a Espanya i la Unió Europea abans de la covid-19 a partir de les dades més recents publicades per l'Institut Nacional d'Estadística (INE, 2020).¹⁴

El teletreball a Espanya

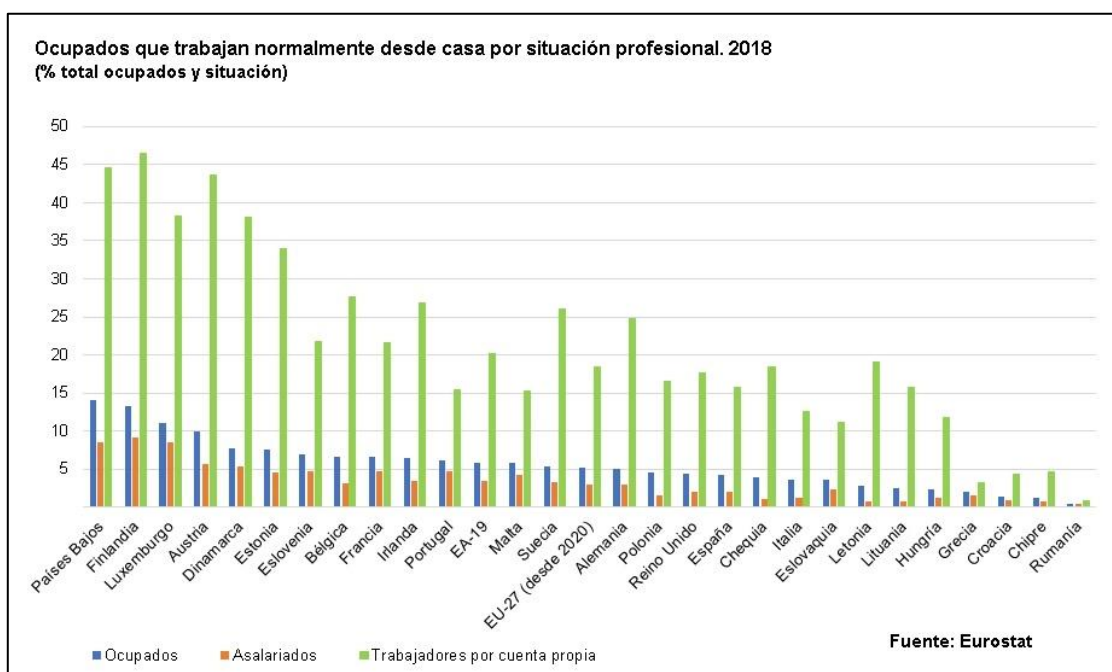
Abans de la pandèmia, tot i que de manera molt subtil, Espanya experimentava una tendència moderada a l'alça de les persones que treballaven a distància, segons l'EPA (2019). Aquest fet es pot observar en les dades, ja que els que teletreballaven de manera habitual van passar del 4,3% al 4,8%, i els que ho feien ocasionalment del 3,2% al 3,5%. Des de la perspectiva de gènere, s'observa que el percentatge d'homes era més gran que el de dones (un 4,9% enfront del 4,7% en el teletreball habitual, i un 4% enfront d'un 2,9% en el treball ocasional), menys en

¹⁴ Instituto Nacional de Estadística (2020). *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19* https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

els casos d'Astúries (en què les dones que teletreballen habitualment eren el 7,1% del total) i de Ceuta (on les dones que teletreballen ocasionalment eren el 8%).

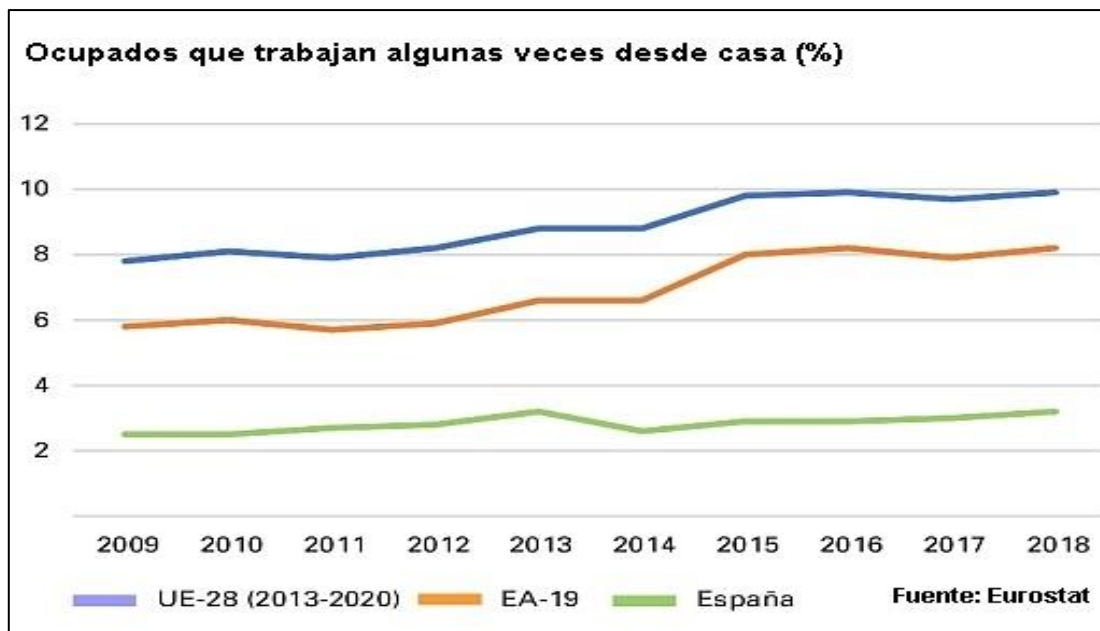
Comparativa amb altres països de la UE

Com s'ha esmentat, el percentatge de persones ocupades que realitzen treball a distància de manera habitual a la Unió Europea supera les xifres d'Espanya en nombrosos països, entre els quals destaquen els Països Baixos (14%), Finlàndia (13,3%) i Luxemburg (11%). A més, els percentatges de treballadors per compte propi són també molt superiors als d'Espanya, el qual gairebé no supera el 15%, mentre que a Finlàndia representen el 46,4% total, als Països Baixos el 44,5%, i a Àustria el 43,6%.



Des de la perspectiva de gènere, en gairebé tots els països hi ha més dones que homes que teletreballen de manera habitual, sent un percentatge del 6,1% d'aquestes a l'eurozona, enfront del 5,5% d'homes.

Pel que fa a l'evolució dels que ocasionalment teletreballaven, es pot observar un increment molt inferior a Espanya (que ha passat del 2,5% el 2009 al 3% el 2018) comparada amb la mitjana de la UE (del 7,8% al 9,9%) i de l'eurozona (del 5,8% al 8,2%).



L'estudi de l'INE també mostra l'ús del teletreball a Espanya segons algunes variables:

Per edat. Hi ha una tendència comuna a tots els països en l'increment del percentatge de teletreballadors/ores segons augmenta l'edat. A Espanya, les persones d'entre els 15-24 anys són un 1,8% del total, d'entre els 25-54 són un 7,7%, i entre els de 55 o més, la xifra se situa en un 8,4%.

Per tipus de llar. Les llars formades per parelles adultes amb criatures registren el percentatge més alt de persones que teletreballen (9,3%), seguides de les que tenen una persona adulta amb criatures (8,5%), parelles sense criatures (8,3%) i una persona adulta sense criatures (8,1%). A la resta de l'eurozona, la pauta és similar, però sempre amb valors més alts, arribant, en mitjana, a gairebé el doble de llars en què alguna persona ocupada teletreballa.

Per tipus d'empresa. El 75,2% de les empreses amb 10 o més persones empleades i que tenen connexió a internet proporcionen al personal laboral dispositius portàtils per a usos empresarials. Entre les empreses del sector de les TIC, aquest percentatge arriba el 62,7%, mentre que en informació i comunicacions se situa en el 58,4% i en activitats professionals, científiques i tècniques, en el 48,4% del total. Entre les empreses amb menys de 10 persones empleades, les del sector de serveis són les que en major grau faciliten aquests equipaments (53,9% del total).

Ús de tecnologies a les llars

Gran part d'aquesta modalitat de treball a distància es realitza amb ajuda de les noves tecnologies. A Espanya, el 80,9% de les llars amb almenys un membre de 16 a 74 anys disposava d'algun tipus d'ordinador el 2019. A més, el 91,4% de les llars tenen accés a internet, enfront del 86,4% l'any anterior.

03

3. Treball a distància, confinament i restabliment

Aquest apartat presenta els resultats de l'anàlisi quantitativa i qualitativa realitzada des de la perspectiva de gènere amb l'objectiu de captar conflictes, necessitats, expectatives i demandes entorn de l'experiència del treball a distància de la plantilla municipal de l'Ajuntament de Barcelona. D'aquesta manera, es dona resposta als objectius específics 2, 3 i 4. D'una banda, l'anàlisi quantitativa incorpora els resultats més rellevants dels estudis que s'han fet fins a aquest moment (OE2 i OE3). D'altra banda, l'anàlisi qualitativa inclou la realització i anàlisi de dos grups de discussió i un conjunt d'entrevistes amb diferents perfils sociològics entre el personal laboral (OE4). El conjunt de l'evidència empírica analitzada és la base sobre la qual es formulen, en l'apartat 4 d'aquest informe, les propostes d'actuació per tal de minimitzar un eventual impacte de gènere negatiu del futur model de teletreball de l'Ajuntament de Barcelona.

3.1. Aproximació quantitativa

L'aproximació quantitativa recull l'anàlisi de les dades més pertinents i rellevants que l'Ajuntament de Barcelona ha facilitat al QUIT. En concret, es consideren tres fonts que permeten una aproximació analítica a diversos aspectes relacionats amb l'objecte d'estudi.

- En primer lloc, s'analitzen les **dades sociodemogràfiques** generals recollides administrativament sobre la plantilla municipal. L'objectiu és caracteritzar els perfils sociològics que integren la plantilla, així com l'ús que fan dels permisos abans i durant la pandèmia.

- En segon lloc, es consideren els resultats de l'informe **Avaluació dels períodes de confinament i restabliment amb perspectiva de gènere** elaborat per l'Ajuntament de Barcelona. Les dades de l'informe ofereixen una descripció de la realitat laboral de la plantilla municipal durant l'estat d'alarma segons el tipus de servei, la modalitat de treball i l'ús de permisos.
- En tercer lloc, s'analitzen les dades més rellevants de l'enquesta i informe elaborat per l'Ajuntament de Barcelona sobre **Ús del temps, organització del treball i benestar**, que es realitza en col·laboració amb la Harvard Business School i la London Business School. En aquest cas, els resultats considerats permeten aproximar-se a la realitat quotidiana i els costos personals de la pandèmia en els usos del temps i el treball (presencial i a distància).

A continuació es dedica un apartat a cada una d'aquestes fonts de dades, així com un apartat final de conclusions on se sintetitzen els resultats més destacats i els principals elements que cal considerar per definir les propostes d'actuació. A l'annex es poden consultar els informes detallats de l'anàlisi quantitativa.

3.1.1. Dades sociodemogràfiques de la plantilla municipal¹⁵

L'anàlisi descriptiva de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Barcelona sobre la plantilla laboral respon al doble objectiu de conèixer-ne la composició sociològica segons el sexe, l'edat i la categoria professional, així com l'ús de les diferents mesures orientades a facilitar la compaginació entre la vida laboral i personal (reducció de jornada, hores de conciliació i excedències). En concret, el registre de dades analitzat fa referència a la plantilla de l'Ajuntament durant el període comprès entre el juny de l'any 2019 i el setembre del 2020 amb la finalitat de poder comparar els usos dels permisos abans i durant la situació de pandèmia.

Composició sociològica de la plantilla municipal

La plantilla analitzada està integrada per 6.875 persones (no inclou els organismes autònoms, ni els ens adherits a l'Acord de condicions de treball de l'Ajuntament de Barcelona) i la seva composició sociològica es caracteritza pel següent:

- més presència d'homes (64%),
- mitjana d'edat compresa en el tram central de la vida adulta (48,2% entre els 30-44 anys), i
- concentració personal en les categories laborals més baixes (56,4% a C2 i 14,3% a C1).

Cal tenir present que la mostra poblacional inclou l'àmbit de la Guàrdia Urbana i els Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament, fet que explica la masculinització d'aquesta mostra. En aquest sentit, des de la perspectiva de gènere, s'observa que mentre la presència dels homes i les dones en la categoria C2 manté la proporció respecte de la població total, la presència de dones és superior a la resta de categories, sobretot les més altes (29,1% de dones enfront del 12,6% d'homes en la categoria A1 i el 16,8% de dones enfront del 6,7% d'homes en

¹⁵ Per a més detall, vegeu també l'Informe 1 a l'apartat d'annexos.

la categoria A2). Tot plegat, doncs, esdevé un reflex de la **segregació ocupacional que caracteritza la plantilla municipal segons les característiques de la mateixa institució**.

Ús de permisos

Pel que fa l'ús de permisos, la **reducció de jornada apareix com una mesura feminitzada** en la mesura que les dones l'utilitzen en una proporció més gran que els homes en tots els seus supòsits. En relació amb la naturalesa dels motius, destaca la reducció per a la cura de criatures, sobretot entre el grup 30-44 anys i la categoria C2, seguida de la cura d'adults, sobretot en el tram d'edat 45-54 anys, i altres motius entre les categories altes.

En la mateixa línia, **l'ús de les hores de conciliació també apareix com una pràctica feminitzada**: el 17% de les dones n'ha fet ús durant el darrer any enfront del 3,8% dels homes. En relació amb l'edat, destaca el seu ús entre els trams centrals de la vida adulta (11% en el grup 30-44 i 10% en el grup 45-54). En aquest cas, es tracta d'una mesura més utilitzada entre les categories laborals *altres* que coincideixen amb les que tenen més presència de dones (el 20,2% de la categoria A2 i el 18,6% de la categoria A1).

Respecte de les **excedències**, s'observa que els motius que acumulen més dies són, per ordre: **el permís per mare biològica entre les dones**, el grup d'edat 30-44 i la categoria A1 i A2; el permís *altre progenitor* entre els homes, el grup d'edat 30-44, els menors de 29 anys i la categoria C2; i, finalment, la *lactància compactada* entre les dones amb les mateixes característiques definides anteriorment. A molta distància, apareix l'ús de la llicència per *cura familiar* amb una sobrerrepresentació de les dones que tenen entre 45-54 anys.

Finalment, l'anàlisi comparativa de l'ús dels permisos entre l'escenari anterior a la pandèmia i durant aquesta respon a l'objectiu de comprovar si les estratègies de flexibilització esdevenen una resposta al tancament de les escoles i la impossibilitat d'externalitzar part del treball de cura. Tanmateix, les dades proporcionades tenen un baix percentatge de casos comunicats entre els quals no destaca l'ús de llicències per atendre familiars.

Masculinització, plantilla polaritzada i feminització en l'ús de permisos

En resum, doncs, les dades analitzades des de la perspectiva de gènere ofereixen un retrat de la plantilla municipal caracteritzada per més presència d'homes i un més ús de permisos de conciliació (reducció de jornada, hores de conciliació i excedències) per part de les dones. Els fenòmens que expliquen aquestes dades estan relacionats amb la segregació laboral i la divisió sexual del treball. D'una banda, es dona una concentració d'homes en àmbits tradicionalment masculinitzats com la Guàrdia Urbana i els Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament, així com la concentració de dones en els serveis d'àmbit general on ocupen càrrecs tècnics. La masculinització de la plantilla conviu amb la polarització d'aquesta: els homes es concentren en les categories més baixes i les dones en les més altes. D'altra banda, la feminització en l'ús dels permisos es pot interpretar com un indicador de la desigual distribució del treball de cura dins les llars, on les dones assumeixen la principal responsabilitat de les tasques, el volum i la intensitat de les quals varia segons l'etapa del cicle vital.

3.1.2. Avaluació del confinament i restabliment amb perspectiva de gènere¹⁶

Les dades proporcionades per l'informe d'avaluació de l'impacte de gènere dels plans de confinament i restabliment elaborat per l'Ajuntament de Barcelona pren com a referència la plantilla municipal que inclou els organismes autònoms i els ens adherits a l'Acord de condicions de treball de la mateixa institució.¹⁷ En aquest cas, la plantilla municipal té una participació equilibrada pel que fa a la presència de dones i homes, si bé la seva distribució difereix per àmbits ocupacionals en termes de segregació laboral.

A continuació, es destaquen els resultats més rellevants des de la perspectiva de gènere en relació amb la presència de dones i homes segons el tipus de servei (essencial, no essencial), la modalitat de prestació (presencial, virtual) i l'ús de mesures (conciliació, renúncia a mesures i petició flexibilitat) durant els períodes de confinament i restabliment. Cal tenir present que, d'una banda, les mesures de conciliació fan referència als permisos que recull el conveni en aquesta matèria, entre els quals s'inclou les reduccions de jornada amb reducció de sou o els permisos per malaltia en primer i segon grau. D'altra banda, les peticions de flexibilitat fan referència a les mesures sense reducció de sou que es van establir de manera extraordinària durant l'estat d'alarma i que no estan previstes com a permís dins del conveni.

Període de confinament

Pel que fa al **tipus de servei**, destaca el **caràcter masculí dels serveis essencials**: el 81% dels homes treballa en serveis essencials enfront del 46% de les dones. Les diferències de gènere estan directament relacionades amb les competències municipals i la segregació laboral de la plantilla: concentració d'homes en àmbits considerats essencials (Guàrdia Urbana i els Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament) que representen més llocs de treball que els àmbits considerats essencials amb més presència de dones (Serveis Socials).

Pel que fa a la **modalitat de prestació**, el 46,8% de les persones treballa presencialment enfront del 53,2% que ho va fer a distància: **el treball presencial és majoritàriament masculí** (68,1% entre els homes enfront del 24,5% entre les dones) i **el treball a distància és majoritàriament femení** (74,6% entre les dones enfront del 31,9% entre els homes). La modalitat de prestació està estretament relacionada amb el tipus de servei: concentració d'homes en els àmbits considerats essencials de caràcter presencial i concentració de dones en els serveis no essencials on és possible fer el treball a distància. En el cas dels Serveis Socials, considerat essencial, es desenvolupa una modalitat mixta que explica per què les dones ocupades en serveis essencials fan proporcionalment menys treball presencial que els homes.

Pel que fa a l'**ús de les mesures de conciliació**, es pren com a referència el conjunt de personal laboral que té persones dependents a càrrec i que representen el 36,5% del total de la plantilla municipal (38,5% homes i 34,5% dones). Els resultats més rellevants apunten quatre tendències:

¹⁶ Per a més detall, vegeu també l'Informe 2 a l'apartat d'annexos.

¹⁷ Durant el període de confinament inclou 10.017 persones (5.017 homes i 5.000 dones) i durant el període de restabliment inclou 10.472 persones (5.261 homes i 5.211 dones).

- El **personal que treballa a distància fa més ús de les mesures en comparació amb el personal que treballa presencialment**. Tanmateix, cal considerar el canvi d'horaris que la situació sanitària comporta pel treball presencial i que propicia millors condicions de conciliació (es modifica el cicle horari de la Guàrdia Urbana i el percentatge de presència simultània de Serveis Socials).
- Les **dones que treballen presencialment renuncien més a les mesures de conciliació anteriors** a la pandèmia en comparació amb la resta de col·lectius (més de 200 sol·licituds de modificació de jornada per “suspensió de la mesura de conciliació” per renunciar a la reducció de jornada durant el confinament).
- Les **dones que treballen a distància fan més peticions extraordinàries de flexibilitat** en comparació amb la resta de col·lectius.
- Els **homes que fan treball a distància mantenen en una proporció més gran les mesures de conciliació** en comparació amb la resta de col·lectius.

Segons les dades recollides per l'**Oficina d'Atenció al Personal**, durant el confinament es van rebre 167 consultes (107 fetes per dones i 63, per homes) que, majoritàriament, formulaven preguntes sobre les possibilitats de treballar a distància des dels serveis essencials presencials, normalment per tractar-se de personal vulnerable o tenir familiars a càrrec.

Període de restabliment

Pel que fa al **tipus de servei**, es manté el **caràcter masculí dels serveis essencials** amb una proporció similar a la situació de confinament: el 78,5% dels homes i el 48,5% de les dones.

Pel que fa a la **modalitat de prestació del servei**, augmenta el treball presencial amb diversos graus d'incorporació segons l'adscripció del personal al tipus de servei (essencial o no essencial). **La modalitat de prestació de serveis està marcada per la segregació ocupacional i no per l'elecció**. Les dades s'expliquen, en bona mesura, per la distribució de gènere als serveis de l'àmbit general. Les principals tendències apunten el següent:

- **Augment del treball presencial** en termes generals (serveis essencials i no essencials): el 74,2% del personal (44,9% de dones i 55,1% d'homes).
- El **treball presencial esdevé gairebé absolut entre els homes** (81,4%) i majoritari entre les dones (66,9%).
- **Disminució del treball a distància**: el 25,8% (63,7% de dones i 36,2% d'homes).
- Es manté el **caràcter femení del treball a distància**: 33,1% de dones enfront del 18,6% d'homes.
- El 21,60% treballa en **serveis no essencials presencials**: 74,1% de dones i 25,7% d'homes.
- Amb el restabliment, **augmenta més el treball presencial entre les dones**: elles treballen més en serveis essencials a distància i més en serveis no essencials presencials.

Pel que fa l'**ús de mesures**, es pren com a referència el conjunt de persones que tenen dependents a càrrec i que representen el 35,65% del total de la plantilla municipal amb percentatges molt similars per a qualsevol tipus de servei (38,3% d'homes i 33,5% de dones).

- **L'ús de mesures és significativament més elevat en els serveis no essencials a distància, seguit dels serveis essencials a distància, els serveis no essencials**

- presencials i els serveis essencials presencials on és significativament més baix** que en la resta de tipus i modalitat (s'hi mantenen les condicions horàries i de jornada modificades en el període de confinament).
- L'increment del **treball presencial** durant el període de restabliment implica **l'augment de l'ús de mesures** (55,7% en el cas de les dones i 55,3% en el cas dels homes).
 - En el **serveis essencials presencials**, l'11% dels homes fa ús de mesures (4,7% en conciliació i 6,3% en flexibilitat) i el 21,9% en el cas de les dones (7,8% en conciliació i 14,1% en flexibilitat).
 - En els **serveis presencials no essencials**, el 55,3% dels homes fa ús de mesures (36,1% en conciliació i 19,2% en flexibilitat) i el 55,7% de les dones (39,4% en conciliació i 17,3% en flexibilitat).
 - En els serveis a distància (essencials i no essencials), l'ús de mesures registra percentatges superiors al 50%.
 - En **serveis essencials a distància**, el 53% dels homes (35% en conciliació i 17% en flexibilitat) i el 54% de les dones (24% en conciliació i 30% en flexibilitat).
 - En els **serveis no essencials a distància**, el 85% dels homes (59% en mesures i 26% en flexibilitat) i el 84,4% de les dones (55% en conciliació i 30% en flexibilitat).

Les dades mostren com la tendència d'un **menor ús de les mesures de conciliació i flexibilitat en els serveis essencials presencials** es manté durant el període de restabliment, així com el seu ús diferencial per raó de gènere en tots els serveis.

Finalment, durant el període de restabliment les consultes més freqüents a **l'Oficina d'Atenció al Personal** inclouen les qüestions següents:

- Aclariment sobre si el personal vulnerable s'havia d'incorporar presencialment.
- Concreció de les mesures de flexibilitat en el treball presencial per possibilitar la conciliació.
- Possibilitat de mantenir la modalitat de treball únicament a distància.
- Com s'adaptaven al període de restabliment els horaris especials.
- Data en què es preveia retornar al control horari.
- Previsió de la regulació del teletreball.
- Tramitació de les hores de flexibilitat i règim de permisos.
- Possibilitat de fer formació en situació de baixa mèdica en modalitat de treball a distància.
- Com sol·licitar abonament per increment de despeses de telefonia en modalitat de treball a distància.

Treball presencial masculí, treball a distància femení

En termes generals, doncs, el conjunt de les dades per ambdós períodes posa de manifest com **l'experiència del treball a distància durant el confinament i restabliment provoca més conflictes i malestar quotidià a les dones en comparació amb els homes**. Malgrat que la interpretació de les dades ha de tenir present la segregació de gènere que travessa la plantilla global de l'Ajuntament segons el caràcter essencial o no dels serveis, s'observa més presència de dones en la modalitat de treball a distància durant el confinament i restabliment. Així mateix, s'evidencia que les dones han fet més peticions extraordinàries de flexibilitat del temps de treball, fet que s'interpreta com un indicador de la responsabilitat del treball de cura que

van assumir amb el tancament dels centres educatius i la dificultat de rebre ajuda per atendre la cura de les persones dependents.

Els resultats obtinguts mostren com **l'ús de les mesures està associat al canvi en l'organització del temps de treball**: als serveis on no hi ha modificació horària se'n fa més ús. En aquest sentit, mentre que els serveis essencials presencials s'acompanyen de canvis estructurals, l'augment de la presència en els serveis no essencials no comporta cap canvi en l'organització del servei. El treball a distància no essencial representa el cas on més es transforma la modalitat de treball respecte del context anterior a la pandèmia i menys es revisa l'organització del temps de treball. Raó que contribueix a explicar per què aquesta modalitat registra els percentatges més alts en l'ús de les mesures per ambdós gèneres, si bé les dones fan més peticions de flexibilitat en comparació amb els homes que mantenen més les mesures de conciliació anteriors. Aquesta tendència, juntament amb la renúncia a la reducció de jornada com a mesura de conciliació per part de moltes dones, dibuixa estratègies diferents davant una mateixa situació segons el gènere. **El treball dels homes durant el restabliment es caracteritza per la modalitat presencial i l'ús de mesures de conciliació, mentre que el treball de les dones es caracteritza per la distància i la flexibilitat extraordinària.** En el rerefons d'aquestes diferències persisteix la responsabilitat femenina cap al treball de cura i el fet que les dones tenen més dificultats de gestió del temps.

3.1.3. L'enquesta "Ús del temps, organització del treball i benestar"¹⁸

Durant l'any 2020, l'Ajuntament de Barcelona participa en un projecte de recerca internacional sobre usos del temps, organització del treball i benestar coordinat per la Harvard Business School i la London Business School.¹⁹ En aquest marc, el maig del 2020 es distribueix una primera enquesta per correu electrònic entre la plantilla municipal (configurada per unes 12.000 persones). Les dades obtingudes són tractades, analitzades i facilitades per l'Ajuntament de Barcelona al QUIT i fan referència a les 880 persones que responen el qüestionari. En concret, el perfil majoritari són: **dones (68,9%), més de 45 anys (56,4%), estudis universitaris (86,6%), llars formades per parelles amb criatures o altres persones dependents (49,8%), jornada laboral de 37,1 hores i ingressos personals d'entre 1.501 i 3.000 euros mensuals nets (70,7%)**. Només el 5,5% de les persones que responen l'enquesta afirma tenir persones adultes dependents a càrrec. Des de la perspectiva de gènere, destaca el cas de les dones que són lleugerament més joves, tenen més nivell d'estudis, viuen més en llars monoparentals, en llars amb dues criatures, tenen jornades laborals més curtes (36,4 hores de mitjana les dones enfront de les 38,8 hores dels homes) i ingressos inferiors en comparació amb els homes.

Es tracta, doncs, d'una mostra esbiaixada si es té en compte el perfil sociològic de la plantilla municipal global, per bé que els seus resultats són significatius estadísticament. A més, cal considerar l'interès per respondre el qüestionari com un indicador de la preocupació de

¹⁸ Per a més detall, vegeu també l'Informe 3 a l'apartat d'annexos.

¹⁹ Giurge, L. M.; Yemiscigil, A.; Whillans, A. V. (2021). "A multicountry perspective on gender differences in time use during COVID-19". PNAS March 23, 118 (12) e2018494118. <https://www.pnas.org/content/118/12/e2018494118>

determinats col·lectius sobre la temàtica tot posant de manifest una afectació més gran en el col·lectiu de dones amb responsabilitats de cura. A continuació, es destaquen les tendències més rellevants des de la perspectiva de gènere dels diferents blocs de preguntes.

Nou sistema d'organització del treball en el context de la pandèmia

Respecte al període de confinament, la majoria de les persones que responen afirmen que la seva **oficina va estar tancada** durant el confinament (71,9%), així com que l'Ajuntament les va animar a treballar des de casa (62%).

Pel que fa **al temps de treball**, el 40% va intentar mantenir l'horari, el 26,5% va reestructurar horari (29% de dones i 24% d'homes) i el 33% va intentar ser flexible (30% de dones i 36% d'homes).

Respecte de la **modalitat laboral** amb l'inici del període de restabliment, la majoria de les persones treballa a jornada completa des de casa, situació lleugerament superior en el cas de les dones (51%) en comparació amb els homes (48%); mentre que el 40,9% treballava a jornada completa fora de casa, sent clarament una situació superior en el cas dels homes (31,8%) que les dones (27,7%).

Estrès associat al temps

Les **dones manifesten més sensació d'estrès associat al temps** (segons l'escala utilitzada, la mitjana de les dones és 4,3 sobre 7 i la dels homes, 3,9). Els ítems del model que recullen les diferències més grans entre els gèneres són els que fan referència a la quantitat de temps que, en el cas de les dones, posa de manifest la seva manca. Per contra, les diferències disminueixen en relació amb els ítems temporals vinculats al ritme.

Benestar en el treball

Aquest bloc inclou tres indicadors vinculats a l'esgotament emocional, la càrrega de treball percebuda i el conflicte entre la vida familiar i laboral. Les **dones presenten valors més elevats d'esgotament emocional** que els homes, sobretot a la franja d'edat entre els 30 i 44 anys (3,15 sobre 5 davant de 2,66 en el cas dels homes); i **més càrrega de feina percebuda** (ritme, volum, pressió i esforç) amb una mitjana global de 3,21 sobre 5 i enfront del 3,06 en el cas dels homes. Pel que fa al conflicte entre la vida familiar i laboral, tant dones com homes manifesten baixos nivells (3,16 sobre 7 les dones, i 3,10 els homes), si bé es dona una dispersió més gran de les dades entre les dones relacionada amb el tipus de llar. Les llars monoparentals femenines són les que tenen nivells més alts de conflicte (3,74), seguides de les llars amb parella i persones dependents (3,68 per les dones i 3,55 pels homes).

Usos del temps

Aquest bloc inclou diversos indicadors: control percebut sobre el temps, separació entre l'àmbit professional i personal, interrupcions en el treball, usos del temps diari, satisfacció amb el

repartiment de les tasques domèstiques i responsabilitat compartida amb les tasques domèstiques.

Globalment, dones i homes perceben que tenen **cert control sobre el temps** en l'àmbit laboral, per bé que aquest control disminueix lleugerament en el cas de les dones i entre les persones que viuen en llars formades per una parella amb criatures o altres persones dependents. Igualment, dones i homes **fan intents per separar l'àmbit professional i personal**, tot i que relaten marge de millora. Els homes que viuen en parella i les dones que viuen en parella amb criatures o altres persones dependents són els perfils que presenten valors més baixos respecte de l'intent per separar l'espai laboral del no laboral, així com la reserva de temps per a altres activitats (personals, familiars, socials, etc.). En relació amb les **interrupcions durant el temps del treball**, les fetes per una mateixa persona són les més importants (25,4%), seguides de les interrupcions per part de companys i companyes (entorn d'un 18%). Els homes manifesten més interrupcions vinculades a la feina, mentre que les dones manifesten més interrupcions vinculades a l'esfera domèstica i familiar. Fer múltiples tasques en poc temps i rebre contínues interrupcions incrementa la sensació de poc control sobre el propi temps i perjudica l'activitat laboral, el benestar i la salut. Les tasques secundàries sovint no deixen espai a les tasques importants tot generant una sensació de conflicte i pobresa de temps.

Les dades relatives als **usos del temps** posen de manifest diferències importants des de la perspectiva de gènere. En comparació amb els homes, al llarg del dia, **les dones dediquen una proporció més gran del seu temps a treballar de manera remunerada (35,2% davant de 33,9%), fan més tasques domèstiques i de cura (22,0% davant de 19,0%), dormen menys (20,9% davant de 23,3%), fan menys activitats d'oci (14,9% davant de 18,1%) i més activitats socials i familiars (6,2% davant de 4,9%).**

A partir dels resultats de l'enquesta, s'observa que les dones tenen una càrrega total de treball superior, tot assumint bona part de l'increment del treball domèstic i de cura que implica la situació de confinament: **dediquen un 57,2% del seu temps al treball (productiu i reproductiu), i els homes n'hi dediquen un 52,9%**. Respecte al repartiment de les tasques de la llar que es realitza en el marc de la parella, el 47,6% del temps dedicat al treball domèstic l'assumeixen les dones soles, davant del 39,1% en el cas dels homes. Pel que fa a les tasques de cura, les dones assumeixen en solitari el 47,6% del temps total dedicat al treball de cura, mentre que en el cas dels homes és força inferior, del 34,7%. El règim de doble presència que marca la rutina de confinament femenina implica un augment del temps dedicat al treball remunerat, segurament, ateses les interrupcions de l'àmbit domèstic que afecten la productivitat. En canvi, la rutina de confinament dels homes suposa una dedicació pràcticament igual del temps diari destinat al treball reproductiu i a les activitats d'oci.

Absoluta disponibilitat laboral masculina, doble presència femenina

En definitiva, les dades recollides mostren **l'impacte de gènere de la pandèmia en els usos del temps**. La divisió sexual del treball prèvia a la pandèmia condiona els usos del temps durant la pandèmia: persisteixen i s'accentuen les desigualtats. Les rutines de confinament del treball a distància augmenten el **conflicte entre la feina i la vida**, tot contribuint a fer difuses les fronteres entre dos àmbits amb lògiques temporals diferents. Aquesta fusió dels temps i espais té conseqüències negatives per a les persones que assumeixen responsabilitats en cada un dels àmbits. Bàsicament, és el cas de la majoria de dones que es troben immerses en una quotidianitat marcada per la **doble presència** física i simbòlica. Mentre que la doble presència en el context anterior a la pandèmia es manifestava simbòlicament, la doble presència de la

rutina de confinament es viu i es pensa. Les dificultats per separar l'àmbit professional i personal explica per què **les dones manifesten més estrès, esgotament emocional, pèrdua de control del temps o problemes per mantenir l'horari**. Tot plegat comporta conflicte diari i malestar quotidià amb costos personals. Contràriament, **l'absoluta disponibilitat laboral masculina** afavoreix la separació entre l'àmbit professional i personal dins de la llar amb un control més gran del temps i manteniment dels horaris.

3.1.4. A tall de conclusió

L'aproximació quantitativa a l'estudi del treball a distància des de la perspectiva de gènere posa de manifest un conjunt d'aspectes rellevants de cara a formular propostes per a un futur model de teletreball.

En primer lloc, les dades administratives mostren la feminització de l'ús dels permisos en el context anterior a la pandèmia, tot evidenciant una responsabilitat més gran de les dones cap al treball de cura amb independència de la seva categoria laboral. En segon lloc, l'avaluació del període de confinament i restabliment posa de manifest el caràcter masculí del treball presencial i el caràcter femení del treball a distància. A més, s'observa com el canvi en la modalitat de treball (de presencial a distància) sense acompanyar-lo d'una revisió de la seva organització temporal comporta problemes relacionats amb la gestió del temps entre el personal que té responsabilitats de cura. En aquest sentit, les dades mostren com la resposta davant l'absència d'una regulació temporal del treball a distància implica una demanda creixent de flexibilitat (i no reducció de jornada) per part de les dones, les principals responsables d'atendre les necessitats de cura dins de la llar. En tercer lloc, la primera onada de l'enquesta sobre usos del temps permet captar part de la realitat quotidiana durant el període de confinament i restabliment, així com identificar els seus costos personals. **El conjunt dels resultats obtinguts dibuixen, per al cas de les dones, una rutina de confinament condicionada per una càrrega de treball més gran, jornades interminables i una permanent situació de doble presència. Tres aspectes que tenen costos en termes temporals: menys control del temps, més dificultat per mantenir horaris, més necessitats de flexibilitat, més interrupcions, més escassetat de temps i més dificultat per separar l'àmbit professional i personal.** La falta de límits temporals clars i l'escassetat de temps es tradueixen amb la demanda de rigidesa horària combinada amb flexibilitat. L'impacte negatiu de l'experiència del treball a distància en femení afecta el benestar quotidià de les persones que assumeixen la principal responsabilitat de treball domèstic i, sobretot, de cura.

Els factors explicatius de la feminització del treball a distància i el seu impacte negatiu cal cercar-los en la segregació laboral que caracteritza la plantilla municipal i la persistència de la divisió sexual del treball a escala social. D'una banda, les dones fan més treball a distància atès que es troben en serveis on és més viable el teletreball en comparació amb els homes, que estan ocupats en serveis de naturalesa presencial. D'altra banda, davant la possibilitat de triar la modalitat de treball, les dones sembla que retarden el retorn a la presencialitat per tal de poder atendre les necessitats de cura dins de la llar. La disponibilitat laboral absoluta dels homes explicaria perquè ells no manifesten tant la necessitat d'adaptar horaris, la pèrdua de control del temps o les dificultats per ser flexible. L'absència de responsabilitats envers les tasques rígides de l'àmbit domèstic permet als homes blindar els temps i els espais laborals dins de la llar. Contràriament, la doble disponibilitat laboral i domèstica de les dones explicaria per

què elles han fet més treball a distància en una situació de doble presència on han estat igualment accessibles per a les necessitats de la feina com per als requeriments del treball domèstic i de cura. L'experiència del treball a distància està condicionada per l'estructura sexuada de la vida quotidiana, quan és simultània a les tasques domèstiques i de cura genera malestar i accentua les desigualtats. Les diferències en les disponibilitats i accessibilitats esdevenen un element clau per pensar el futur model de teletreball des de la perspectiva de gènere. Per això cal considerar aspectes centrals com la rigidesa dels horaris, la gestió flexible del temps o la desconexió digital.

3.2. Aproximació qualitativa

L'aproximació qualitativa presenta els resultats dels grups de discussió i les entrevistes informatives portades a terme per les investigadores del QUIT. D'una banda, s'han realitzat dos grups de discussió amb una mostra de dones i homes de la plantilla de l'Ajuntament, els seus organismes autònoms i els ens adherits a l'Acord de condicions de treball de l'Ajuntament de Barcelona. D'altra banda, s'han realitzat tres entrevistes a representants sindicals que integren la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Ajuntament de Barcelona.²⁰

El desenvolupament del treball de camp qualitatiu ha motivat la reformulació de la proposta metodològica inicial, atès que la realització del primer grup de discussió amb les dones posa en relleu la necessitat de realitzar un grup de discussió amb els homes a fi d'obtenir els discursos i imaginaris socialment compartits d'ambdós col·lectius. D'aquesta manera, es proposa que el material empíric dels grups de discussió també serveixi de base empírica a partir de la qual dissenyar el guió de les entrevistes informatives a les persones que formen part de la Comissió Tècnica d'Igualtat. En resum, doncs, s'han ampliat els perfils sociològics de l'anàlisi qualitativa tot captant informació més rica per a la diagnosi prèvia a la formulació de propostes.

En concret, els resultats de l'aproximació qualitativa es presenten en quatre apartats. Els dos primers es dediquen a l'anàlisi dels grups de discussió. Com a conclusió, el tercer inclou una síntesi dels discursos i imaginaris socialment compartits que permet assenyalar els riscos i les oportunitats pel sistema de teletreball de l'Ajuntament de Barcelona. Finalment, el darrer apartat recull l'evidència empírica de les entrevistes realitzades amb les representants de la Comissió Tècnica d'Igualtat.

3.2.1. Els discursos i els imaginaris de les dones

Els resultats del grup de discussió realitzat amb les dones apunten un conjunt d'aspectes per considerar entorn de **la seva experiència del treball a distància i les seves expectatives sobre un futur model de teletreball**.

²⁰ Realització de dos grups de discussió (12 de novembre i 16 de desembre) i tres entrevistes a membres de la Comissió Tècnica d'Igualtat (15 i 16 de desembre). Per a més detall, vegeu l'Informe 4 i l'Informe 5 a l'apartat d'annexos.

Realitat del treball a distància durant el confinament

A partir del relat de les dones, es posa de manifest que la seva experiència del treball a distància durant el confinament és **conflictiva** i els provoca malestar quotidià que es manifesta a través d'una sèrie de costos. En l'àmbit laboral, aquest malestar està relacionat amb la **manca de recursos, els dèficits organitzatius i la pèrdua de control en la gestió del temps**. A continuació es desenvolupen tots aquests aspectes.

El conflicte

La situació que genera el treball a distància es viu com un conflicte constant entre l'àmbit professional i personal, amb independència del moment del cycle de vida. Aquesta experiència conflictiva entre el temps de treball remunerat i la relació amb els altres temps de treball domèstic i de cura ja existia abans de la pandèmia, per bé que el confinament la fa visible, alhora que l'accentua en la mesura que conviuen en un mateix espai dues lògiques temporals diferents que s'autoexclouen.

El temps dedicat a la feina és difícilment compatible de manera simultània amb el temps dedicat a les tasques domèstiques i de cura, les exigències se superposen tot obligant a prioritzar i renunciar. En el cas de les dones amb criatures, es posa de manifest que aquestes esdevenen la màxima preocupació que passa per sobre de la resta d'àmbits quotidians. La situació de confinament requereix més disponibilitat laboral i domèstica a les persones que assumeixen responsabilitats en ambdues esferes. El règim de doble presència que es percebia simbòlicament abans de la pandèmia esdevé una realitat material durant el confinament. El conflicte quotidià que desencadena la rutina de confinament amb les ambivalències i contradiccions entre les dues esferes apareix en tots els discursos de les dones, si bé es manifesta segons la seva etapa vital.

Però, en qualsevol cas, s'observa que en el rerefons d'aquest malestar hi ha un procés socialitzador diferencial per raó de gènere que s'explica per les diferents maneres de viure i pensar la llar entre homes i dones.

Els costos

La conseqüència del conflicte quotidià davant la dificultat de separar l'àmbit laboral i domèstic provoca malestar a les dones que s'expressa en termes de costos: jornades interminables, augment de la càrrega total de treball, estrès, autoexigència, interrupcions, sensació de no arribar a tot i no fer res bé, dificultat per desconnectar, etc. A partir del discurs compartit entre les dones, es fa palès que el malestar quotidià del treball a distància pel que fa a l'àmbit laboral està relacionat amb tres factors: **manca de recursos** (tecnològics, dades, espai), dèficits en **l'organització del treball** i dificultats per **controlar el temps** (desconnexió, dessincronització i descontrol).

Els recursos

En primer lloc, s'observa que per a moltes treballadores la pròpia llar no està concebuda com un espai de treball laboral, la qual cosa implica males condicions per portar a terme la feina. La

primera condició que es manifesta per poder treballar en remot des de casa són els requeriments tècnics (connexió a internet i dispositius) i d'accés a les dades. En alguns casos, es posa de manifest que les mateixes treballadores assumeixen les despeses vinculades al treball des de casa. La falta dels recursos necessaris per poder treballar a distància provoca sensació de frustració i sentiment de culpabilitat.

Un altre aspecte que afecta les condicions laborals és la manca d'un espai adequat dins la llar i el fet de compartir el lloc de treball amb la família i ubicar-lo en espais comuns: la dona esdevé més accessible per a la resta de membres de la llar de manera que les interrupcions són més freqüents. Respecte d'aquesta qüestió, sorgeixen experiències marcades per la diferència de gènere, s'observa que l'espai i el temps dels homes queda preservat de les interferències domèstiques.

Organització del treball

En segon lloc, més enllà de la manca de recursos, es posen de manifest els dèficits d'una estructura organitzativa pensada específicament pel treball a distància. Entre els dèficits en l'organització del treball, s'assenyalen problemes relacionats amb la comunicació. En el rerefons de les problemàtiques, resideix la inexistència d'una cultura laboral forjada en l'experiència del teletreball, sense referents ni hàbits específics per a aquesta modalitat.

Tanmateix, els discursos de les dones també fan palesa la diversitat d'experiències dins la mateixa institució en funció del tipus de servei i les dinàmiques establertes per a cada àrea respecte a les reunions d'equip, la distribució de la feina o els lideratges.

Gestió del temps de treball

En tercer lloc, emergeixen els problemes relacionats amb l'organització del temps que assenyalen una doble tendència aparentment contradictòria: la dificultat per desconnectar i la dificultat per sincronitzar els horaris amb la resta de companyes de la feina. D'una banda, l'absència de rigidesa horària i la manca de cultura organitzativa perjudica la desconnexió. D'altra banda, el pes de les tasques domèstiques i, sobretot, de cura en l'organització de la rutina de confinament dessincronitza els temps entre les persones que integren un mateix equip de treball segons la seva situació en termes de cicle vital. La prioritat per atendre les necessitats derivades del treball de cura comporta augment de la càrrega total de treball i un allargament de la jornada laboral de manera fragmentada: sempre connectades però no sempre accessibles.

La dessincronització del temps de treball respecte de la jornada laboral estàndard d'una sola persona afecta la resta de l'equip: mentre que el caràcter presencial facilita el treball en equip, la distància pot forçar horaris atípics per tal de fer possible la coincidència.

Les expectatives respecte del teletreball

L'experiència del treball a distància durant el confinament i el restabliment condiciona les expectatives d'un futur model de teletreball. A partir dels discursos i imaginaris compartits, aquestes expectatives semblen apuntar a un model mixt que garanteixi la dimensió social i relacional de la feina, alhora que permeti atendre les necessitats de l'esfera domèstica. Per això, es dedueix, del discurs de les dones, el reclam de més capacitat d'autogestió del temps i

una organització específica del treball en remot que faciliti la delimitació de les esferes dins de la llar.

En primer lloc, s'observa que la idea del teletreball és més atractiva que l'experiència del treball a distància durant el confinament i el restabliment: el discurs socialment compartit valora positivament la modalitat del teletreball de caràcter mixt en l'escenari postpandèmia. El teletreball es considera una bona opció, sobretot per a les dones amb criatures, perquè permet atendre millor les tasques de cura, alhora que permet estalviar temps amb menys desplaçaments, tot disminuint l'estrès quotidià. Es considera que la regulació del teletreball facilita l'equilibri entre l'esfera professional i personal en la mesura que permet més flexibilitat en la gestió del temps i més capacitat d'autoorganitzar el treball.

Tot i l'expectativa de la flexibilitat vinculada al teletreball, també sorgeix la necessitat de fixar els horaris per tal de facilitar la separació de les esferes laboral i personal tot garantint les condicions de treball òptimes. En aquest sentit, s'apunta que la regulació horària ha d'anar acompanyada d'un canvi en la cultura laboral que integri el dret a la desconexió com a pauta de relació laboral. Altrament, es comparteix la idea del caràcter voluntari del teletreball.

Pel que fa a l'organització del treball, es proposa treballar per projectes/objectius a fi d'evitar els problemes de dessincronització, així com garantir la flexibilitat en la gestió del temps i l'autoorganització en el treball. Alhora, es considera que la diversitat dels llocs de treball que integra la plantilla municipal dificulta una regulació homogènia sota un únic model de teletreball a l'Ajuntament. En aquest sentit, els acords sembla que s'estableixen entorn del caràcter voluntari i mixt de la modalitat definit segons la situació personal. En qualsevol cas, es valora la dimensió relacional del treball presencial tant pel que fa a la socialització de les persones com a l'organització del treball.

Finalment, també s'apunten els riscos associats a un futur model de teletreball a partir de l'experiència del treball a distància durant el confinament. En primer lloc, emergeix de nou la dificultat per separar les esferes laboral i personal dins de la llar. En segon lloc, es posa de manifest com l'experiència del treball a distància difereix entre les dones i els homes. En aquest sentit, es detecta el principi de no consciència en l'imaginari compartit respecte del rol que els homes tenen dins de la llar. El fet que hi ha una responsabilitat femenina més gran respecte de les tasques de cura no es percep com un risc associat al model de teletreball, s'accepta amb resignació o es naturalitza. El discurs de les dones, sovint, justifica l'absència o menor responsabilitat dels homes respecte de les tasques de cura. Els arguments esgrimits apel·len a les exigències laborals dels homes en comparació amb el fet que les dones tenen més flexibilitat laboral, tot reforçant els rols i estereotips tradicionals de gènere. Les justificacions de les dones comporten una sobrevaloració de la dedicació dels homes dins les llars, de manera que quan hi són presents se'ls dona el privilegi de la tria.

En última instància, es posa de manifest l'estructura sexuada de la vida quotidiana que, entre altres aspectes, implica diferents maneres de viure i pensar la criança. El mateix discurs de les dones descriu acríticament aquesta realitat sobre la qual es fonamenten els diferents graus d'accessibilitat i disponibilitat que converteixen el treball a distància en un conflicte quotidià per a les dones inexistent entre els seus homòlegs masculins. Així doncs, s'observa que quan emergeix la consciència d'un repartiment desigual de la càrrega total de treball es tendeix a justificar amb un discurs que naturalitza part de les responsabilitats.

3.2.2. Els discursos i els imaginaris dels homes

Els resultats del grup de discussió realitzat amb els homes apunten un conjunt d'aspectes per considerar entorn de **la seva experiència del treball a distància i les seves expectatives sobre un futur model de teletreball**.

Realitat del treball a distància durant el confinament

A partir del relat dels homes, es posa de manifest que, a diferència de les dones, la seva experiència del treball a distància durant el confinament **no és conflictiva, no els provoca malestar quotidià ni deriva en costos negatius per a l'àmbit laboral i personal**. Per a ells, la gestió del temps i l'espai no es percep com a problemàtica malgrat el caràcter simultani del treball remunerat, el treball domèstic i el treball de cura que implica la situació de confinament. En comparació amb les dones, no expressen dificultats per separar l'esfera laboral i personal. En canvi, en relació amb l'àmbit laboral, dones i homes coincideixen a assenyalar els mateixos problemes respecte a la manca de **recursos** i els dèficits **organitzatius**. A continuació es desenvolupen tots aquests aspectes.

L'absència del conflicte

Genèricament, els homes no perceben la situació que genera el treball a distància com un conflicte quotidià entre les obligacions laborals i les responsabilitats domèstiques. La seva experiència no recull problemes amb la gestió del temps ni la distribució dels espais.

Malgrat l'absència general de conflicte, el grup de discussió posa de manifest diferències entre els homes segons situacions concretes. En aquest sentit, s'observa que la presència de menors a la llar i la situació laboral de la parella esdevenen factors que condicionen l'experiència del treball a distància.

En un cas, s'assenyala l'organització del temps com el principal problema per tal de poder combinar les obligacions laborals amb les responsabilitats de cura entre els dos membres de la parella. Tot i aquest conflicte temporal, el mateix relat apunta desigualtats de gènere pel que fa a la distribució de tasques. D'una banda, s'observa la responsabilitat de la dona en relació amb els àpats de les criatures com a tasca rígida que cal atendre diàriament. D'altra banda, emergeixen imaginaris socialment compartits que tendeixen a naturalitzar la figura de la mare per justificar l'actitud del pare.

Més enllà d'aquest cas concret, es posa en relleu l'absoluta disponibilitat laboral masculina a través de l'ús i la distribució dels espais dins de la llar. Mentre que les dones manifesten problemes per tenir una zona pròpia dins de casa, la percepció dels homes és de fluïdesa en l'organització espacial. Paradoxalment, però, la percepció canvia quan es fa referència a casos aliens: a casa dels altres s'identifiquen i reconeixen les problemàtiques que experimenten les dones per poder equilibrar les responsabilitats laborals i de cura.

En contrast amb la doble presència femenina, l'absoluta disponibilitat laboral masculina explica perquè els homes no viuen com una contradicció el fet que les criatures passin moltes hores

davant les pantalles o no s'atenguin les seves demandes mentre es treballa. En aquest sentit, s'observa que el nivell d'exigència masculí respecte a la cura no genera el sentiment de culpabilitat que manifesten les mares. Les subjectivitats entorn de la cura apareixen marcades pel gènere.

Les rutines de confinament dels homes no inclouen com a problemàtic el fet de compartir espai amb la resta de membres perquè no es mostren disponibles a les seves demandes. No expressen dificultat per separar l'àmbit laboral i domèstic, desenvolupen estratègies que els permeten impedir les interferències domèstiques. Si bé la disponibilitat laboral no s'entén ni es viu en termes d'accessibilitat, ja que mantenen el control del temps de treball remunerat. Si per a les dones les condicions del treball a distància provoca l'allargament de la jornada laboral sota la pressió constant de la feina interrompuda, els homes manifesten més capacitat de gestió temporal que, en part, s'explica per la manca d'assumpció de responsabilitats en l'àmbit domèstic.

De totes maneres, ells també posen de manifest que el treball a distància implica allargar la jornada laboral i esponjar-la durant el dia. Malgrat que les dones i els homes experimenten el mateix respecte a la quantitat de temps que dediquen a la feina, difereixen en la percepció subjectiva del que implica. Per a elles, es tradueix en un augment de la càrrega total de treball, jornades interminables i pèrdua de control del temps. En canvi, per a ells, representa una possibilitat per avançar tasques quan es vol i sense perdre el control del temps personal. Novament, doncs, s'observa el contrast entre la doble presència femenina i l'absoluta disponibilitat laboral masculina.

Els dèficits organitzatius i la manca de recursos

Com a conseqüència de l'absència de conflicte quotidià, les dificultats per treballar a distància en el cas dels homes només s'atribueixen a qüestions laborals. Segons el lloc de treball i la categoria professional, coincideixen a assenyalar dèficits organitzatius i manca de recursos. En primer lloc, pel que fa a l'organització i cultura laboral, s'apunta que el caràcter sobrevingut de la situació comporta l'empitjorament de problemàtiques tampoc no resoltes en la modalitat presencial. La diversitat de situacions pròpia d'una institució gran com és el cas de l'Ajuntament de Barcelona dona peu a diversos relats que tenen en comú el fet d'assenyalar la inexistència d'una cultura prèvia envers la modalitat del teletreball juntament amb una cultura laboral presencialista.

A més dels dèficits organitzatius, també s'assenyala la manca de recursos materials, tecnològics i d'accés a la informació per poder desenvolupar amb un mínim de condicions la feina des de casa. Un conjunt de mancances en què també s'afegeixen aspectes logístics com el tipus de cadira o taula, tot apuntant els costos en termes ergonòmics i de salut laboral.

Les expectatives respecte del teletreball

L'experiència del treball a distància durant el confinament i el restabliment també condiciona les expectatives d'un futur model de teletreball en el cas dels homes. A partir dels discursos i imaginaris compartits, s'observa que les seves expectatives coincideixen amb les de les dones a l'hora d'apuntar a un model voluntari de caràcter mixt que garanteixi la dimensió social i relacional de la feina. Per bé que els homes manifesten preferència per la modalitat presencial

amb arguments que apelen a l'eficàcia laboral, alhora que fan emergir la centralitat productiva que regeix la seva vida quotidiana. El treball presencial estableix rutina diària i facilita la socialització des de l'experiència masculina de la quotidianitat.

Tanmateix, s'observen diferències de gènere pel que fa a les potencialitats atribuïdes a la modalitat: mentre que les dones projecten més capacitat per a la gestió flexible del temps que els ha de permetre atendre les necessitats de l'esfera domèstica, els homes projecten un guany de temps que els permetrà dedicar a les activitats de lleure. En algun cas, però de manera secundària, també es fa esment a les tasques domèstiques.

Més enllà de les potencialitats atribuïdes a la modalitat del teletreball, dones i homes coincideixen en la necessitat de regulació. D'una banda, es comparteix la preocupació per fer compatible la rigidesa dels horaris amb certa flexibilitat temporal que garanteixi el control del temps. A més, es posa de manifest la necessitat d'impulsar una cultura laboral que afavoreixi una nova organització del treball tant pel que fa a la distribució de les tasques com als canals de comunicació.

D'altra banda, però, les raons que s'esgrimeixen per justificar la regulació difereixen segons el gènere. Mentre que elles reclamen la separació de l'esfera laboral i domèstica per tal de poder atendre ambdues responsabilitats sense contradicció, ambivalència i conflicte, ells reclamen la separació per preservar la seva privacitat. En última instància, el reclam per a l'establiment de límits es fa sota la lògica dels drets laborals i, per tant, reforça la disponibilitat laboral absoluta.

En definitiva, les expectatives sobre el teletreball masculines parteixen de l'absoluta disponibilitat laboral tot apuntant una valoració positiva en la mesura que es percep com una oportunitat per guanyar llibertat en la gestió i control del temps.

Riscos del teletreball sense perspectiva de gènere

La manca de conflicte en l'experiència del treball a distància i l'expectativa del teletreball en termes de llibertat personal en el cas dels homes reforcen els riscos associats a la definició d'un model que no incorpori la perspectiva de gènere. El fet que les dones percebin el teletreball com una oportunitat per millorar la conciliació de la vida laboral i familiar, alhora que els homes ho perceben com una oportunitat per millorar la seva qualitat de vida, obre la porta a reforçar les desigualtats de gènere.

La manca de consciència respecte a aquest risc esdevé un indicador del seu grau d'incidència. En cap cas, els homes consideren possibles efectes negatius vinculats a la modalitat del teletreball pel que fa a les condicions laborals i la promoció professional.

3.2.3. Risc de feminitzar el teletreball, oportunitat de corresponsabilitzar els homes

Els grups de discussió posen de manifest diferències rellevants des de la perspectiva de gènere. L'experiència femenina del treball a distància és més negativa que l'expectativa entorn del teletreball. En canvi, l'experiència masculina sembla tan positiva com l'expectativa. Per a les dones, la rutina que s'estableix amb el confinament és conflictiva, provoca malestar quotidià i

deriva en costos. Per als homes aquest aspectes negatius són inexistents. Les diverses accessibilitats que es desprenen de la doble presència femenina i l'absoluta disponibilitat laboral masculina són els principals factors explicatius d'aquestes diferències. Si bé és cert que, en ambdós casos, el fet de tenir criatures condiciona les experiències i expectatives.

Malgrat que la idea del teletreball s'associa a la llibertat per organitzar-se i l'estalvi de temps, el relat de les dones i els homes evidencia l'impacte de gènere del treball a distància i el risc de reforçar les desigualtats dins i fora de l'àmbit laboral: elles ho perceben com una oportunitat per a la conciliació, ells ho perceben com una millora individual en termes professionals i personals.

D'una banda, el discurs compartit entre les dones sobre la vivència del treball a distància durant els períodes del confinament i restabliment assenyalen la dificultat per separar l'esfera laboral i personal. Les fronteres difuses entre ambdós àmbits comporten una vivència conflictiva de la vida quotidiana a les persones que assumeixen, simultàniament, responsabilitats laborals, domèstiques i de cura. Dins de la llar, es difuminen els espais entre el treball remunerat, el treball domèstic i el treball de cura tot posant en contradicció lògiques temporals diferents i, sovint, contràries. La disponibilitat i accessibilitat per a tots els treballs provoca malestar quotidià. En aquest sentit, les rutines de confinament es caracteritzen per una situació de doble presència marcada per: l'allargament de les jornades laborals, l'augment de la càrrega total de treball, les interrupcions i interferències constants. Els costos es manifesten en termes d'estrès, escassetat de temps i càrrega emocional. Respecte a l'àmbit laboral, es coincideix a assenyalar problemàtiques relacionades amb la manca de recursos, l'organització del treball i l'organització del temps.

D'altra banda, el discurs de les dones també comparteix, paradoxalment, una expectativa positiva entorn d'un sistema de teletreball més enllà de l'experiència del treball a distància. Els elements de coincidència pel que fa a la seva definició apunten: el caràcter voluntari, la combinació amb la presencialitat, la definició dels canals de comunicació, els recursos, la regulació del temps de treball, el treball per objectius. En el rerefons d'aquesta expectativa compartida difereixen les percepcions respecte de l'oportunitat del teletreball segons l'etapa del cicle vital. En aquest sentit, s'observa com les dones amb criatures menors perceben la modalitat com una mesura de conciliació que els pot permetre estalviar temps i facilitar el treball de cura en un context de normalitat amb els centres educatius oberts. Percepció que no comparteixen les dones sense criatures.

Les diferències en la percepció de les oportunitats vinculades al teletreball permet apuntar un conjunt de riscos implícits. En primer lloc, el caràcter voluntari del teletreball pot emascarar la fal·làcia de la llibertat d'elecció quan no es comparteixen les condicions de partida. Cal considerar que les preferències estan marcades, entre altres factors, per un procés socialitzador diferencial per raó de gènere. Com passa amb altres mesures, és probable que les dones amb criatures s'adhereixin en major grau a la modalitat del teletreball. En aquest sentit, les participants del grup de discussió que tenen reducció de jornada són les que manifesten més expectatives amb el teletreball entès com a mesura de conciliació. En segon lloc, les diferències de gènere respecte a les preferències juntament amb la segregació laboral de la plantilla municipal poden reforçar la feminització d'aquesta modalitat. De la mateixa manera que passa amb el temps parcial, s'apunta el risc de reduir el teletreball a determinats col·lectius tot desprestigiant la modalitat i estigmatitzant les persones. Tot plegat, podria contribuir a polaritzar la plantilla laboral i convertir el teletreball en un obstacle per a la promoció laboral.

En definitiva, el conjunt de riscos fan notar que si el teletreball es redueix a una qüestió de dones esdevé una falsa solució per a la conciliació perquè reforça la divisió sexual del treball i

dificulta la corresponsabilitat. Contràriament, si la modalitat del teletreball forma part de l'organització del treball i afecta de la mateixa manera les dones i els homes resulta més fàcil pensar en l'oportunitat que pot representar per a la corresponsabilitat.

3.2.4. El discurs dels agents socials

Les entrevistes amb les representants dels sindicats a la Comissió Tècnica d'Igualtat permeten identificar els problemes i les necessitats derivades del treball a distància durant els períodes de confinament i restabliment, així com un seguit de propostes orientades a definir un model de teletreball específic per a l'Ajuntament de Barcelona. Si bé es detecten punts de coincidència entre les diverses veus entrevistades, també s'observen diferències en els nivells de construcció del discurs segons la perspectiva a partir de la qual es formula (posició del sindicat, experiència personal, impacte de gènere, etc.). A continuació es presenten les principals idees i arguments del discurs dels agents socials en dos apartats: **experiència del treball a distància i propostes per al model de teletreball.**

L'experiència del treball a distància

Més enllà de les diferències en la construcció del discurs entre les representants sindicals, se sistematitzen els principals punts de coincidència respecte de les problemàtiques i necessitats del treball a distància durant els períodes de confinament i restabliment, així com el seu impacte de gènere.

Taula 1. Problemàtiques i necessitats del treball a distància

Manca de recursos per poder treballar des de casa (tecnològics, logístics, accés a dades)
Riscos laborals associats als dèficits i no adaptació dels espais de treball dins la llar
Allargament de la jornada laboral per poder atendre les necessitats de cura
Dessincronització dels horaris de treball segons el cicle vital
Dificultat de desconnexió digital
Exigència de disponibilitat laboral absoluta
Heterogeneïtat en les formes d'organitzar el treball segons serveis, àrees o equips
Arbitrarietat en les càrregues de treball distribuïdes de manera desigual
Conflictes relacionats amb la dificultat per separar l'àmbit professional del personal
Excés de control horari institucional per garantir la productivitat
Desconfiança institucional envers la capacitat per treballar des de casa del personal
Subestimació per part de la institució de la productivitat del treball a distància
Dificultats per mantenir la modalitat de treball a distància durant el període de restabliment

Taula 2. Impacte de gènere del treball a distància

Càrrega psicològica per l'exigència de disponibilitat laboral absoluta i de la dificultat de la desconexió digital
Sentiment de culpabilitat per dificultats de mantenir a distància el ritme de treball i els horaris del treball presencial
Angoixa per retornar a la modalitat del treball presencial amb els centres educatius tancats
Càrrega emocional per la dificultat de separar la vida professional i personal
Absència de problemàtiques del treball a distància per part dels homes
Feminització del treball a distància amb l'inici del període de restabliment
Pèrdua de drets laborals

Propostes per a la definició del model de teletreball

El conjunt d'entrevistes realitzades també permet identificar un conjunt de mesures i propostes orientades a la definició d'un futur sistema de teletreball a l'Ajuntament de Barcelona, per bé que es manifesta la preferència per la modalitat del treball presencial.

Es parteix de la necessitat de debatre i negociar amb els agents socials les característiques del model tot incorporant la Comissió Tècnica d'Igualtat per tal de garantir la perspectiva de gènere. Se subratlla el caràcter constructiu de la Comissió i l'experiència de treball en altres temàtiques.

Pel que fa a les propostes, cal diferenciar aquelles que fan referència als principis que han de guiar la definició del model de teletreball de les mesures més concretes. D'una banda, la definició dels principis permet donar resposta a tres preguntes clau: què es vol regular? Com es vol regular? Quin en pot ser l'impacte? D'altra banda, la concreció de les mesures es pot agrupar en quatre blocs: organització del treball, temps de treball, recursos i prevenció. Les taules 3 i 4 sistematitzen tots els aspectes relacionats amb aquestes qüestions que apareixen en el discurs de les representants dels sindicats.

Taula 3. Principis per a la definició d'un model de teletreball

Preferència per la modalitat del treball presencial
Necessitat de regular un model de teletreball amb perspectiva de gènere
Modalitat d'organització del treball però també pot ser una mesura per afavorir la conciliació
Valoració prèvia dels llocs de treball que es poden adaptar a la modalitat del teletreball
Estudi previ de les càrregues de treball (quantitatiu i qualitatiu)
Consideració dels impactes negatius i els riscos psicosocials i per a la salut des de la perspectiva de gènere
Disseny d'un sistema d'avaluació segons els indicadors del Pla d'igualtat vinculat a la implementació de la modalitat
Caràcter voluntari
Modalitat mixta que combini treball presencial amb treball en remot

Taula 4. Mesures concretes del model de teletreball

Organització del treball	Distribució de tasques equitativa
	Definició de sistema de coordinació
	Definició de sistema de comunicació
	Valorar treball per objectius o projectes
Temps de treball	Organització dels horaris segons l'organització del treball
	Combinar la regulació horària per al treball en equip amb gestió del temps flexible per al treball autònom
	No exigir disponibilitat absoluta
	Garantir el dret a la desconnexió
Recursos	Facilitar els recursos i mitjans adequats per poder treballar des de casa (portàtil, mòbil, material d'oficina, cadires...)
	Ponderació i retribució de les despeses vinculades (aigua, llum, internet)
	Manteniment dels plusos de dietes
Prevenició i garantia de drets	Prevenició de riscos laborals (considerar casos com la maternitat i lactància amb estudis físicosocials)
	Prevenició del ciberassetjament
	Garantir els drets, no penalitzar

04

4. Propostes d'actuació

Els resultats de les anàlisis quantitatives i qualitatives són la base empírica sobre la qual aquest apartat, en resposta a l'objectiu específic 5 (OE5), presenta les línies d'actuació per tal de minimitzar un eventual impacte de gènere negatiu del futur model de teletreball de l'Ajuntament de Barcelona. La formulació de la bateria de propostes inclou un conjunt de reflexions prèvies a partir de les quals es concreten les mesures.

En el marc de la regulació vigent que s'ha detallat a l'apartat 2 d'aquest informe, el punt de partida de la present proposta és evitar el risc de feminitzar el teletreball de la mateixa manera que ha passat amb el temps parcial o la reducció de jornada. La segregació laboral que travessa la plantilla municipal, juntament amb el pes dels imaginaris socials vinculats a la responsabilitat femenina del treball de cura, i la persistència de la desigual distribució del treball domèstic i familiar dins les llars, són tres factors que podrien contribuir al fet que hi hagi més preferència pel teletreball entre les dones. En el rerefons d'aquesta elecció residiria, molt probablement, la percepció de la modalitat com una millora per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. En aquest sentit, cal tenir present que les preferències no són neutres a les condicions materials d'existència que defineixen la posició que les persones ocupen dins de l'estructura social. Sota l'aparença del lliure dret a triar la modalitat del teletreball, cal considerar l'impacte de gènere en termes de causes i conseqüències.

Pel que fa a la causa de la tria, no es poden desvincular les preferències de les dones i els homes d'una realitat quotidiana marcada per l'experiència quotidiana de la doble presència femenina o de l'absoluta disponibilitat laboral masculina. Pel que fa a les conseqüències, la tria de la modalitat del teletreball diferencial per raó de gènere pot comportar un impacte negatiu per a les dones tant pel que fa a la polarització de la plantilla municipal com el reforçament de patrons contraris a la corresponsabilitat dins de les llars. D'una banda, en l'àmbit laboral, pot estigmatitzar i penalitzar les persones que fan teletreball, tot obstaculitzant la seva promoció laboral i empitjorant les condicions de treball. En última instància, la no presència en el lloc de treball pot apartar les persones de la presa de decisions. D'altra banda, en l'àmbit domèstic, pot contribuir a fer difuses les fronteres entre la vida professional i personal, tot reforçant la desigual distribució de treball domèstic i de cura entre les dones i els homes.

Des de la perspectiva de gènere, doncs, cal considerar la possibilitat d'obtenir uns efectes contraris als desitjats. Una reflexió interessant en aquest sentit sorgeix quan s'analitza la relació entre la reducció de jornada i el treball a distància. Alguns discursos plantegen la modalitat del teletreball com una mesura per afavorir la disminució de la reducció de jornada entre les dones i la millora de les seves condicions laborals. Si bé la jornada completa comporta un impacte positiu en termes econòmics, la modalitat del teletreball corre el risc de reforçar la responsabilitat femenina dins la llar. A partir de l'estudi de cas de l'Ajuntament de Barcelona, s'observa un contrast entre les dades quantitatives i qualitatives: un volum important de dones renuncia a la reducció de jornada amb el treball a distància, però el grup de discussió apunta que aquesta renúncia no es donaria en un futur model de teletreball.

En qualsevol cas, existeix el risc de repetir el conjunt de costos que l'experiència del treball a distància ha comportat durant el confinament i el restabliment: augment de la càrrega total de treball i jornades interminables. Costos que, com evidencien les dades presentades en aquest informe, impliquen estrès associat al treball, esgotament emocional, menys control del temps, escassetat de temps, més interrupcions, menys hores de son, disminució de les activitats d'oci i dificultat per separar l'àmbit professional i personal.

Les expectatives captades a través dels grups de discussió i les propostes formulades per les representants sindicals apunten un conjunt d'aspectes orientats a reforçar la separació de l'esfera laboral i personal dins de les llars. El conflicte que sorgeix amb la fusió dels àmbits s'identifica com la principal problemàtica, més enllà dels efectes negatius per a la promoció laboral o l'augment de la càrrega total de treball. En aquest sentit, cal assenyalar el risc d'invisibilitzar o menystenir els possibles impactes negatius dins l'àmbit laboral per part de les mateixes dones. Pel que fa a les propostes, totes s'orienten a combinar rigidesa horària amb flexibilitat, tot assenyalant la necessitat de definir la modalitat de teletreball com una nova organització que implica revisar i repensar el temps de treball propi de la modalitat del treball presencial.

El conjunt de reflexions teòriques i evidència empírica justifica la següent proposta definida amb l'objectiu d'evitar els costos i riscos de feminitzar el teletreball des del paradigma de la transversalitat de gènere. En concret, es planteja la necessitat de dissenyar un sistema integral que entengui el **teletreball com una modalitat de treball universal desvinculada de les situacions personals**. A continuació s'apunten les premisses conceptuals i principis que han de guiar la concreció del model que s'haurà de planificar, implementar, acompanyar i avaluar:

- El teletreball com una modalitat de treball i no una mesura per donar resposta a d'altres objectius com ara les necessitats derivades de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- El teletreball com una modalitat combinada amb la modalitat del treball presencial que forma part de l'organització del treball de cada servei, àrea, unitat o equip.
- El teletreball com una modalitat definida segons una organització del treball diferent de la modalitat presencial i que pot ser reversible.
- El teletreball com una modalitat que regula l'àmbit laboral dins l'àmbit domèstic amb l'objectiu de mantenir-los separats i evitar contribuir en la seva fusió dins de les llars.
- El teletreball com una modalitat on cal revisar la idea de control horari vinculada al treball presencial, atès que hi resulta més difícil regular la jornada laboral i el dret a la desconnexió.
- El teletreball com una característica del lloc de treball i no un dret individual vinculat a determinades situacions (malaltia, responsabilitats de cura, edat, etc.).

- El teletreball com una modalitat que s'adapta a l'heterogeneïtat dels llocs de treball, tot realitzant una prèvia valoració i avaluació de la seva càrrega.
- El teletreball com una modalitat que preveu l'adaptació de tots els permisos laborals existents pel treball presencial, no és un permís laboral més.
- El teletreball com una modalitat organitzativa que requereix un disseny desvinculat del debat sobre la productivitat i el control horari.
- La modalitat del teletreball representa un canvi estructural en la cultura laboral que s'ha de basar en la confiança i responsabilitat.
- La modalitat del teletreball requereix un canvi en la cultura organitzativa que tingui en compte tot el personal a fi d'evitar que esdevingui una modalitat excloent, polaritzant i discriminatòria.
- El teletreball com una modalitat que implica formació, prèvia i contínua, així com el suport institucional per assegurar-ne el bon funcionament i evitar l'ús discrecional.
- El teletreball comporta riscos laborals específics que cal preveure per poder dissenyar els protocols pertinents.
- La modalitat del teletreball s'ha d'implementar amb el suport d'un sistema de monitoratge i seguiment orientat a captar els efectes, costos o perjudicis que pot implicar des de la perspectiva de gènere.

A partir d'aquestes premisses que han de guiar el disseny de la modalitat del teletreball, es proposen aspectes més concrets orientats a la definició de les mesures segons quatre blocs: organització del treball, temps de treball, recursos i riscos. Es tracta d'una bateria de propostes complementàries, que no s'autoexclouen, des d'un plantejament integral propi de la transversalitat de gènere.

Organització del treball

- Revisar els llocs de treball per valorar si és viable la modalitat del teletreball.
- Definir la modalitat del teletreball segons la naturalesa del lloc de treball (servei, competències, projectes, objectius, etc.).
- Incloure la doble modalitat (presencial i virtual) en l'organització del treball.
- Organitzar el treball tot diferenciant el treball en equip i l'autònom.
- Combinar l'autogestió i autoorganització del treball amb la coordinació d'equip.
- Organitzar el treball segons tasques presencials i virtuals.
- Definir el sistema de coordinació del treball presencial i virtual.
- Establir plans de comunicació fluida, directa i transparent.
- Promoure la gestió efectiva dels canals de comunicació.
- Potenciar la gestió col·lectiva dels problemes individuals vinculats a la modalitat.
- Evitar els riscos d'aïllament de les persones en l'organització del treball.
- Definir un pla personal que concreti tasques, objectius i dies del teletreball.

Temps de treball

- Desenvolupar mesures orientades a reforçar la separació de les esferes professional i personal.
- Sincronitzar el temps i l'espai dins l'equip de treball.

- Organitzar el temps de treball segons l'organització del treball i la distribució de les tasques.
- Dividir la jornada laboral en una franja fixa, per mantenir part de l'horari, i una franja flexible.
- Fomentar l'autonomia en la gestió flexible del temps segons l'horari laboral fix.
- Garantir el dret a la desconnexió.
- Promoure mesures que permetin reduir les interrupcions durant la jornada laboral.
- Promoure mesures que facilitin fer pauses de descans durant la jornada laboral.
- Establir límits horaris en les reunions virtuals.
- Establir mesures de control que no impliquin pressió productiva ni presencialitat virtual.

Recursos

- Garantir l'equipament tecnològic adequat i necessari per treballar des de casa.
- Garantir els recursos logístics i materials.
- Garantir l'accés a les dades i la informació.
- Oferir suport tècnic per resoldre problemes tècnics o logístics des de casa.
- Oferir compensació econòmica retributiva dels costos de l'activitat productiva dins de la llar.
- Promoure la formació específica sobre la modalitat del teletreball: gestió del temps, hàbits saludables, gestió de les xarxes, ús adequat del programari informàtic, drets laborals o ciberseguretat.

Riscos

- Considerar els riscos laborals i psicosocials específics de la modalitat del teletreball més enllà dels pensats sota el patró masculí i el treball presencial en espai públic.
- Regular les noves situacions en termes de riscos laborals i psicosocials, així com preveure els buits legals en termes d'organització del treball, prevenció, registre horari, seguretat, informació i protecció de dades.
- Definir indicadors per avaluar els nous riscos laborals i psicosocials relacionats amb: càrrega total de treball, esgotament emocional, estrès, ergonomia, ciberviolències i ciberseguretat.
- Establir protocols d'actuació i programes de prevenció específics per als riscos laborals i psicosocials vinculats al teletreball.
- Desenvolupar programes de detecció de les violències de gènere en la modalitat del teletreball.
- Preservar el dret a la intimitat, la vida privada, la protecció de dades i la confidencialitat.
- Impulsar polítiques de prevenció contra les vigilàncies, el control remot i la seguretat cibernètica.
- Establir un sistema de seguiment i revisió de la implementació de la modalitat del teletreball des de la perspectiva de gènere a partir d'un sistema d'indicadors específic que tingui en compte els nous riscos laborals i psicosocials, així com els indicadors del III Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona.

05

5. Annexos

5.1. Informe 1

Este documento presenta un **análisis descriptivo de los datos proporcionados por el Ayuntamiento de Barcelona (AjB) sobre su plantilla**. El objetivo consiste en ver la composición en términos de grupos de sexo, edad y categoría profesional, así como el uso de los diferentes tipos de permisos. En segundo lugar, se profundiza en el uso de los permisos antes y después de la situación de emergencia sanitaria.

1. Composición de la plantilla

a. Según sexo

La plantilla se compone por un 64,4 % de hombres y un 35,6 % de mujeres.

b. Según categoría profesional

Más de la mitad de la plantilla (un 56,4 %) corresponden a una categoría profesional considerablemente baja (C2). Lo siguen, sin embargo (aunque por mucha diferencia), los que pertenecen a la categoría profesional más alta (A1) en un 18,5 % de la plantilla, seguidos por el C1 (un 14,3 %) y luego el A2 (10,3 %). Solo un 0,4 % de la plantilla pertenece a la clase E.

c. Según sexo y categoría profesional

Por lo que se refiere a la categoría profesional según el sexo, se puede observar que la mayoría de hombres (67,4 %) pertenecen a la categoría profesional C2, mientras que las mujeres están mucho más dispersas, ya que ninguna categoría supera el 37 % de mujeres en una misma. Aun así, igual que los hombres, la mayoría de mujeres se encuentra en la categoría C2 (pero solo en un 36,6 %). Por lo que respecta a la categoría más alta (A1) un 12,6 % de los hombres pertenecen a esta, mientras que las mujeres doblan esta cantidad

(29,1 %). La categoría que está más igualada en cuanto a hombres y mujeres es la C1 (con 13,2 % y 16,4 %, respectivamente).

d. Según grupo de edad

Casi en su mayoría la plantilla del Ayuntamiento pertenece al grupo de edad de 30-44 años (un 48,2 %), seguido por el grupo de 45-54 (24,7 %) y el de 55+ (23,4 %). El grupo de 16-29 años solo corresponde a un 3,7 % de la plantilla.

e. Según tipo de relación laboral

Dado que se contemplan muchos tipos de relaciones laborales, a continuación, solo se apuntarán las más relevantes, que son: más de la mitad de la plantilla (66,6 %) es “Personal funcionario de carrera”. A partir de ahí, el próximo que le sigue son los que pertenecen al “Personal interino estructural” en un 15 %. El resto de relaciones no superan el 5 % de la plantilla.

2. Usos de los permisos según variables independientes

1) Reducciones de jornada

a. Por cuidado de menores

i. Según sexo

Existe un mayor porcentaje de mujeres (8,5 %) que de hombres (5,3 %) que deciden coger reducciones de jornada por cuidado de menores.

ii. Según edad

En cuanto a grupos de edad, los que tienen entre 30-40 años son los que cogen en mayor medida las reducciones de jornada por cuidado de menores (un 12 %), mientras que el grupo 45-55 años lo hace en un 2,6 % y el de 16-29 años, en un 0,8 %.

iii. Según categoría profesional

La categoría profesional que más uso hace de reducciones de jornada por cuidado de menores es la C2 (un 8 %). La categoría A1 y A2 comparten la misma proporción —5,4 %—, mientras que la C1 solo tiene un 2,5 %.

iv. Según relación laboral

Finalmente, las categorías que según relación laboral más destacan son, en primer lugar, la de “Personal laboral subrogado” (con un 25 %), y en segundo la de “Personal laboral indefinido no fijo”, con un 20 %. A partir de ahí, la categoría que los sigue con casi la mitad de porcentaje es la de “Personal laboral interino estructural”, con un 11,1 %, seguido del “Personal funcionario procedimiento interadministrativo”, con un 9,4 %. En cuanto a las cifras destacadas más bajas (sin contar las que tienen porcentaje 0), destacan los “Contratos laborales indefinidos” (con un 0,5 %) y el “Personal funcionario en prácticas” (con un 1 %).

b. Por cuidado de adultos

i. Según sexo

La proporción de hombres y mujeres que cogen reducciones de jornada por el cuidado de adultos es muy similar, siendo un 0,3 % de mujeres y un 0,2 % de hombres los que deciden cogerlo.

ii. Según edad

De forma similar al sexo, tampoco se encuentran variaciones según el grupo de edad, siendo una proporción muy mínima en todos los casos: 0 % para el grupo de 16-29; 0,2 para el grupo 30-44; 0,3 para el grupo 45-55; y 0,2 para el grupo 55+.

iii. Según categoría profesional

De la misma manera que en los casos anteriores, las cifras rondan los 0 % - 0,3%. La categoría A2 y C2 tienen el 0,3 %, mientras que el A1 el 0,2 % y el C1 y el E tienen el 0 %.

iv. Según relación laboral

Lo mismo sucede con los casos anteriores, siendo la mayoría un 0 % los que eligen la reducción de jornada por el cuidado de mayores. Solo el "Personal funcionario de carrera" y el "Personal funcionario en prácticas" tienen el 0,3 %, mientras que el "Personal interino sustitución" tiene el 0,2 %, y el "Personal interino estructural" el 0,1 %.

c. Por otros motivos

i. Según sexo

Existe poca proporción en ambos sexos de reducciones de jornada por otros motivos, habiendo algo más de mujeres (1,1 %) que de hombres (0,1 %).

ii. Según edad

El grupo de edad que más proporción tiene de reducciones de jornada por otros motivos es el de 30-44 años con un 0-7 %, seguido del grupo 55+ (con un 0,5 %), luego el de 16-29 años (con un 0,4 %) y finalmente el grupo 45-55 años (con un 0,1 %).

iii. Según categoría profesional

La categoría profesional que coge en mayor medida reducciones de jornada por otros motivos es la A2 (con un 1,1 %), seguida de la A1 (con un 0,8 %) y luego la C1 y C2 (ambas con un 0,3 %).

iv. Según relación laboral

La mayoría de las relaciones laborales no piden reducciones de jornada por otros motivos (siendo un 0 %). Destaca el "Personal laboral subrogado" (con un 5 %), seguido del "Personal interino estructural" (con un 1,8 %), el "Personal interino programa" (1 %) y el "Personal funcionario de carrera" (0,2 %).

2) Uso de horas de conciliación

a. Según sexo

La media de horas de conciliación cogidas por hombres es de 32,3 horas, mientras que la de las mujeres es de 26,5 horas.

b. Según edad

La media de horas de conciliación cogidas por los grupos de edad va de mayor a menor según menor edad a mayor edad. Es decir, en mayor medida, las cogidas por el grupo de 16-20 años, con una media de 39,9 horas. En segundo lugar, 29,1 horas por el grupo de 30-44 años, seguido por una media de 27,4 horas por el grupo de 45-54 años. Finalmente, el grupo de 55+ tiene una media de 19 horas de conciliación.

c. Según categoría

Las horas cogidas de conciliación son muy parecidas en todas las categorías. En primer lugar, se encuentran las 31 horas cogidas por la plantilla en la categoría A2, seguidas por las 30,3 horas cogidas por las de la A1. Las siguen las horas de la plantilla en la categoría C2 (25 horas), y finalmente las 18,5 horas de la categoría C1. La categoría E no es significativa.

d. Según relación laboral

Las horas según la relación laboral son muy parecidas, y ninguna supera el total de 32 horas. La categoría con mayor media de horas es la de “Personal interino estructural” con 31,1 horas, y la que menos la del “Personal funcionario comisión servicios”, con 11,1 horas.

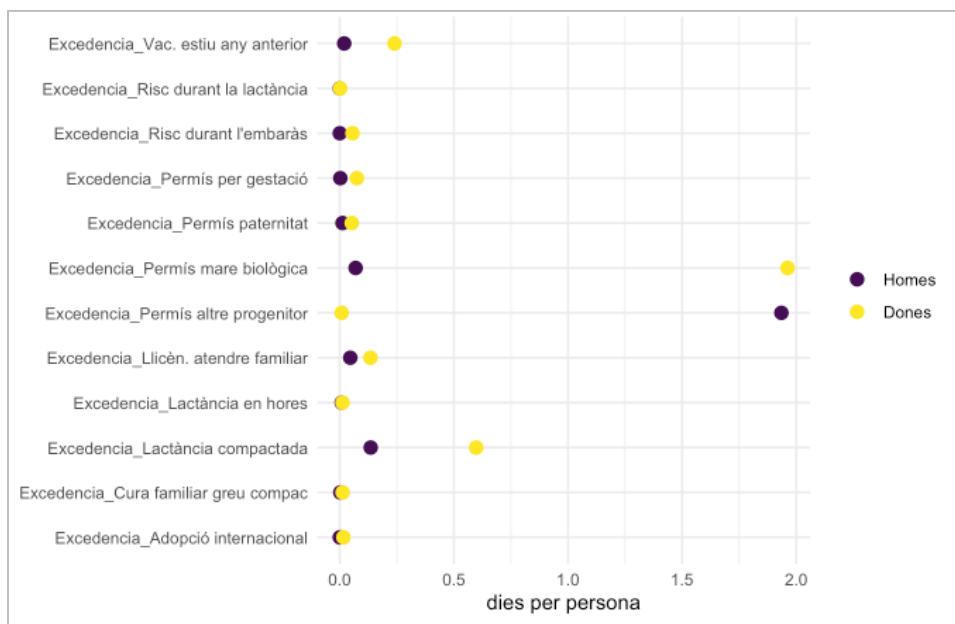
3) Uso de las excedencias

Las excedencias se presentan como número de días en los que se ha disfrutado de cada tipo de excedencia. Se trata de una variable para cada tipo de excedencia porque no son excluyentes. Como resultado, cada tipo de excedencia tiene muy pocos casos informados. Se presentan como gráfico para sintetizar los resultados. Las unidades son “días por persona”, para poder hacer los resultados comparables entre los grupos de las variables independientes.

a. Según sexo

Como puede observarse, no se encuentran diferencias significativas en los resultados. Las diferencias observables son en el caso de “Permiso madre biológica”, donde lo superan las mujeres, y “Permiso otro progenitor”, donde lo superan los hombres. En cuanto a las otras categorías donde se encuentran más diferencias, aunque mínimamente, y superadas siempre por número de mujeres frente a hombres, se encuentran la excedencia por “Lactancia compactada”, la “Licencia por atender a un familiar” y la excedencia “Vacaciones verano año anterior”.

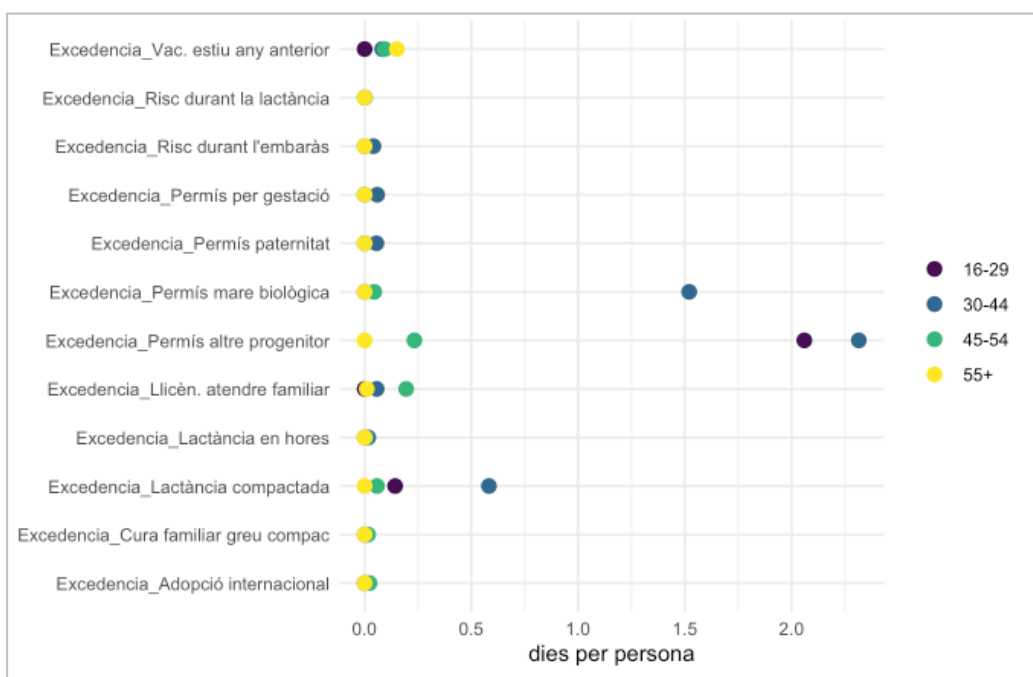
Gráfico 1. Uso de las excedencias según sexo



b. Según edad

Del mismo modo que el anterior, no se observan grandes diferencias entre los grupos de edad, aunque existe un poco más de dispersión que en el caso anterior según el sexo. Las categorías que destacan son: (1) la del “permiso madre biológica”, donde destaca el grupo 30-44 años; (2) la del “permiso de otro progenitor”, donde destacan, por orden, el grupo de 30-44 en mayor medida, seguido del de 16-29 años y el de 45-54 años; y (3) la excedencia de “lactancia compactada”, donde destaca el grupo de 30-44 años, seguido del de 16-29 años.

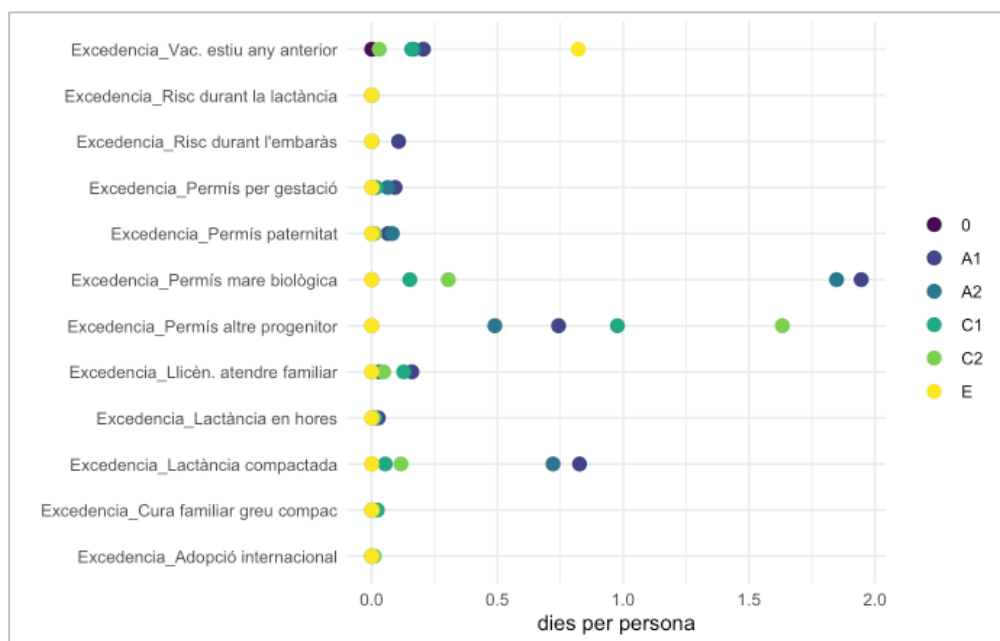
Gráfico 2. Uso de las excedencias según edad



c. Según categoría laboral

Finalmente, en el caso de la categoría laboral se encuentra mucha más dispersión en el uso de excedencias que según sexo y edad. Las categorías que más destacan son: en primer lugar, la excedencia por “vacaciones de verano año anterior”, donde destaca la categoría E frente a las otras. Por otro lado, en el “permiso madre biológica” destacan las categorías A1 y A2. En el “permiso otro progenitor” destaca la categoría C2, seguida de la C1, la A1 y la A2. Finalmente, la excedencia por “lactancia compactada” se destaca por la categoría A1, seguida por la A2.

Gráfico 3. Uso de las excedencias según categoría laboral



3. Vacaciones de Pascua / preverano 2019 vs. 2020

A continuación, se explora si se han producido cambios en el uso de las vacaciones de Pascua entre el 2019 (escenario “normal”) y el 2020 (escenario “confinamiento”). Desgraciadamente, la fecha mínima de vacaciones por el 2019 es el 6 de mayo de 2019, por lo que no se puede hacer este tipo de análisis. Como alternativas, se ha aplicado por el uso de vacaciones de verano en los meses de mayo y junio. En primer lugar, se explora qué proporción de personas tiene informado este ítem en cada anualidad:

- En el 2019: el 91,8 % de los casos tienen un valor igual a 0 o no están informados (7,8 % del total).
- En el 2020: el 97,7 % de los casos tienen un valor igual a 0 o no están informados (7,8 % del total).

a. Según sexo

Se observan diferencias mayores entre hombres y mujeres en la media del 2019 que en la del 2020, ya que, en el primero, la media de hombres eran 0,59 y la de mujeres 0,29, mientras que, en el segundo, la media de los hombres era de 0,14 y la de las mujeres, 0,13.

b. Según edad

La media se reduce claramente en todos los casos, aunque no se aprecian grandes diferencias entre las edades. Lo que puede destacarse es que, mientras que en el 2019 la media del grupo de edad 16-29 (con un 0,45) era la segunda menor (después de la del grupo 45-54 años con una media de 0,31), su media en el 2020 (0,19) es la mayor de

todas (le siguen 0,17 —del grupo 55+—, 0,14 —del grupo 30-44—, y 0,11 —del grupo 45-55—).

c. Según categoría profesional

De nuevo, todas las medias son reducidas en gran medida. En este caso, las únicas que mantienen su posición respecto a los dos años son la categoría C1, que es la que tiene la media más alta tanto en el 2019 (0,65) como en el 2020 (0,21), y la C2, que la sigue, en ambos años (0,55 y 0,17). A continuación, el orden del 2019 es: A2 (0,32); E (0,26) y A1 (0,18), mientras que el orden del 2020 es: A1 (0,06); A2 (0,04) y E (0,00).

d. Según relación laboral

El personal que muestra una mayor media en el 2019 es el “Personal interino sustitución”, con una media de 0,60, reducida a 0,02 en el 2020 (que también es la categoría que muestra mayor reducción de un año al otro). Le sigue en la media, en el 2019, el “Personal funcionario de carrera”, con una media de 0,56, reducida a 0,15 en el 2020. A continuación, están los “Contratos laborales indefinidos”, que pasan de una media de 0,48 en el 2019 a una de 0,06 en el 2020, y el “Personal interino programa”, que pasa de 0,47 a 0,01. Hay muchas categorías que salen con medias iguales a 0, y otras que salen con demasiados casos no informados.

4. Excedencias en el verano 2019 vs. 2020

Inicialmente se había considerado analizar el uso de las excedencias en verano, pero en la codificación que aquí se presenta, los ítems de excedencias parecen muy predefinidos para casos particulares (lactancia, riesgo de embarazo), por lo que se considera que no tendría tanto interés ver si se han utilizado como herramientas para flexibilizar. Se limita el análisis, pues, a la categoría más flexible, “licencia atender familiar”.

a. Según “licencia atender familiar”

Puede observarse que la mayoría de la plantilla (6.852) no hace uso de esta licencia. En el caso de los que sí la usaron, 9 personas lo hicieron de 1 a 2 semanas; 7 personas, de 2 semanas a 1 mes; 3 personas, de 1 a 3 meses; 3 personas, menos de una semana, y 1 persona, más de 3 meses.

5.2. Informe 2

Evaluación del confinamiento y el restablecimiento según el género (datos facilitados por el Ayuntamiento de Barcelona).

Periodo de confinamiento (del 14 de marzo al 24 de abril)

1) Datos sobre la distribución del género según los servicios

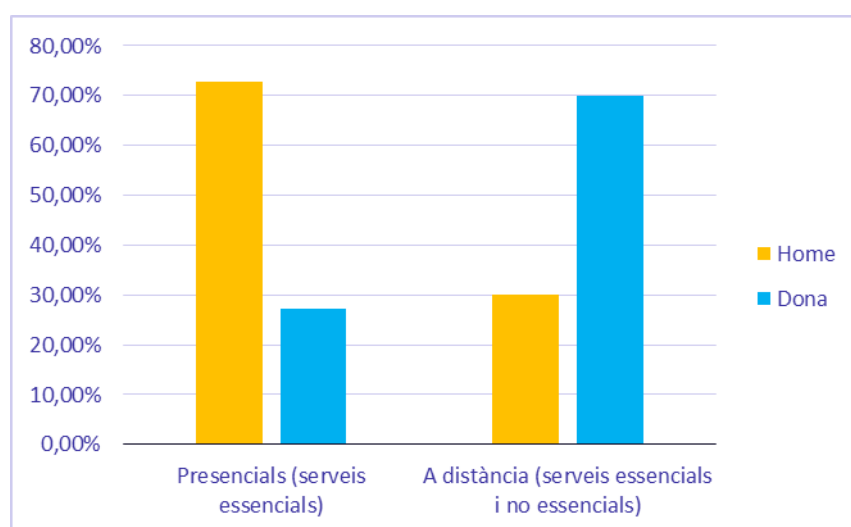
a. Servicios esenciales y no esenciales, según modalidad presencial o a distancia y distribuido por género

Se observa que un 46,78 % de la plantilla trabajó durante el confinamiento en servicios esenciales presenciales, de los cuales un 72,88 % del total la configuraban hombres (debido al peso de este género en la Guardia Urbana y en los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento). El 27,12 % de los que trabajaron en servicios esenciales presenciales fueron mujeres, de las cuales el 81,75 % trabajaban en el ámbito de Servicios Sociales.

En cambio, de los que trabajaron en servicios esenciales a distancia, un 61,92 % eran mujeres, mientras que el 38,08 % eran hombres. De los servicios no esenciales a distancia, un 73,71 % eran mujeres y solo un 26,29 % eran hombres.

Así pues, del total de personas que trabajaron a distancia, distribuidas en servicios esenciales y no esenciales, el 69,94 % fueron mujeres y el 30,05 %, hombres. Esta es la distribución esperable ya que un alto porcentaje de mujeres presta servicios que en período de confinamiento se podían desarrollar a distancia, independientemente de su carácter esencial o no, bien por la propia naturaleza del servicio o bien por el cierre preventivo de actividad.

Gráfico 4. Distribución del género según tipo de servicios y modalidad de teletrabajo durante el período de confinamiento



b. Modalidad presencial o a distancia distribuido por género

Puede observarse que un 68,07 % de hombres realizó trabajo presencial, mientras que el 31,93 % lo realizó a distancia. En el caso de las mujeres, los porcentajes son de un 25,42 % que trabajó presencialmente y un 74,58 % que lo hizo a distancia.

c. Tipología de servicios esenciales y no esenciales distribuido por género

El 80,96 % de hombres trabajó en servicios esenciales, y el 19,03 % lo hizo a distancia. Las mujeres trabajaron un 46,46 % en servicios esenciales y un 53,54 % en servicios no esenciales.

2) Datos según las medidas de conciliación

Para valorar los datos relativos a las peticiones de flexibilidad y aquellas que permitieran valorar qué cambios se habían producido en el disfrute de las medidas de conciliación, se recogieron los datos distribuidos por género de personal con familiares dependientes a cargo respecto del total de hombres y el total de mujeres, a efectos de referenciar los valores a este número.

a. Frecuencia relativa de trabajadores/oras con personas dependientes a cargo según tipo de servicio, distribuido por género

Del total de la plantilla, un 36,47 % tiene personas dependientes a cargo.

Según el género, la plantilla que tiene personas a cargo es muy similar, siendo un 38,49 % en el caso de los hombres y un 34,46% en el caso de mujeres. Lo mismo sucede con los tipos de servicio, siendo un 42,49 % en el caso de los servicios esenciales presenciales, un 34,03 % en los esenciales a distancia, y un 30,82 % en los no esenciales a distancia.

b. Medidas de conciliación y flexibilidad en la modalidad de teletrabajo según género

La suma del porcentaje de personal con familiares a cargo que requirieron medidas de conciliación y flexibilidad fue del 59,67 % de los hombres y un 56,05 % de las mujeres. Por lo tanto, no se observan diferencias significativas entre género, pero sí pueden observarse según modalidad.

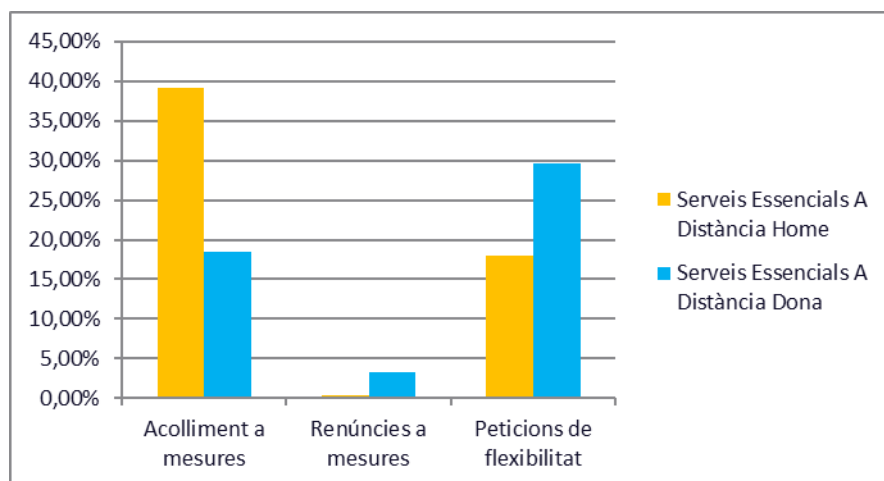
c. Peticiones de flexibilidad y medidas de conciliación según género, modalidad de teletrabajo y tipo de servicios

Se puede observar que hay diferencias significativas según la modalidad del teletrabajo y las peticiones de medidas de flexibilización.

En los servicios presenciales se pidieron en mucha menos proporción medidas específicas de conciliación y flexibilidad que entre los que trabajaron a distancia, hecho que se constata en ambos géneros. Por un lado, un 2,98 % de los hombres con familiares a cargo pidieron medidas de conciliación (un 0,90 %) y de flexibilidad (un 2,08 %). En el caso de las mujeres, el porcentaje fue más elevado, siendo un 8,33 % de estas las que solicitaron las medidas de conciliación (un 5 %) y de flexibilidad (un 3,33 %).

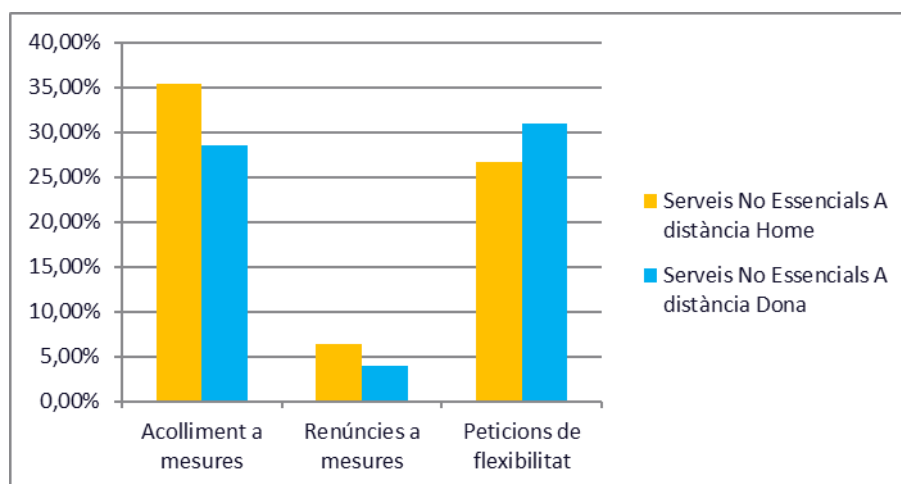
En cuanto a los servicios esenciales a distancia, en cambio, muchas más personas se acogieron a estas medidas, sin verse diferencias muy significativas según el género. Así pues, un 57,09 % de hombres pidieron medidas de conciliación (39,17 %) y de flexibilidad (17,92 %), mientras que las mujeres lo hicieron en un 48,05 % de estas, solicitando un 18,44 % medidas de conciliación y un 29,61 % medidas de flexibilidad.

Gráfico 5. Peticiones de flexibilidad y medidas de conciliación de los servicios esenciales a distancia según género



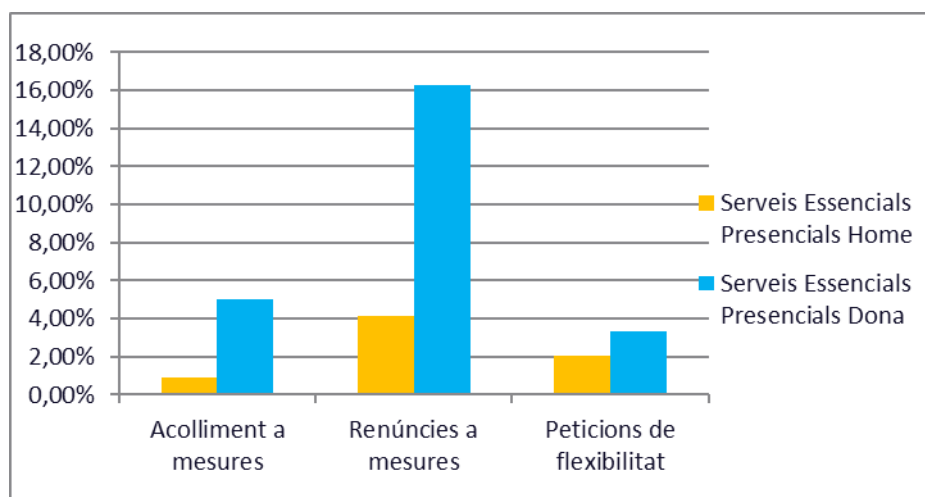
Lo mismo que en el caso anterior ocurre con los servicios no esenciales a distancia. El 62,15 % de hombres con familiares a cargo pidieron las medidas de conciliación (35,46 %) y flexibilidad (26,69 %), cifras parecidas en el caso de las mujeres, siendo estas un 59,52 % que solicitaron medidas de conciliación (28,61 %) y de flexibilidad (30,91 %).

Gráfico 6. Peticiones de flexibilidad y medidas de conciliación de los servicios no esenciales a distancia según género



Hay que mencionar, como un elemento adicional al que se ha indicado, que la renuncia a la reducción de jornada por conciliación con reducción de las retribuciones se ha producido en un número porcentualmente superior en los servicios presenciales, con un porcentaje más alto de mujeres, con una cifra del 16,30 %, en relación con los servicios a distancia. De este porcentaje de mujeres, un 76,13 % correspondía a trabajadoras de servicios esenciales presenciales del Instituto Municipal de Servicios Sociales.

Gráfico 7. Peticiones de flexibilidad y medidas de conciliación de los servicios esenciales presenciales según género



Período de restablecimiento (de 24 de abril hasta 1 de julio)

1) Datos sobre la distribución del género según los servicios

a. Servicios esenciales y no esenciales, según modalidad presencial o a distancia y distribuido por género

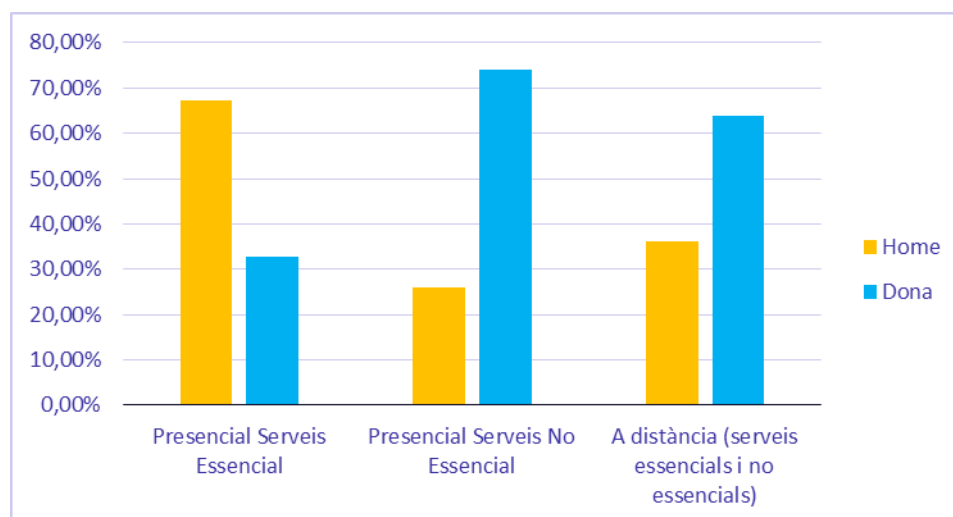
Durante el período de restablecimiento, un 52,59 % de la plantilla trabajó en servicios esenciales presenciales. De este conjunto, el 67,13 % eran hombres, hecho que se explica por el peso de este género en la Guardia Urbana y los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento. Por otro lado, el 32,87 % fueron mujeres, dentro de las cuales el 54,97 % trabajaban en Servicios Sociales.

En este período se produjo una incorporación presencial, con distintos grados, del personal de servicios no esenciales. Los que trabajaron en esta tipología de forma presencial fue el 21,60 % de la plantilla. De estos, un 25,86 % fueron hombres, mientras que el 74,14 % fueron mujeres, dato que se explica por la distribución por género en relación con los servicios de ámbito general.

El total de porcentaje de personas que trabajaron presencialmente (en servicios esenciales y no esenciales) fue en suma del 74,19 %. De este porcentaje, el 25,86 % fueron hombres y el 74,14 % fueron mujeres, dato que se explica por la distribución por género en relación con servicios del ámbito general.

El porcentaje de personas que trabajaron a distancia (en servicios esenciales y no esenciales) supuso un 25,81 % del total de la plantilla. De estos, un 63,78 % eran mujeres, i el 36,21 %, hombres.

Gráfico 8. Distribución del género según tipo de servicios y modalidad de teletrabajo durante el período de restablecimiento



b. Modalidad presencial o a distancia distribuido por género

Los datos muestran que, del total de hombres, un 81,39 % prestó servicios presenciales, y el 18,61 % lo hizo a distancia. Por lo que respecta a las mujeres, de su total, un 66,91 % prestó servicios presenciales, y el 33,08 % lo hizo a distancia.

c. Tipología de servicios esenciales y no esenciales distribuido por género

Del total de hombres, el 78,46 % trabajó en servicios esenciales, mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje estuvo mucho más repartido, con un 48,53 % que trabajó en servicios esenciales y un 51,47 % que trabajó en servicios no esenciales.

2) Datos según las medidas de conciliación

a. Frecuencia relativa de trabajadores/oras con personas dependientes a cargo según tipo de servicio, distribuido por género

Del total de la plantilla, un 35,65 % tiene personas dependientes a cargo. Los porcentajes según el género de trabajadores y trabajadoras con personas dependientes a cargo respecto al total de hombres y mujeres es muy similar según cualquier tipo de servicio.

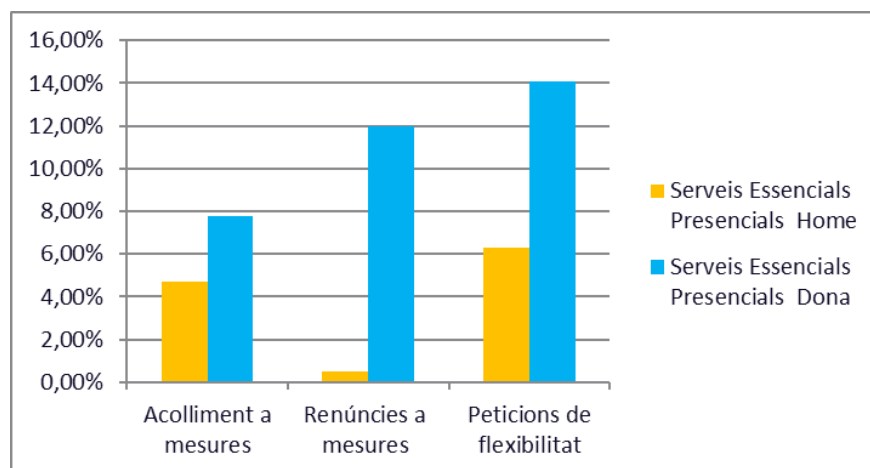
b. Peticiones de flexibilidad y medidas de conciliación según género, modalidad de teletrabajo y tipo de servicios

Se pueden observar diferencias en el tipo de servicio esencial o no, y la modalidad de trabajo presencial o a distancia. En el período de restablecimiento, el número de medidas en los servicios esenciales presenciales fue significativamente más bajo que en el resto de tipos y modalidades, por el hecho que las condiciones horarias y de jornada se vieron modificadas en el período de confinamiento, que se mantuvieron en el de restablecimiento. En este período, pues, el porcentaje de hombres que requirieron medidas de conciliación o flexibilidad fue del 11,02 % (4,72 % de conciliación y 6,30 % de flexibilidad) de los hombres con personas

dependientes a cargo, mientras que en el caso de las mujeres fue del 21,86 % (7,76 % de conciliación y 14,10 % de flexibilidad).

En el caso del período de restablecimiento, en términos absolutos, se puede observar también que un elevado porcentaje de mujeres decidieron renunciar a las medidas de conciliación que tenían hasta entonces (11,99 %), de las que un 91,76 % correspondía a trabajadoras de servicios esenciales presenciales del Instituto Municipal de Servicios Sociales.

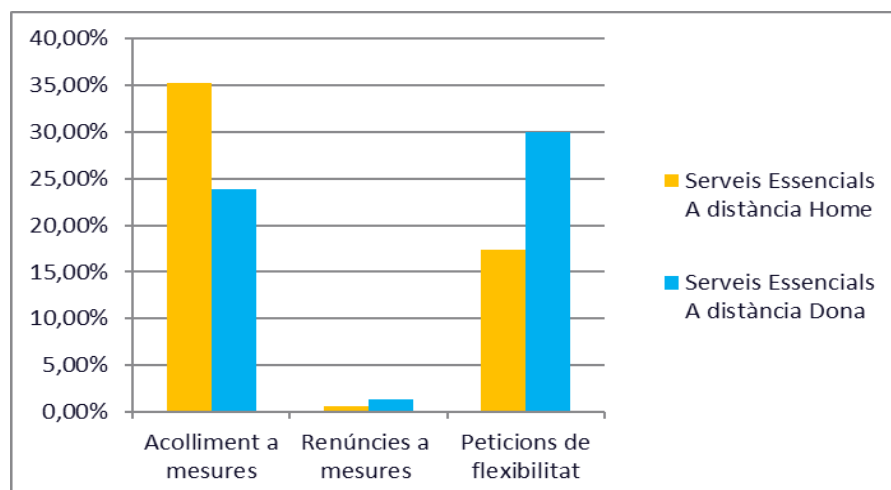
Gráfico 9. Peticiones de flexibilidad y medidas de conciliación de los servicios esenciales presenciales según género



Porcentaje según género de trabajadores/oras con personas dependientes a cargo sin contar los servicios esenciales presenciales

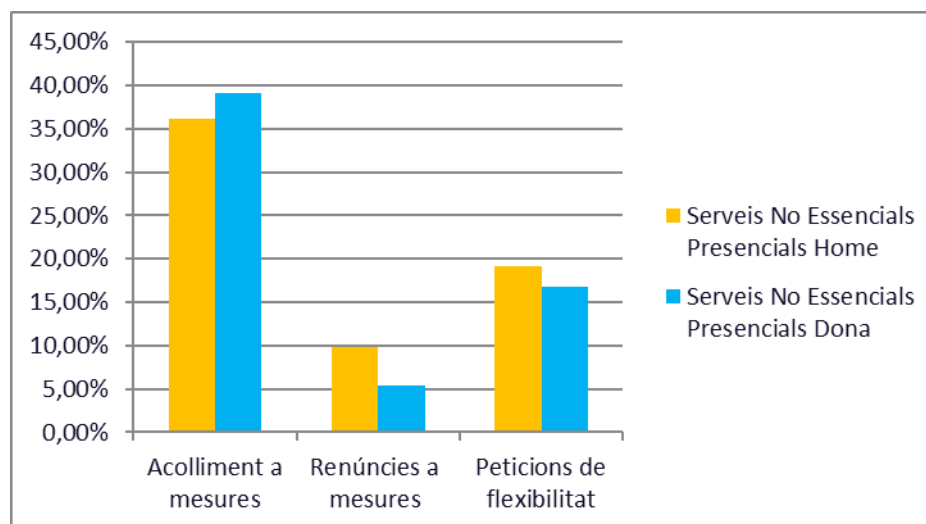
En los servicios esenciales a distancia, un 52,60 % de hombres y un 53,91 % de mujeres pidieron medidas de conciliación y flexibilización. En el caso de los hombres, un 35,26 % fueron medidas de conciliación y un 17,34 % de flexibilización, y en el de las mujeres fueron un 23,91 % de conciliación y un 30 % de flexibilización.

Gráfico 10. Peticiones de flexibilidad y medidas de conciliación de los servicios esenciales a distancia según género



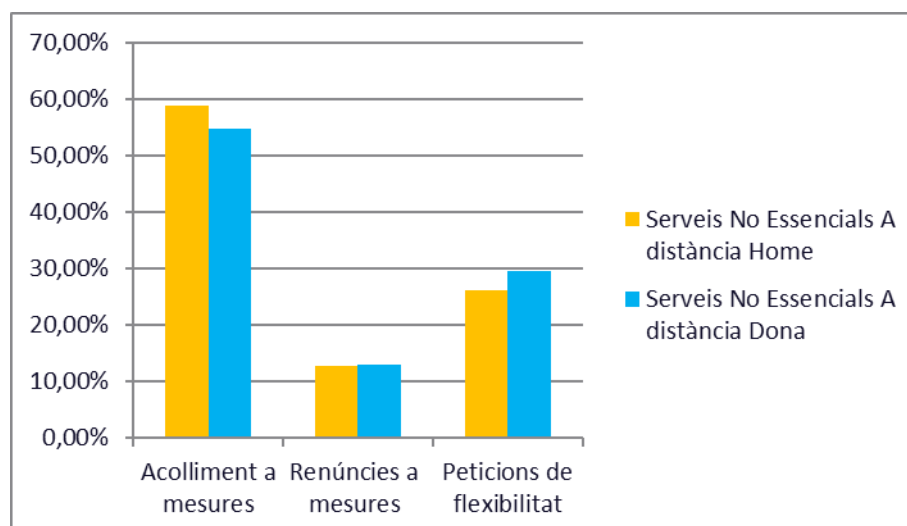
En los servicios presenciales no esenciales, el porcentaje de hombres que requirieron medidas de conciliación y flexibilidad fue de un 55,26 %, y el de las mujeres, un 55,73 %. Este dato indica que la presencia en los servicios no esenciales no requirió medidas de cambio estructural en la organización de los servicios, como sí lo hizo en el caso de los servicios esenciales presenciales, por lo cual se produjo más necesidad de aplicación de medidas de conciliación y flexibilidad.

Gráfico 11. Peticiones de flexibilidad y medidas de conciliación de los servicios no esenciales presenciales según género



Por lo que respecta a los servicios a distancia (tanto los esenciales como los no esenciales), se presentan también porcentajes superiores al 50 %, respecto a hombres y mujeres. Cabe indicar que en los servicios no esenciales a distancia se registraron el porcentaje más alto de requerimientos y con más porcentaje en el caso de los hombres, 85,10 %, y del 84,42 % de las mujeres.

Gráfico 12. Peticiones de flexibilidad y medidas de conciliación de los servicios no esenciales a distancia según género



3) Datos complementarios

1) Oficina de Atención al Personal

Durante los dos períodos analizados, la Oficina de Atención al Personal recibió 167 consultas, de las cuales 107 fueron hechas por mujeres, y 63 por hombres.

Durante el período de confinamiento, la mayor parte de las consultas hacían referencia a las posibilidades de trabajar a distancia por parte de personal que prestaba servicios esenciales presenciales, normalmente por tratarse de personal vulnerable o tener familiares a cargo.

Durante el período de restablecimiento las consultas más frecuentes fueron:

- Aclaración sobre si el personal vulnerable debía incorporarse presencialmente.
- Concreción de las medidas de flexibilidad en el trabajo presencial para posibilitar la conciliación.
- Posibilidad de mantener la modalidad de trabajo únicamente a distancia.
- Como se adaptaban al período de restablecimiento los horarios especiales.
- Fecha en la que se preveía volver al control horario.
- Previsión de la regulación del teletrabajo.
- Tramitación de las horas de flexibilidad y régimen de permisos.
- Sobre la instrucción de trabajo a distancia, las consultas fueron: posibilidad de realizar formación en situación de baja médica, y cómo solicitar el abono por incremento de gastos en telefonía.

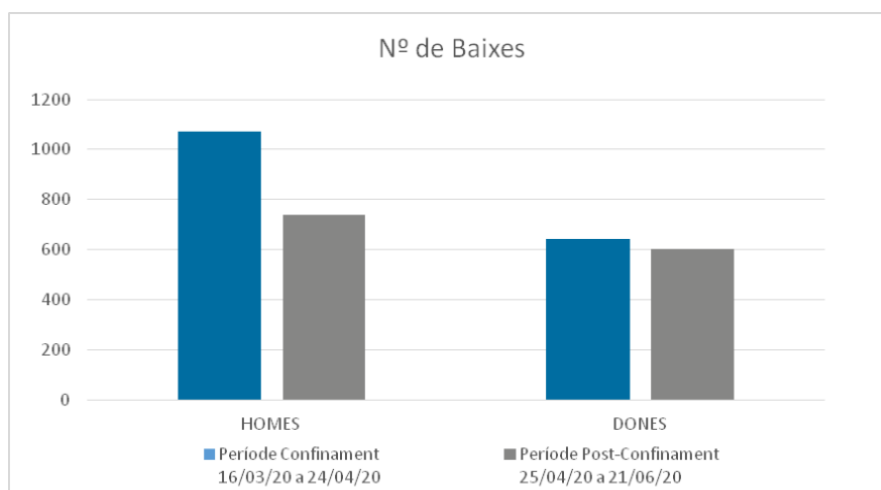
2) Datos relativos a las bajas médicas

Los datos siguientes no permiten comparaciones porcentuales respecto al número de mujeres y hombres en diferentes modalidades de trabajo, ni sobre el número total. Estos datos permiten valorar por género el número de bajas diferenciando los dos períodos, agrupando las causas de estas bajas.

a. Distribución del número de bajas según género y período de confinamiento y restablecimiento

Puede observarse que, durante el período del confinamiento, el 62,52 % de las bajas correspondieron a los hombres, y el 37,48 % a las mujeres. Por otro lado, durante el período de restablecimiento, el 55,10 % correspondieron a los hombres, y el 44,89% a las mujeres. El total de bajas durante este período disminuyó un 12,18 %, siendo el género masculino el que tuvo mayor disminución (un 18,34 % menos, frente al 3,21 % menos en el caso de las mujeres).

Gráfico 13. Distribución del nombre de bajas según género y período de confinamiento y restablecimiento



Aunque durante el confinamiento el número de bajas en los hombres fue superior que entre las mujeres, así como en la cantidad de jornadas perdidas, en el período de restablecimiento se observa que las cifras de bajas casi se igualaron en los dos sexos, pero la cantidad de jornadas perdidas fue superior en el caso de las mujeres, al contrario de lo que pasó durante el confinamiento. En el caso de los hombres, el número de horas perdidas disminuyó un 8,86 %, mientras que en el caso de las mujeres aumentó un 4,82 %.

b. Distribución del número de bajas por género en el año 2019

Realizando una comparativa entre el año 2020 y el 2019, sin separar los períodos, se puede observar que el nombre total de bajas fue prácticamente el mismo en cuanto a hombres (1.750 bajas en el 2019 y 1.810 bajas en el 2020), pero substantivamente diferentes en el caso de las mujeres (2.270 bajas en el 2019 y 1.244 en el 2020).

c. Distribución del número de bajas por causa según género

Por lo que respecta a los hombres, se observa que, durante el período de confinamiento, el 48,17 % de las bajas correspondieron a casos por, o relativos a, la COVID-19, i el 51,82 % a otras patologías. Durante el período de restablecimiento, el 34,77 % correspondieron a casos por, o relativos a, la COVID-19, y el 65,22 % a otras patologías.

Por otro lado, en las mujeres, durante el período de confinamiento, el 26,94 % de las bajas correspondieron a casos por, o relativos a, la COVID-19, y el 73,05 % a otras patologías. Durante el período de restablecimiento, el 21,76 % correspondió a otros casos por, o relativos a, la COVID-19, y el 78,23 % a otras patologías.

En conjunto, en el período de restablecimiento, la cantidad de bajas por o relativas a la COVID-19 fue superior en los hombres (257) que en las mujeres (131), pero las bajas por otras patologías en este mismo período son notablemente superiores en las mujeres (471), y esto se observa también

durante la fase de confinamiento (469), logrando en los dos períodos unas cifras superiores al doble de la cantidad de bajas relativas a la COVID-19.

5.3. Informe 3

Resultados de la encuesta “Uso del tiempo, organización del trabajo y bienestar” realizada por la Harvard Business School y la London Business School con la colaboración del Ayuntamiento de Barcelona.

El anexo recoge y complementa el informe y análisis de los resultados de la encuesta realizado por el Ayuntamiento de Barcelona

Introducción

El presente informe describe los resultados en la primera ola de la encuesta “Uso del tiempo, organización del trabajo y bienestar” que se distribuyó entre la plantilla municipal el pasado mes de mayo de 2020. La encuesta forma parte de un proyecto de investigación internacional que tiene como objetivo conocer cómo la propagación del coronavirus está afectando al bienestar de las personas trabajadoras, su uso del tiempo y sus experiencias laborales. El Ayuntamiento de Barcelona colabora con la distribución de la encuesta entre sus trabajadores y trabajadoras.

En primer lugar, se describen las características sociodemográficas de la muestra participante en la encuesta y, a continuación, se presentan los principales resultados. Por último, se incluyen unas conclusiones y la bibliografía.

1. Sección: datos demográficos / preselección

La encuesta se envió el 27 de mayo de 2020 por correo electrónico a todos los distritos, sectores e institutos del Ayuntamiento de Barcelona. Eso supone un conjunto de 12.000 personas. De estas, respondieron a la primera ola de la encuesta 880 personas de la plantilla municipal (606 mujeres y 274 hombres.)²¹

Sexo → Indica tu sexo

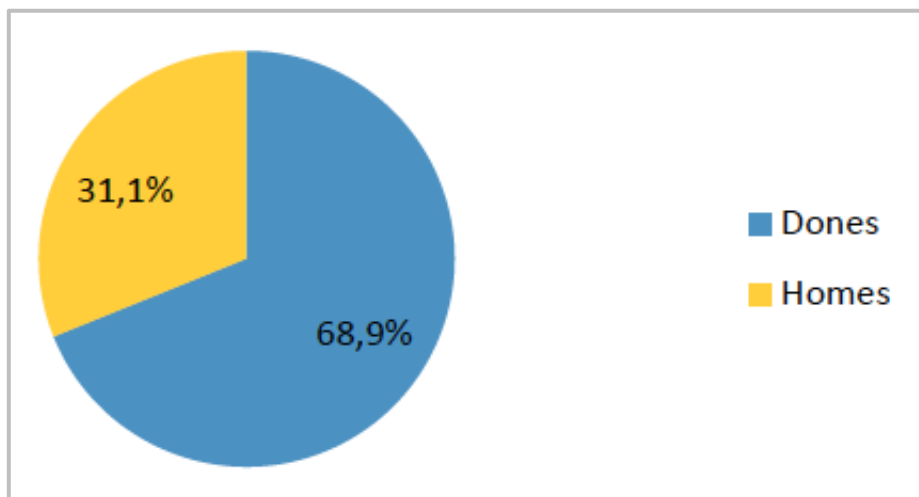
Tabla 1. Distribución por sexo encuesta

	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	274	31,1 %
Mujeres	606	68,9 %
Total	880	100 %

²¹ Al margen de “Mujer” u “Hombre” también se dio la opción de “Otros. Especificalo”, pero ninguna de las personas encuestadas se decantó por esta opción.

El hecho de que el porcentaje de mujeres sea tan elevado puede suponer un sesgo a la hora de analizar ciertos datos con perspectiva de género. La explicación a dicha circunstancia puede residir en el interés/compromiso —o falta de este— a la hora de responder el presente cuestionario, pues en todas las encuestas realizadas durante la pandemia de la COVID-19 aparece el mismo sesgo. De modo que es preciso insistir en la cortedad de la muestra, pues recordemos que la encuesta fue respondida por un 7,3 % del total de la plantilla.

Gráfico 14. Distribución por sexo encuesta Harvard



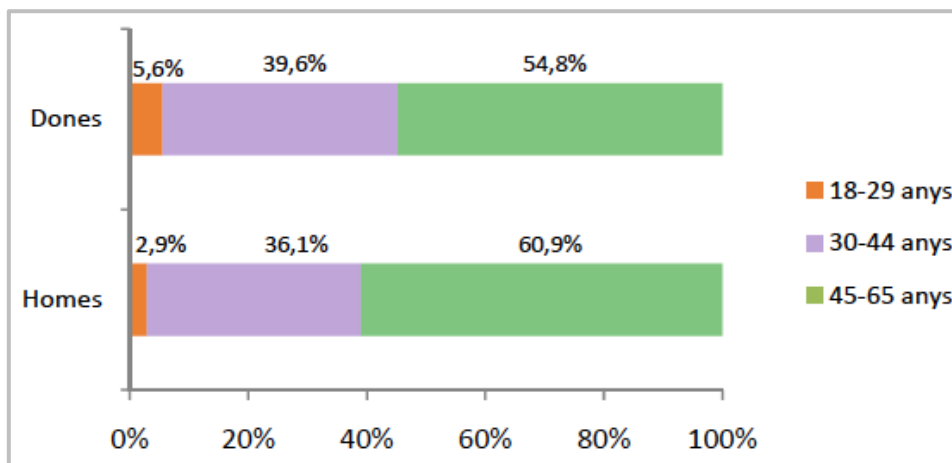
Grupo de edad → ¿Qué edad tienes?

Tabla 2. Distribución por edad encuesta Harvard

	Hombres		Mujeres		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
15-29 años	8	19 %	34	81%	42	100 %
30-44 años	99	29,2 %	240	70,8 %	339	100 %
45-64 años	165	33,3 %	330	66,7 %	495	100 %
Total	272	31,1 %	604	68,9 %	876	100 %

La distribución por edades del conjunto de trabajadores y trabajadoras participantes en la encuesta muestra que más de la mitad son personas de más de 45 años. En el caso de las mujeres, y en comparación con los hombres, hay más presencia de personas jóvenes.

Gráfico 15. Distribución por edad y sexo encuesta Harvard



Tal como advertíamos, el tramo de edad más numeroso es el correspondiente a 45-64 años, el cual supone un 56,50 % del total. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 54,63 % tiene entre 45 y 64 años.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 60,66 % tiene entre 45 y 64 años.

La categoría que le sigue es la de 30-44 años, con un 38,69 %. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 39,73 % tiene entre 30 y 44 años.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 36,39% tiene entre 30 y 44 años.

Finalmente, con un porcentaje de 4,79 % del total, está la categoría de entre 15 y 29 años. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 5,6 % tiene entre 15 y 29 años.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 2,94 % tiene entre 15 y 29 años.

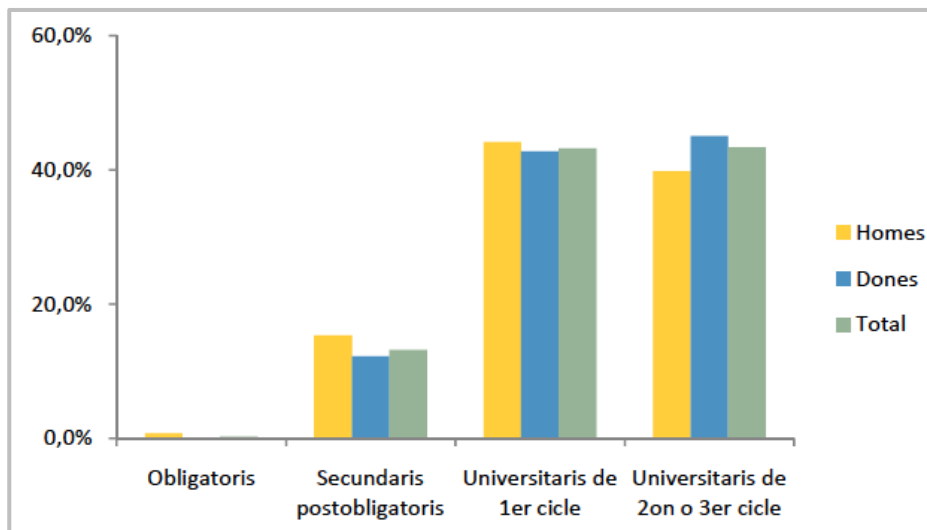
Nivel de estudios → ¿Cuál es el nivel más alto de estudios que has asumido?

Tabla 3. Distribución por sexo y nivel de estudios encuesta Harvard

	Hombres		Mujeres		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Obligatorios	2	100 %	0	0%	2	100 %
Secundarios generales	24	42,1 %	33	57,9 %	57	100 %
Secundarios profesionales	18	30,5 %	41	69,5 %	59	100 %
Universitarios	121	31,8 %	259	68%	380	100 %
Posuniversitarios	109	28,5 %	273	71,5 %	382	100 %
Total	274	31,1 %	606	68,9 %	880	100 %

En relación con el nivel de estudios, la mayor parte de la plantilla respondió que dispone de estudios universitarios, aunque las mujeres, en general, presentan un nivel formativo ligeramente superior al de los hombres.

Gráfico 16. Distribución por sexo y nivel de estudios encuesta Harvard



Como podemos ver, la moda yace en la categoría de estudios posuniversitarios con un porcentaje total de 43,40 %. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 45,04 % tiene estudios posuniversitarios.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 39,78 % tiene estudios posuniversitarios.

Le sigue muy de cerca la categoría de estudios universitarios, con un 43,18 % del total. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

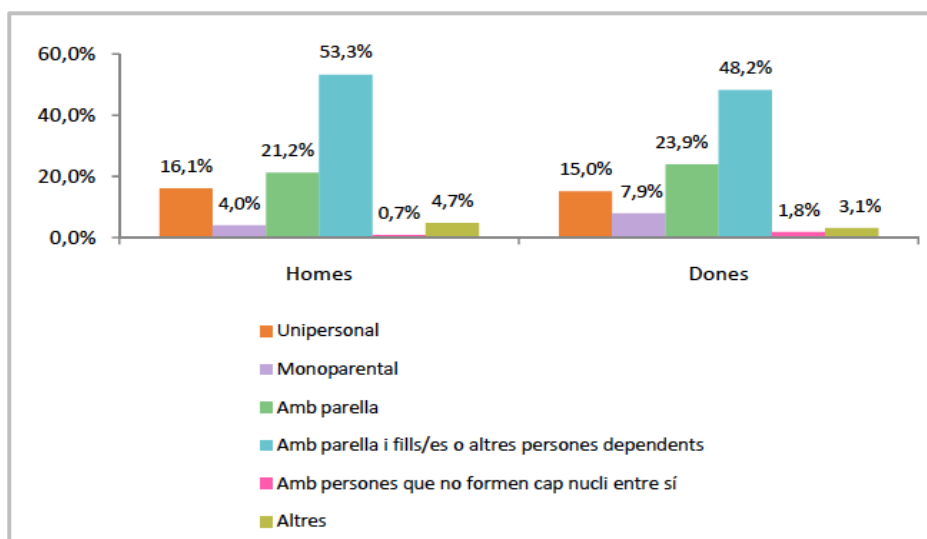
- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 42,73 % tiene estudios universitarios.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 44,16 % tiene estudios universitarios.

Tipo de hogar → ¿En qué tipo de hogar vives?

- Monoparental
- Con pareja
- Con pareja e hijos/hijas u otras personas dependientes
- Con personas que no forman ningún núcleo familiar entre sí
- Otros

Respecto del tipo de hogar de los trabajadores y las trabajadoras participantes en la encuesta, se observa un patrón similar entre ambos sexos.

Gráfico 17. Distribución por sexo y tipo de hogar encuesta Harvard



Si miramos más al detalle, cabe destacar que el grupo más numeroso, con un 58,79 %, responde a los y las que tienen pareja e hijos/hijas u otras personas dependientes. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 48,2 % tiene pareja e hijos/hijas u otras personas dependientes.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 53,3 % tiene pareja e hijos/hijas u otras personas dependientes.

El grupo que le sigue en relación con su cuantía, lo forman los y las que viven en pareja con un 27,24 % del total de personas encuestadas. Al ponderarlo y desagregarlo por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 23,9 % vive en pareja.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 21,2 % vive en pareja.

Finalmente, podemos añadir el caso de los hogares monoparentales, el cual lo componen un total de 7,9 %. Si ponderamos y segregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 7,9 % vive en un hogar monoparental.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 4 % vive en un hogar monoparental.

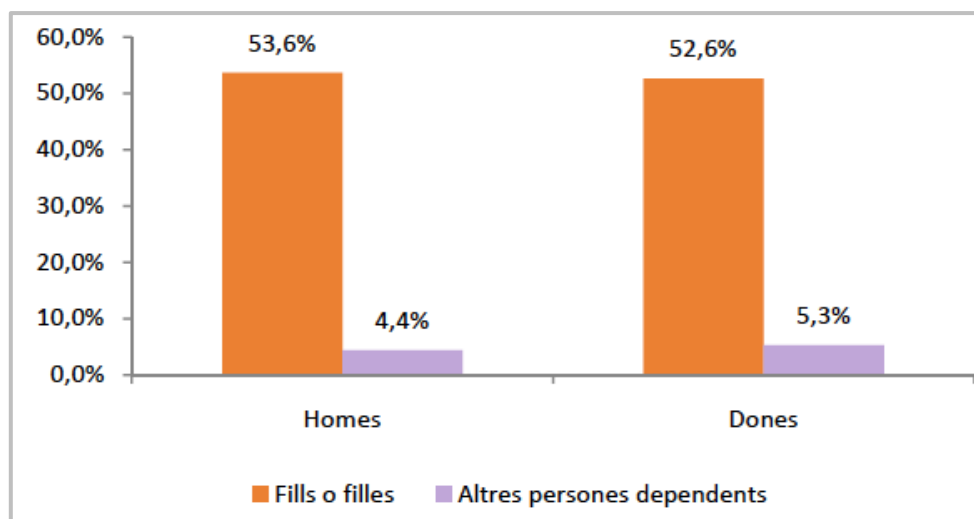
Tipo de hogar en función de la edad

Si tenemos en cuenta la edad en la pregunta anterior, los datos muestran que, respecto al primer grupo (los y las que tienen pareja e hijos/hijas u otras personas dependientes), un 62,6 % se encuentra en el tramo de edad de entre 44 y 64 años. Y, en cuanto al segundo (los y las que viven en pareja), un 57,6 % del total de esta categoría tiene una edad de entre 15 y 44 años.

Hijos/hijas dependientes → ¿Cuántos hijos/hijas dependientes tienes que vivan actualmente en casa? (0, 1, 2, 3 o 4)

A modo general, alrededor de la mitad de la plantilla que participó en la encuesta tiene hijos/hijas dependientes.

Gráfico 18. Distribución por sexo y personas dependientes a cargo encuesta Harvard



Más concretamente, un 40,07 % tiene 1 hijo/a dependiente viviendo actualmente en casa que, si ponderamos y segregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 40 % tiene 1 hijo/a viviendo en casa.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 40,23 % tiene 1 hijo/a viviendo en casa.

El segundo grupo que destaca, con un 39,5 %, es el que tiene 2 hijos/hijas viviendo actualmente en casa. Si ponderamos y segregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 40,28 % tiene 2 hijos/hijas viviendo en casa.

- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 37,86 % tiene 2 hijos/hijas viviendo en casa.

Personas mayores dependientes

De todas las personas que han contestado a esta pregunta, un 91,60 % afirma no tener ninguna persona mayor dependiente viviendo actualmente en casa.

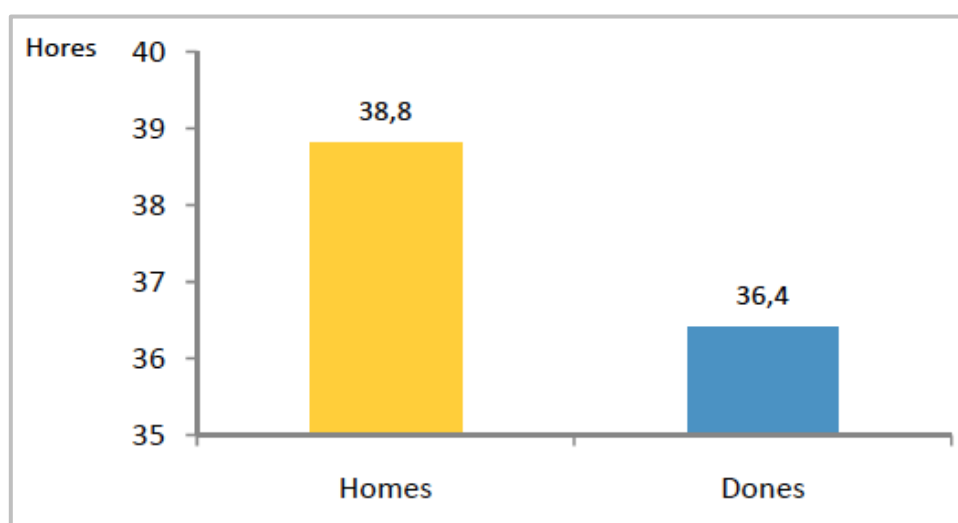
La siguiente categoría, con un 5,53 %, la componen los que afirman tener 1 persona mayor dependiente viviendo actualmente en casa. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 5,91 % tiene una persona mayor dependiente viviendo actualmente en casa.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 4,73 % tiene una persona mayor dependiente viviendo actualmente en casa.

Horario semanal de trabajo remunerado → ¿Cuántas horas a la semana dedicas a realizar un trabajo remunerado?

Los datos muestran que los hombres dedican una media de 38,83 horas semanales al trabajo remunerado, frente a las 36,39 horas semanales que las mujeres dedican al mismo. Esta diferencia se explica, por un lado, porque las mujeres trabajan en mayor proporción que los hombres en jornadas parciales; y, por otro, por la segregación vertical y horizontal que afecta a determinados puestos de trabajo que tienen jornada de 40 horas semanales y están masculinizados.

Gráfico 19. Distribución por sexo y horas semanales de trabajo remunerado encuesta Harvard



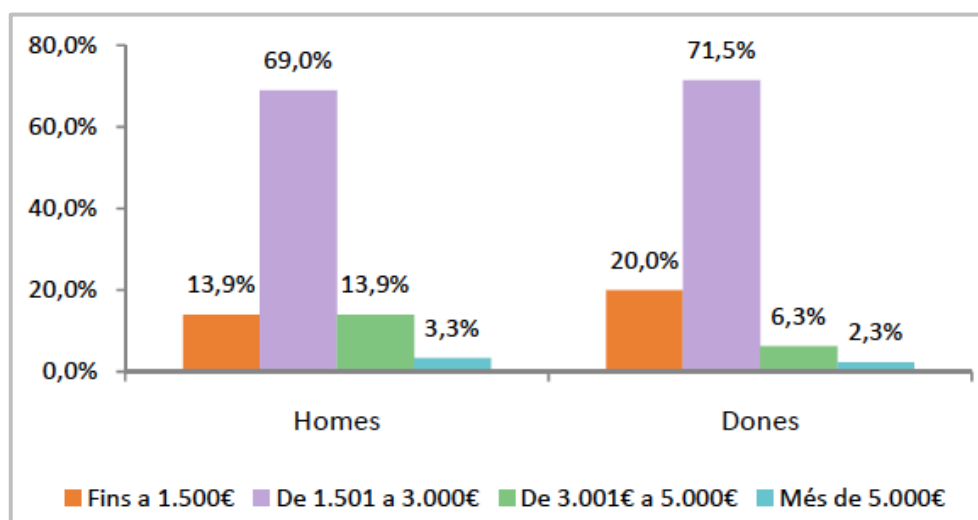
Ingresos personales → ¿Cuáles son tus ingresos personales mensuales (después de impuestos)?

Grosso modo, la mayoría de la plantilla que respondió a la encuesta se sitúa en la franja de 1.501 a 3.000 euros.

Más concretamente, los datos muestran que:

- Del total de personas encuestadas, un 31,36 % tienen unos ingresos de 1.501 a 2.000 euros. Si lo ponderamos y desagregamos por género, vemos que un 34,32 % de las mujeres encuestadas y un 24,81 % de los hombres encuestados corresponden a esta categoría de ingresos personales.
- El segundo grupo más numeroso, con un 28,06% del total, lo conforman los y las que tienen unos ingresos de 2.001 a 2.500 euros. Si lo ponderamos y desagregamos por género, vemos que un 27,22 % de las mujeres encuestadas y un 29,92 % de los hombres encuestados corresponden a esta categoría de ingresos personales.
- Por otro lado, un 16,02 % del total de encuestados/adas tiene unos ingresos de 1.001 a 1.500 euros. Si lo ponderamos y desagregamos por género, vemos que el 17,49 % de las mujeres encuestadas y el 12,77 % de los hombres encuestados corresponden a esta categoría de ingresos personales.

Gráfico 20. Distribución por sexo e ingresos personales mensuales encuesta Harvard



En suma, pues, los ingresos de las mujeres son proporcionalmente menores que los de los hombres, ya que se encuentran más mujeres que ingresan menos de 1.500 euros y menos mujeres en las categorías más elevadas. Esta distribución salarial refleja una de las principales desigualdades de género existentes en el mercado de trabajo, la brecha salarial.

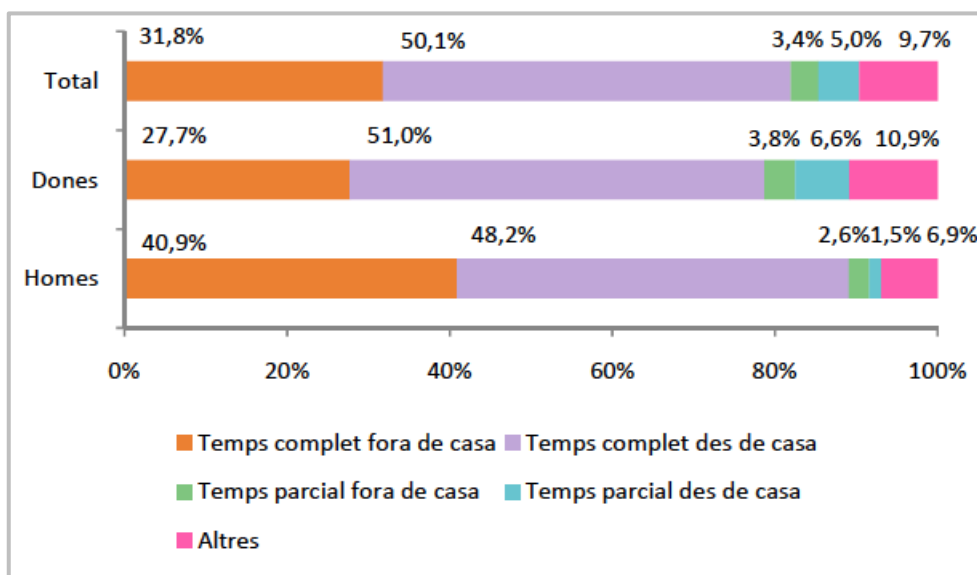
2. Nuevos sistemas de organización del trabajo en el contexto de COVID-19

Situación laboral → ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu situación laboral actual?

En el ámbito del trabajo, el estallido de la pandemia y la declaración del estado de alarma provocó que la mayoría de organizaciones impulsasen (no siempre con la planificación ni los medios requeridos) nuevas formas de trabajo como el trabajo a distancia para poder seguir desarrollando la actividad profesional durante el confinamiento.

La última semana de mayo de 2020, Barcelona entraba en la primera fase de desescalada y, en aquellos momentos, alrededor de la mitad de la plantilla que respondió la encuesta trabajaba desde casa, siendo un poco superior en el caso de las mujeres.

Gráfico 21. Distribución por sexo y situación laboral encuesta Harvard



Más concretamente, y teniendo en cuenta que las categorías son:

- *Actualmente tengo un lugar de trabajo a tiempo completo y trabajo fuera de casa.*
- *Actualmente tengo un lugar de trabajo a tiempo completo y trabajo desde casa.*
- *Actualmente tengo un lugar de trabajo a tiempo parcial y trabajo fuera de casa.*
- *Actualmente tengo un lugar de trabajo a tiempo parcial y trabajo desde casa.*
- *Otros.*

Cabe destacar, como ya anunciábamos, que los y las que tienen un puesto de trabajo a tiempo completo y trabajan desde casa forman el grupo más numeroso, con un 50,11 % del total. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 50,1% tiene, actualmente, un puesto de trabajo a tiempo completo y trabaja desde casa.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 48,17 % tiene, actualmente, un puesto de trabajo a tiempo completo y trabaja desde casa.

El grupo que le sigue en relación con su cuantía, con un 31,81 %, corresponde a los que tienen un lugar de trabajo a tiempo completo y trabajan fuera de casa. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 27,72 % tiene, actualmente, un puesto de trabajo a tiempo completo y trabaja fuera de casa.

- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 40,87 % tiene, actualmente, un puesto de trabajo a tiempo completo y trabaja fuera de casa.

Así pues, el trabajo a jornada completa fuera de casa tenía un peso más importante entre los hombres que entre las mujeres.

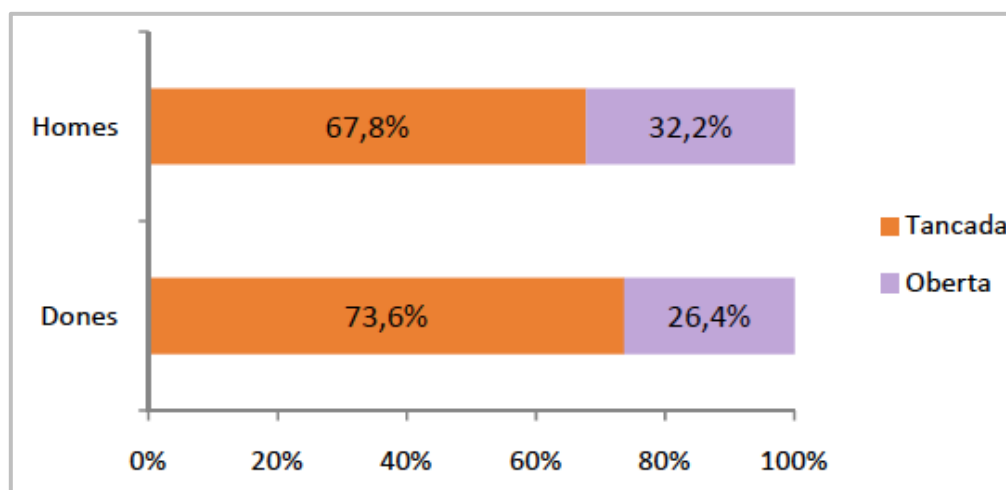
Cabe añadir que un 10,9 % de las mujeres y un 6,9 % escogieron la opción *Otros*. Analizando las respuestas cualitativas obtenidas, se observa que, principalmente, hace referencia a personas que debido a la COVID-19 estaban trabajando de forma híbrida, alternando días o semanas presenciales en la oficina con días o semanas realizando teletrabajo en casa. En menor medida, también se encontraban algunos casos de personas que tenían un contrato a jornada completa pero que disponían de una reducción de jornada para el cuidado de menores o personas dependientes, personas que estaban de baja, etc.

Otras cuestiones laborables

1. ¿Ha cerrado vuestra oficina? Sí/No

Más de 2/3 de las dependencias municipales de la plantilla participante en la encuesta estaban cerradas durante la primavera de 2020; concretamente, el 71,87 %.

Gráfico 22. Distribución por sexo y oficinas cerradas encuesta Harvard



Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 73,61 % se encontró que su oficina había cerrado.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 67,78 % se encontró que su oficina había cerrado.

2. ¿Te anima tu organización a trabajar desde casa?

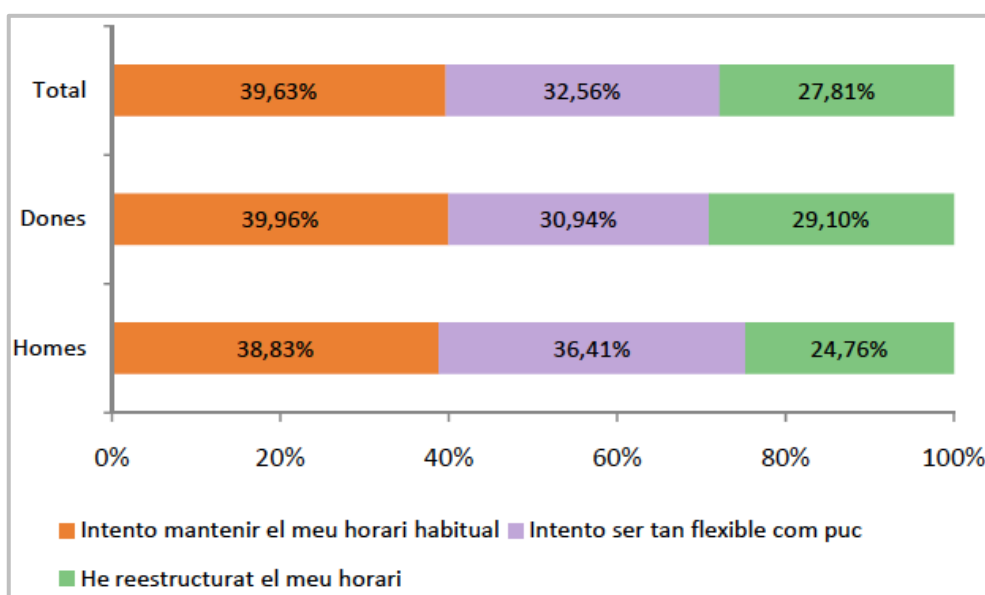
Teniendo en cuenta que el rango de frecuencia va de 1 a 7 (donde 1 es *nada* y 7 es *mucho*), los datos muestran que no se observa una diferencia significativa entre géneros, ya que la

media masculina es de 4,8 y la media femenina es de 4,77. En suma, un 62 % de las personas encuestadas consideraban que el Ayuntamiento alentaba a trabajar desde casa.

1. Escoge las opciones que reflejen mejor los cambios que has realizado en tu horario laboral

Dado que la emergencia sanitaria y las nuevas formas de trabajo que surgieron de esta han puesto de relieve amenazas al derecho a la desconexión digital o a la dificultad de separar la vida profesional de la personal y familiar cuando se trabaja desde casa, se preguntó a la plantilla si había realizado cambios en sus horarios a raíz de la pandemia. *Grosso modo*, en mayo de 2020, alrededor del 40 % de la plantilla encuestada manifestaba que intentaba mantener su horario habitual, aunque casi un 28 % tuvo que reestructurar su horario.

Gráfico 23. Distribución por sexo y cambios de horarios encuesta Harvard



Tal y como muestra el gráfico:

Intento mantener mi horario habitual: un 39,62 % de las personas que han respondido a esta pregunta han intentado mantener su horario habitual. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 39,95 % ha intentado mantener su horario habitual.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 38,83 % ha intentado mantener su horario habitual.

En el caso de las personas que viven solas, los porcentajes pasan a ser del 40,02 % y del 40 %, respectivamente.

Intento ser lo más flexible posible: un 32,56 % de las personas que han respondido a esta pregunta aseguran haber intentado ser lo más flexibles posible. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 30,94 % ha intentado ser lo más flexibles posible.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 36,40 % ha intentado ser lo más flexibles posible.

En el caso de las personas que viven solas, los porcentajes pasan a ser del 24,35 % y del 34,28 %, respectivamente.

He reestructurado mi horario: un 27,80 % de las personas que han respondido a esta pregunta aseguran haber reestructurado su horario. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que:

- De todas las mujeres que respondieron a esta pregunta, un 29,09 % ha reestructurado su horario.
- De todos los hombres que respondieron a esta pregunta, un 24,75% ha reestructurado su horario.

En el caso de las personas que viven solas, los porcentajes pasan a ser del 34,61 % y del 25,71 %, respectivamente.

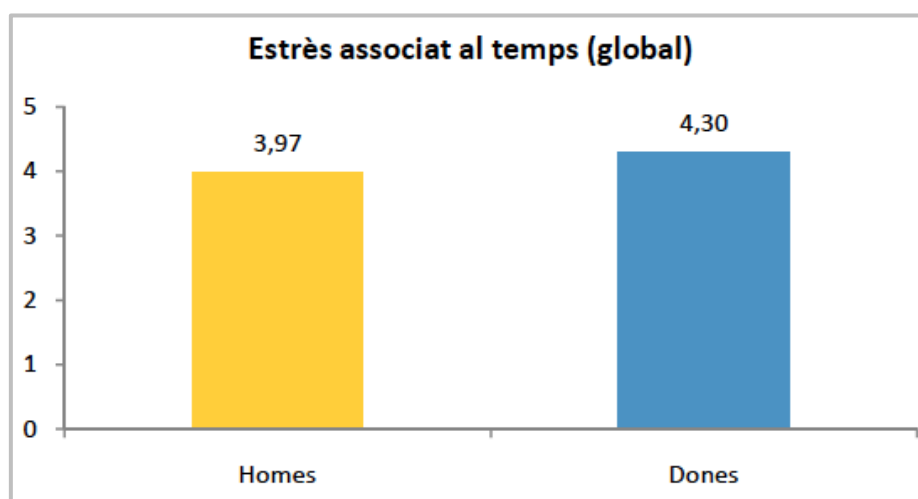
3. Sección: bienestar general

Distintas investigaciones (Kasser y Sheldon, 2009) han puesto de manifiesto que la riqueza del tiempo está relacionada con un mayor bienestar y que, por el contrario, el estrés asociado al tiempo se relaciona con una menor felicidad y bienestar general. Para valorar cómo la plantilla percibe el tiempo disponible y cómo esto puede estar generando situaciones estresantes en un contexto tan excepcional y complicado como el derivado de la COVID-19, se incluyó en la encuesta una pregunta en este sentido.

Estrés asociado al trabajo

Teniendo en cuenta que el rango de estrés se evalúa de 1 a 7 (donde 1 es *muy en desacuerdo* y 7 *muy de acuerdo*), las mujeres son las que se han sentido más estresadas con una media de 4,3 frente al 3,9 correspondiente al género masculino.

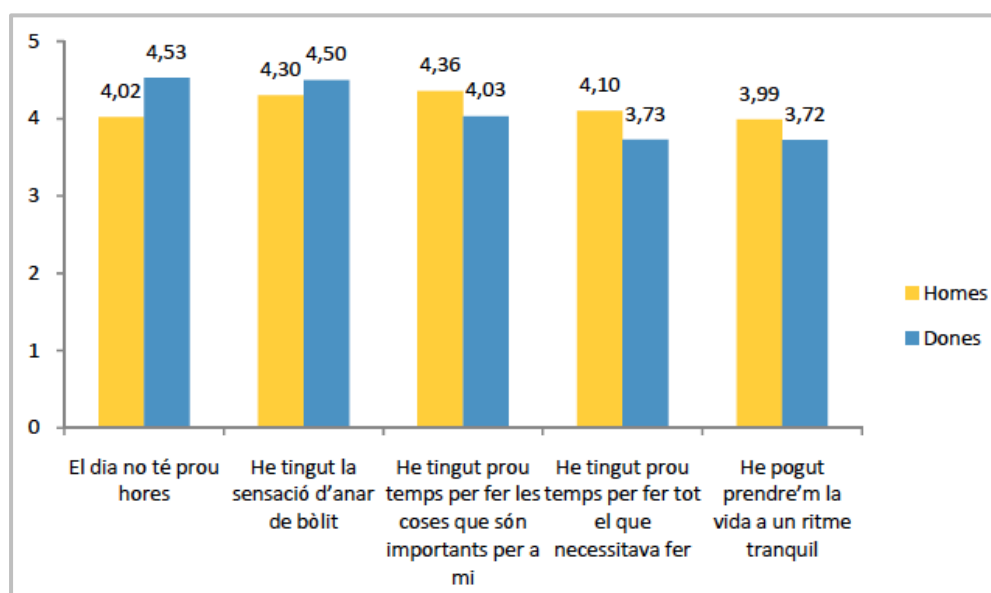
Gráfico 24. Distribución por sexo y estrés asociado al tiempo encuesta Harvard



Más concretamente: **teniendo en cuenta las cuatro últimas semanas, indica si estás muy o poco de acuerdo con las siguientes afirmaciones:**

- El día no tiene suficientes horas: hombres: 4,02; mujeres: 4,53.
- He tenido la sensación de ir escopeteado: hombres: 4,37; mujeres: 4,5.
- He tenido suficiente tiempo para hacer las cosas que son importantes para mí: hombres: 4,36; mujeres: 4,03.
- He tenido suficiente tiempo para hacer todo lo que necesitaba hacer: hombres: 4,1; mujeres: 3,37.
- He podido tomarme la vida con un ritmo tranquilo: hombres: 3,99; mujeres: 3,72.

Gráfico 25. Distribución por sexo y organización del tiempo encuesta Harvard



En la misma línea, las mujeres están más en desacuerdo que los hombres en las afirmaciones *He tenido suficiente tiempo para hacer las cosas que son importantes para mí*; *He tenido suficiente tiempo para hacer todo lo que necesitaba hacer*; y *He podido tomarme la vida con un ritmo tranquilo*. De modo que podemos concluir que el género influye en el tiempo disponible.

4. Sección: bienestar en el trabajo

Conocer y garantizar un cierto grado de bienestar en el trabajo es un elemento cada vez más importante para las organizaciones. Y en un contexto como el de la COVID-19 adquiere incluso más relevancia. De acuerdo con distintas investigaciones (Maslach y Jackson, 1981; Ilies *et al.*, 2007; Netemeyer *et al.*, 1996), el bienestar en el trabajo se ha medido a partir de elementos relacionados con la sensación de agotamiento emocional debido a la carga de trabajo, a la carga percibida y a los conflictos entre la vida familiar y laboral.

Agotamiento emocional

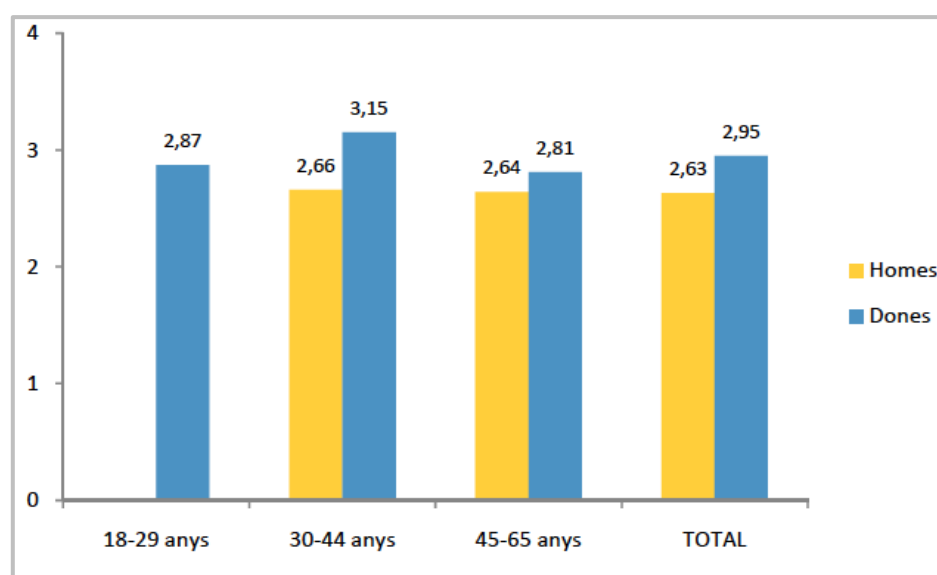
Uno de los indicadores de bienestar en el trabajo es la ausencia del síndrome de desgaste profesional o *burnout*, que está muy relacionado con el agotamiento emocional. Para poder conocer el nivel de agotamiento emocional se ha estudiado la frecuencia de estar:

- ¿...quemado/a por causa del trabajo?
- 2. ¿...cansado/a emocionalmente por el trabajo?
- 3. ¿...exhausto/a al final de la jornada?

Teniendo en cuenta que el rango de agotamiento emocional se evalúa de 1 a 5 (donde 1 es *muy poco/nunca* y 5, *muy a menudo/siempre*), las mujeres son las que se han sentido más agotadas emocionalmente con una media de 2,94 frente al 2,62 masculino.

Si este dato lo desagregamos por edad,²² la media más alta la encontramos en la categoría de mujeres de entre 30-44 años con un agotamiento emocional del 3,15.

Gráfico 26. Distribución por sexo y edad en el agotamiento emocional encuesta Harvard

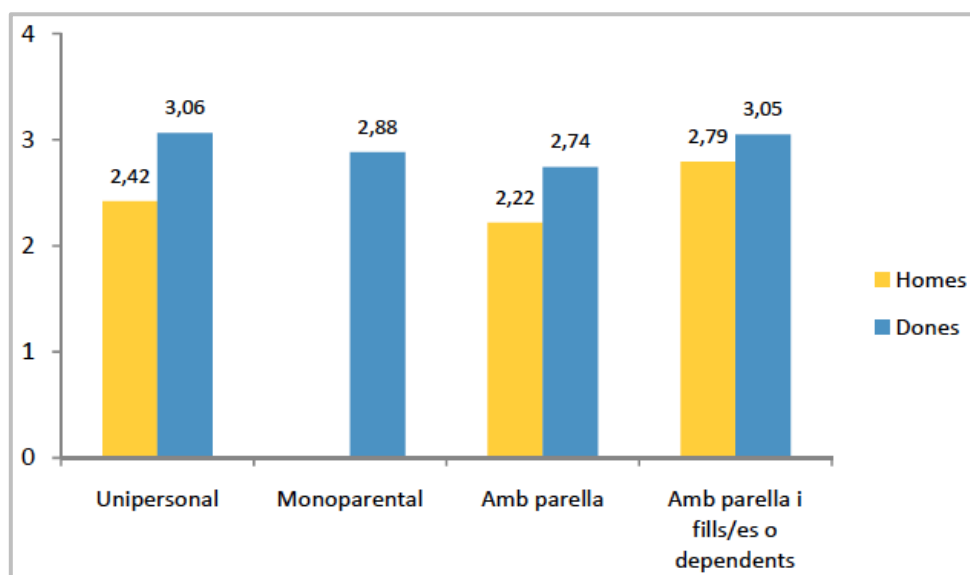


Por los tipos de hogar,²³ las mujeres presentan más agotamiento emocional que los hombres. Los hogares unipersonales y de convivencia en pareja son en los que se observa una mayor diferencia entre hombres y mujeres (con una media de 3,06 en los hombres y 2,42 en las mujeres). Tanto hombres como mujeres, cuando conviven en pareja, presentan un menor agotamiento emocional.

²² Para el grupo de edad de hombres de 18 a 29 años no se disponía de suficientes casos y es por esto por lo que no se incluyen.

²³ Para los hogares monoparentales no se tenían suficientes casos y es por esto por lo que no se incluyen.

Gráfico 27. Distribución por sexo y tipo de hogar en el agotamiento emocional encuesta Harvard



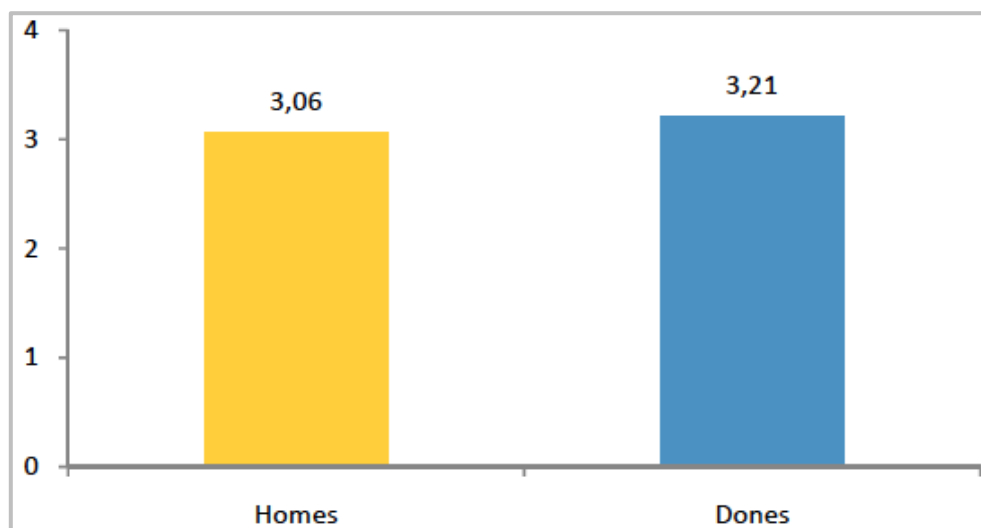
Carga de trabajo percibida

Otro aspecto clave del bienestar en el trabajo es la carga de trabajo percibida, ya que las investigaciones anteriormente citadas han puesto de manifiesto que una alta carga de trabajo percibida se asocia con emociones más negativas en el trabajo y más conflictos entre la vida profesional y la vida familiar/personal. La carga de trabajo percibida se mide por las siguientes preguntas: *Teniendo en cuenta las cuatro últimas semanas, con qué frecuencia has tenido la sensación de que:*

- ¿Tienes que trabajar rápido?
- ¿Tienes demasiado por hacer?
- ¿Tienes que esforzarte mucho más para terminar una tarea?
- ¿Trabajas bajo la presión del tiempo?
- ¿Puedes trabajar con comodidad?

Teniendo en cuenta que el rango de percepción de la carga de trabajo es de 1 a 5 (donde 1 es *muy poco/nunca* y 5 es *muy a menudo/siempre*), los datos muestran que las mujeres encuestadas presentan una media global ligeramente superior a la de los hombres, con un 3,21 y un 3,06, respectivamente.

Gráfico 28. Distribución por sexo y percepción de la carga de trabajo encuesta Harvard



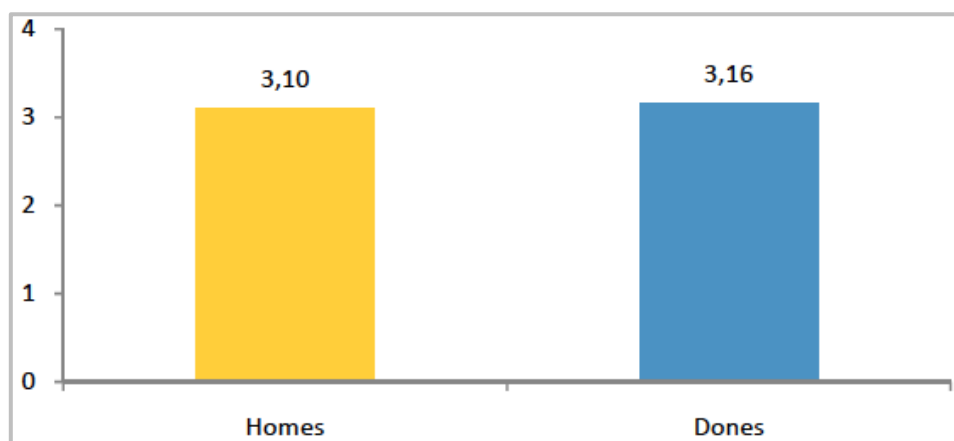
Conflictos entre la vida familiar y laboral → Teniendo en cuenta las últimas cuatro semanas, indica hasta qué punto estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

La falta de conflictos entre la vida familiar y laboral puede ser un buen indicador de bienestar en el trabajo. El conflicto entre la vida laboral y familiar se ha medido a partir del grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

- Las necesidades de mi familia o las relaciones personales condicionan las actividades relacionadas con mi trabajo.
- Tengo que posponer cosas del trabajo porque necesito tiempo para cumplir mis responsabilidades domésticas.
- Hay cosas que quiero hacer en el trabajo y que no hago a causa de las necesidades de mi familia o de mi vida personal.
- Mi vida familiar condiciona mis responsabilidades laborales, como llevar a cabo las tareas diarias.
- Las tensiones de tipo familiar condicionan mi capacidad *de cumplir con mis deberes laborales*.

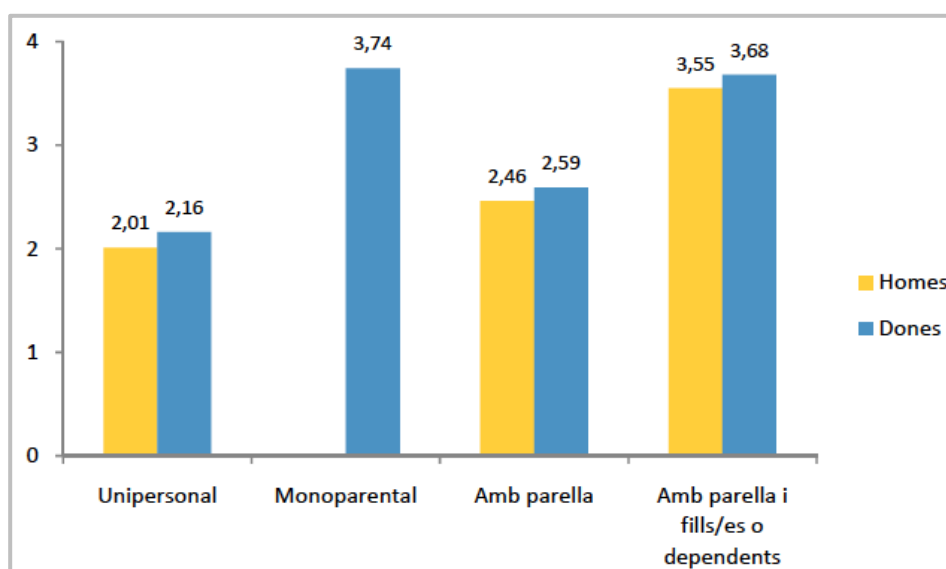
Teniendo en cuenta que el rango de esta variable va de 1 a 7 (donde 1 es *muy en desacuerdo* y 7, *muy de acuerdo*), los datos muestran que la plantilla encuestada manifiesta niveles bajos de conflicto entre la vida familiar y laboral sin una diferencia significativa entre géneros, puesto que ambos se sitúan en una media de 3,1. Aun así, en este caso se observa más dispersión de resultados respecto a la media.

Gráfico 29. Distribución por sexo y niveles de conflicto entre vida familiar y laboral encuesta Harvard



Un aspecto que puede explicar esta mayor dispersión es el tipo de hogar en el que se vive, ya que si se analiza por esta variable se observan algunas diferencias.

Gráfico 30. Distribución por sexo y tipo de hogar en los niveles de conflicto entre vida familiar y laboral encuesta Harvard



Así pues, los hogares unipersonales son los que presentan los valores más bajos de conflicto, tanto por hombres como por mujeres. Los monoparentales femeninos,²⁴ en cambio, son los que sienten más conflictos entre la vida familiar y laboral, seguidos de los hogares en pareja con hijos/hijas u otras personas dependientes. En tales casos, las diferencias entre hombres y mujeres son muy pequeñas.

En cuanto a las personas que viven solas, los datos muestran que presentan unos valores bajos de conflictos tanto en hombres como en mujeres, pues las medias se sitúan en un 2,01 y un 2,16, respectivamente.

²⁴ Para los hogares monoparentales masculinos, no se tenían suficientes datos y es por esto por lo que no se incluyen.

5. Sección: usos del tiempo

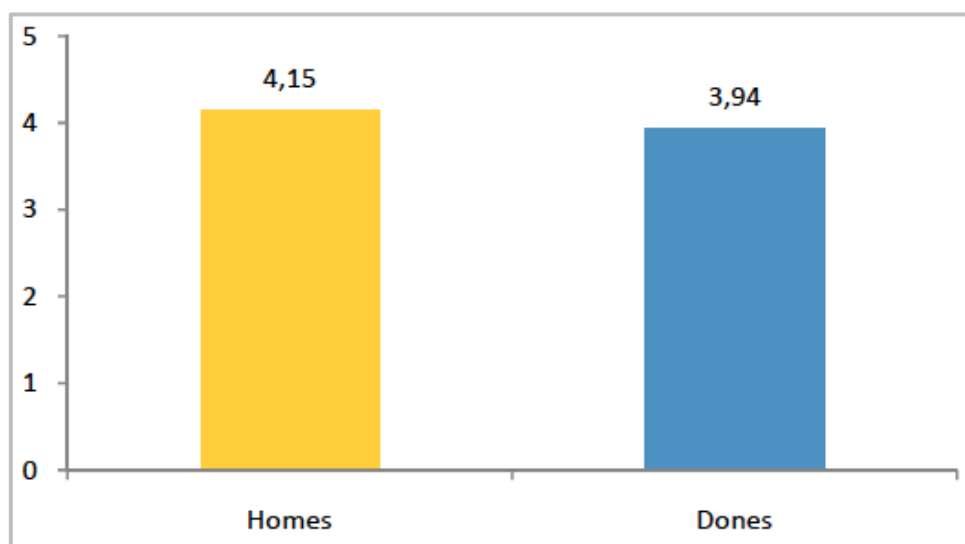
Control percibido sobre el tiempo

Desde los estudios de tiempo se subraya que, si bien el tiempo, objetivamente, es igual para todo el mundo, la percepción sobre este tiempo es un elemento claramente subjetivo (Moon y Chen, 2014). Y la sensación de poder controlar y gestionar el propio tiempo está relacionada con un mayor bienestar. Así, se incluyó una pregunta en la encuesta en este sentido que presentaba las siguientes afirmaciones:

- He sentido que controlaba mi tiempo.
- He sentido que era difícil cumplir mi calendario porque otras personas me distraían de lo que hacía.
- He sentido que tenía el trabajo bajo control.
- Me he sentido confiado/a de poder acabar el trabajo a tiempo.
- A menudo he tenido poco control de lo que pasaba en el trabajo.

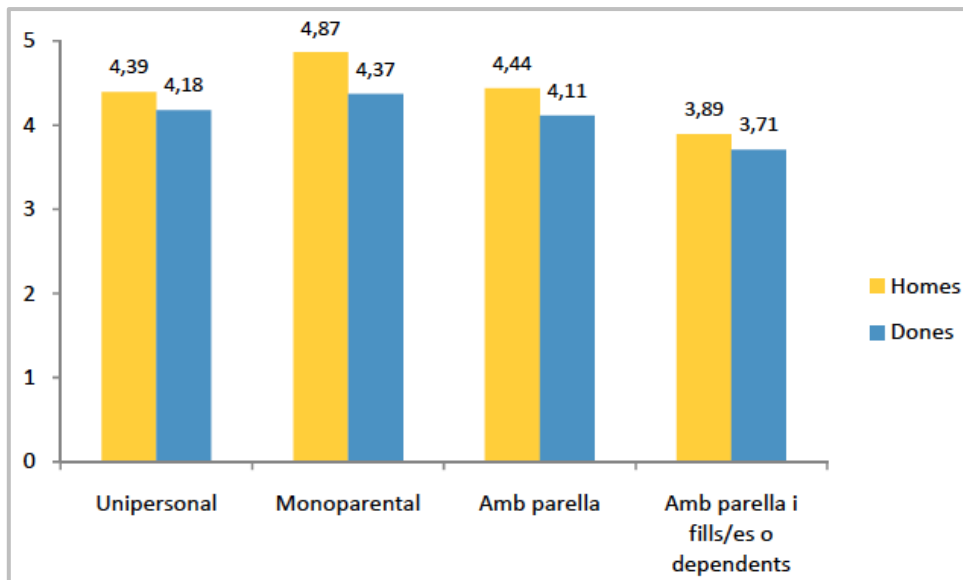
Teniendo en cuenta que el rango de percepción del control del tiempo va de 1 a 7 (donde 1 es *nada* y 7, *en gran medida*), globalmente, hombres y mujeres perciben cierto control sobre su tiempo mientras trabajan, siendo un poco inferior en el caso de las mujeres (4,15 y 3,94, respectivamente).

Gráfico 31. Distribución por sexo y percepción en el control del tiempo encuesta Harvard



Si desagregamos esta categoría por el tipo de hogar, despuntan los hombres de familia monoparental y le siguen los hombres con pareja con una media de 4,87 y 4,44, respectivamente. Por el contrario, hombres y mujeres que viven en hogares en pareja e hijos/hijas u otras personas dependientes sienten un menor control de su tiempo de trabajo.

Gráfico 32. Distribución por sexo y tipo de hogar en la percepción de control del tiempo encuesta Harvard



En cuanto al control percibido sobre el tiempo de los que viven solos, los hombres vuelven a sobresalir con una media de 4,39 frente al 4,18 femenino.

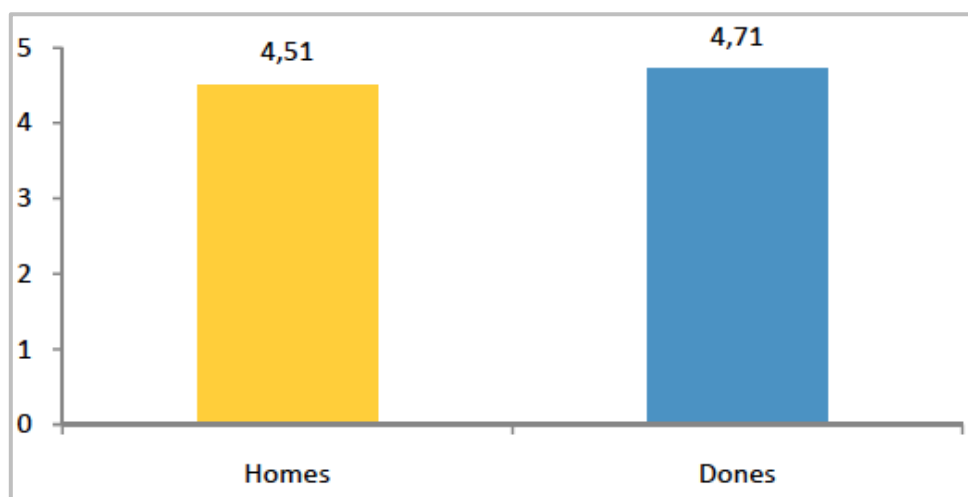
En suma, los hombres perciben un mayor control sobre el tiempo en un porcentaje ligeramente superior en todos los casos.

Separación de los ámbitos profesional y personal

Uno de los cambios que supuso la pandemia para mucha gente fue el hecho de tener que trabajar desde casa sin haberlo hecho nunca antes. Esta forma de trabajo, y más aún en un contexto de confinamiento y con las escuelas cerradas, puede haber supuesto una duración excesiva de las jornadas de trabajo, situaciones estresantes para hacerse cargo de las responsabilidades profesionales, de cuidado y domésticas, y generado una clara disolución de las fronteras entre la vida laboral y la personal. En este contexto, pues, puede ser clave aplicar estrategias de gestión del tiempo para poder separar activamente estas dos esferas. Desde esta perspectiva, se incorporó una pregunta orientada a conocer si la plantilla intentaba separar de forma activa el tiempo y el espacio laboral del no laboral, y reservar tiempo para otras actividades de tipo personal, familiar, social, etc.

La plantilla encuestada intenta separar la esfera profesional y la personal (con valores de 4,51 sobre 7 los hombres, y 4,71 las mujeres), aunque hay bastante margen de mejora.

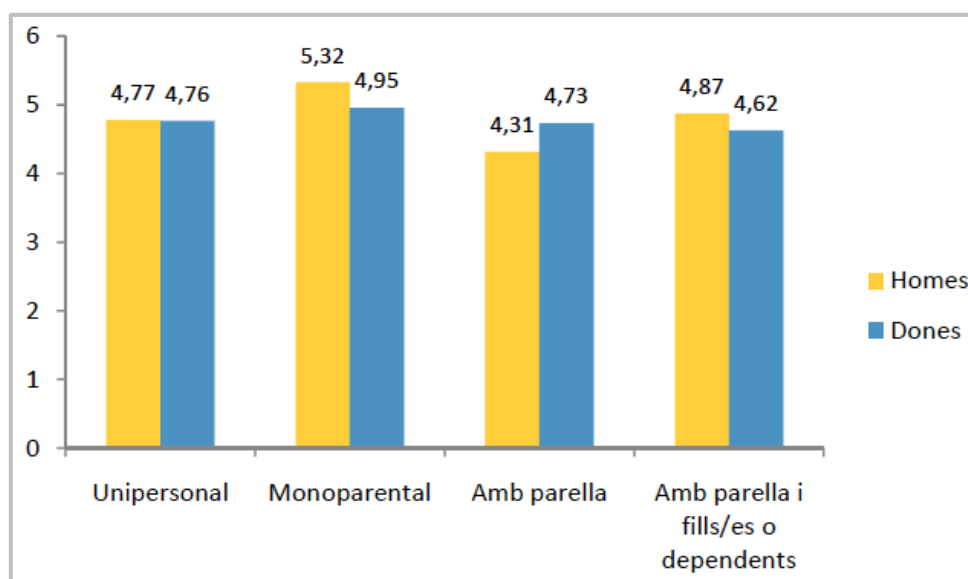
Gráfico 33. Distribución por sexo y separación del ámbito profesional y personal encuesta Harvard



Si se analizan los resultados por tipo de hogar, se observa, en primer lugar, que los hogares monoparentales, tanto femeninos como masculinos, son los que más activamente intentan separar las distintas esferas de la vida.

Por otro lado, los hombres que viven en pareja (4,31) y las mujeres que viven en hogares con pareja e hijos/hijas u otras personas dependientes (4,62) son las que presentan valores más bajos en la búsqueda activa de dicha separación de esferas.

Gráfico 34. Distribución por sexo y tipo de hogar en la separación del ámbito profesional y personal encuesta



Interrupciones percibidas en el trabajo

La encuesta también incluyó dos preguntas en relación con las interrupciones que se experimentaron durante el tiempo de trabajo. Por un lado, se preguntó con qué frecuencia

las interrupciones impedían trabajar durante las horas de trabajo. Teniendo en cuenta que el rango de interrupciones va de 1 a 5 (donde 1 es *muy poco/nunca* y 5 es *muy a menudo/siempre*), de media, y sin diferencia entre hombres y mujeres, la plantilla encuestada respondió 3,02 (correspondiente a $\rightarrow a$ veces).

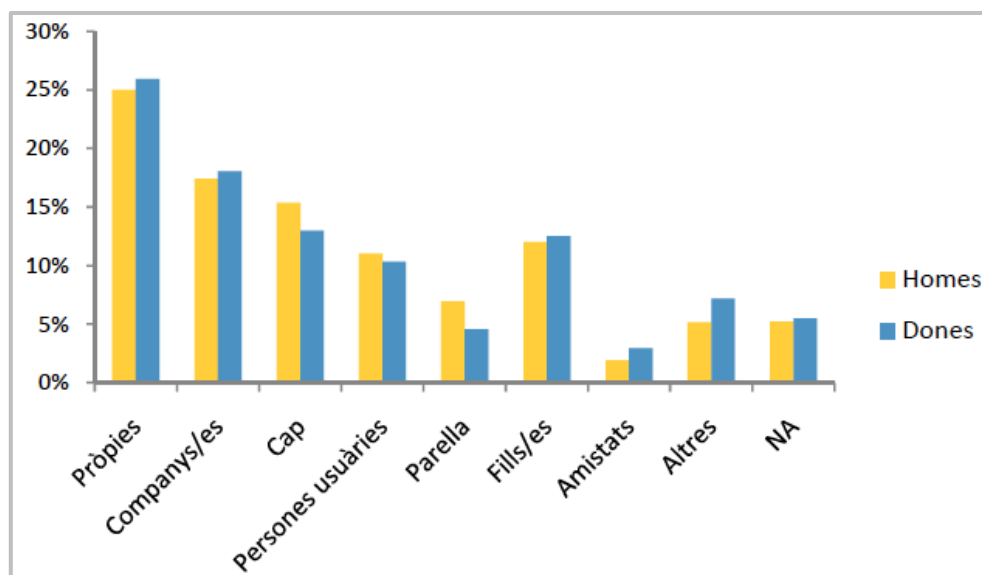
Y, por otro lado, se pidió de qué tipo de interrupciones se trataba y qué parte suponían del total de interrupciones experimentadas en las últimas cuatro semanas, donde las categorías son:

- Yo mismo/a (por ejemplo, comprobar el correo, telefonar, etcétera)
- Los y las colegas (reuniones virtuales)
- El/la jefe
- Las personas usuarias
- La pareja
- Hijos/hijas
- Las amistades
- Otra persona u otro tipo de interrupción
- No conviene

En este caso, la moda la encontramos en la categoría de *yo mismo/a*, la cual supone unas interrupciones del 25,65 %. Al desagregarlo por género, encontramos una muy ligera diferencia entre ambos, puesto que los hombres afirman que dichas interrupciones suponen un 25,02 % y las mujeres, un 25,92 %.

La categoría que les sigue son las interrupciones causadas por *los y las colegas (reuniones virtuales)* con un 17,85 %. Al desagregarlo por género, encontramos una pequeña diferencia entre ambos, puesto que los hombres afirman que este tipo de interrupciones suponen un 17,44 % y las mujeres, un 18,03 %.

Gráfico 35. Distribución por sexo en las interrupciones percibidas en el trabajo encuesta Harvard



Proporcionalmente, los hombres son más interrumpidos que las mujeres por parte de los jefes, personas usuarias y parejas. En cambio, las mujeres experimentan más interrupciones que los hombres por parte de los colegas, hijos/hijas, amistades y otros.

Y a la pregunta *¿Con qué frecuencia sientes que puedes decir “no” a las interrupciones que tienen lugar durante el horario laboral?*

Teniendo en cuenta que el rango de la frecuencia va de 1 a 5 (donde 1 es *muy poco/nunca* y 5 es *muy a menudo/siempre*), la media de los hombres (2,93) es algo superior a la de las mujeres (2,84).

Usos del tiempo

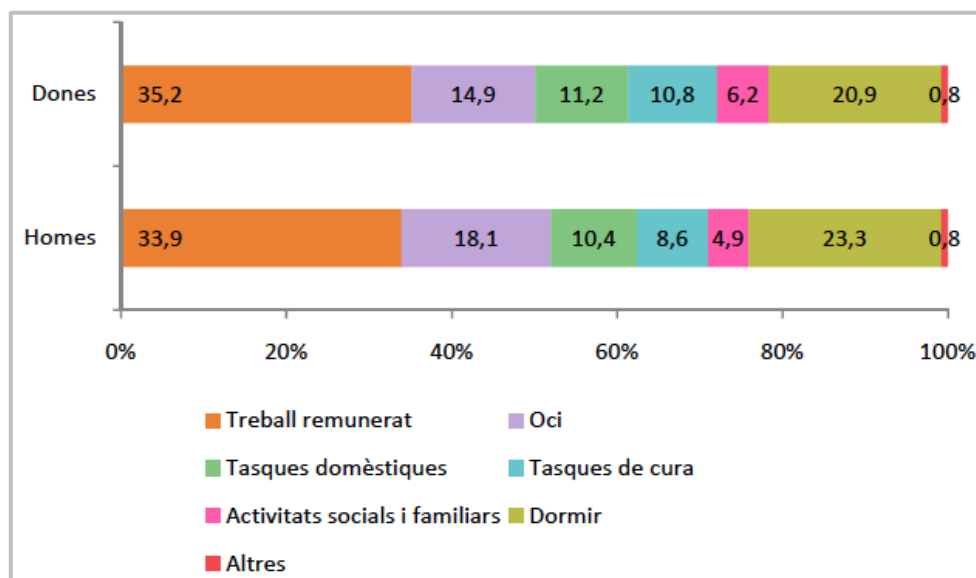
La distribución de los usos del tiempo en un día laboral normal desde que empezó la pandemia de la COVID-19 por parte de los hombres y de las mujeres se muestra en el siguiente gráfico. Se trata de una distribución en tanto por ciento (%) del tiempo que dedican en un día normal laboral estándar a cada una de las actividades.

Así, por ejemplo, las mujeres destinan más de un tercio (35 %) de su tiempo a trabajar de forma remunerada, un 22 % a la realización de las tareas domésticas y de cuidado, un 21 % a dormir, un 15 % a actividades de ocio y un 6 % a actividades sociales y familiares.

A su vez, los hombres destinan poco más de un tercio de su tiempo a trabajar (34 %), un 23 % a dormir, un 19 % a la realización de tareas domésticas y de cuidado, un 18 % a actividades de ocio y un 5 % a actividades sociales y familiares.

Las diferencias principales entre hombres y mujeres se encuentran en la proporción de tiempo dedicado a dormir (superior en el caso de los hombres), al ocio (superior en el caso de los hombres) y a la realización de las tareas domésticas y de cuidado (superior en el caso de las mujeres).

Gráfico 36. Distribución por sexo y usos del tiempo encuesta Harvard



A lo largo del día, las mujeres dedican un 57,2 % de su tiempo al trabajo productivo, mientras que en el caso de los hombres dedican un 52,9 % de su tiempo. Estos datos van en la línea de lo que han apuntado otras encuestas sobre usos del tiempo y el confinamiento realizadas durante la primavera del 2020, que ponían de manifiesto que durante la pandemia, las mujeres vieron más incrementadas las horas de trabajo que los hombres, asumiendo también las tareas del hogar y de cuidado.

Satisfacción sobre el reparto de las tareas del hogar

Preguntando sobre la satisfacción personal en relación con el repartimiento de las tareas del hogar realizadas en el marco de la pareja, en general la plantilla se muestra satisfecha. Teniendo en cuenta que el rango de satisfacción va de 1 a 7 (donde 1 es *muy poco/nada* y 7, *mucho*), los hombres encuestados muestran, de media, un elevado grado de satisfacción (6,1) y las mujeres, un poco inferior (5,8).

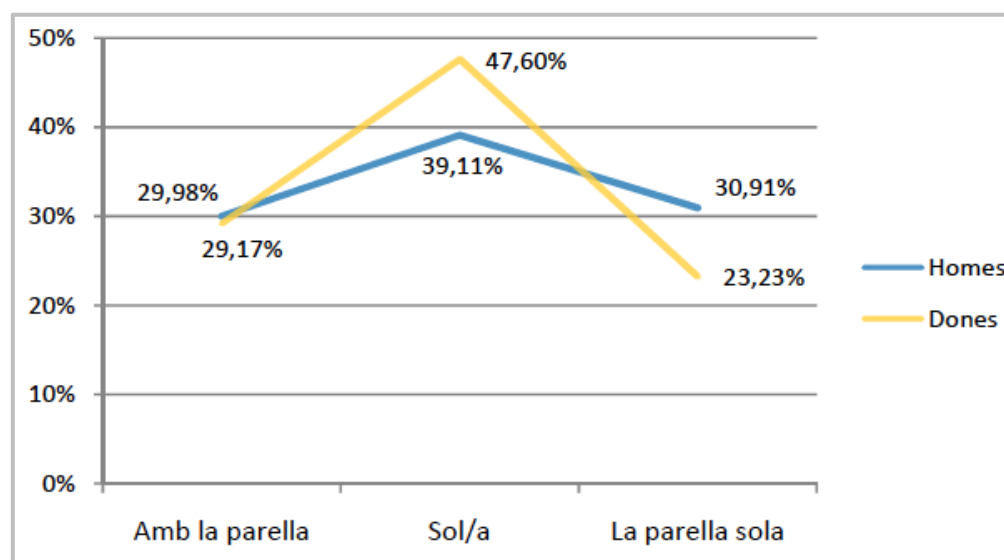
Por edades, las mujeres jóvenes (hasta 29 años) son las que se muestran menos satisfechas (con una media de 5,3).

Responsabilidad compartida de las tareas del hogar

Para conocer la distribución del tiempo dedicado a las tareas del hogar entre hombres y mujeres que viven en pareja, se pidió que las personas encuestadas distribuyeran el tiempo dedicado a estas tareas según si las hacían ellas solas, en pareja o sus parejas solas.

Los resultados muestran diferencias importantes entre los hombres y mujeres encuestados. El gráfico siguiente muestra el tanto por ciento (%) del tiempo total dedicado a tareas del hogar que realizan las personas solas, conjuntamente con la pareja y las parejas solas.

Gráfico 37. Distribución por sexo y responsabilidad compartida en las tareas del hogar encuesta Harvard



Tanto para los hombres como para las mujeres, alrededor de un 30 % de todo el tiempo dedicado a tareas domésticas es asumido conjuntamente por los dos integrantes de la pareja. En cambio, las mujeres manifiestan que casi la mitad del tiempo destinado a tareas domésticas la asumen ellas solas (un 47,6 % frente al 39,1 %). Por último, en el caso de las mujeres, sus parejas²⁵ asumen en solitario el 23,2 % del tiempo dedicado a tareas domésticas, mientras que, en el caso de los hombres, sus parejas²⁶ las asumen más, casi una tercera parte (30,9 %).

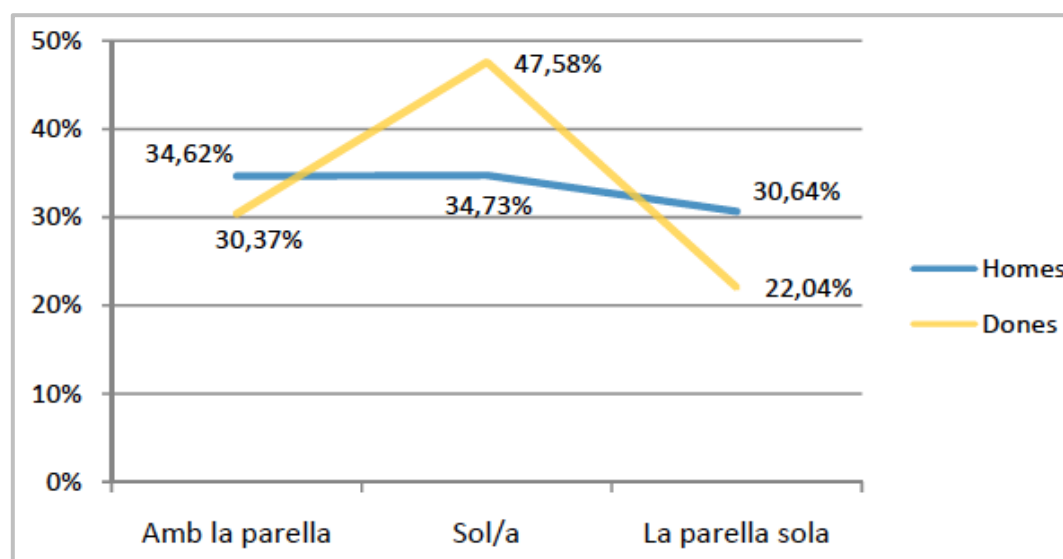
Es interesante observar que, en el caso de los hombres, las tres distribuciones están mucho más equilibradas, con una diferencia siempre inferior a 10 puntos. En el caso de las mujeres, en cambio, hay unas diferencias mucho mayores, especialmente en relación con las tareas que asumen ellas solas, que es una proporción de tiempo 24 puntos más alta que el porcentaje de tiempo que dedican sus parejas solas.

Por último, cabe añadir que según las encuestas de tiempo en Cataluña, los hombres dedican menos tiempo y asumen menos tareas domésticas que las mujeres. En cambio, en el Ayuntamiento de Barcelona, los hombres encuestados manifiestan que la mayor parte del tiempo dedicado a tareas domésticas en su hogar la dedican ellos solos (39,1 %), por encima del tiempo que dedican sus parejas solas.

Responsabilidad compartida de los cuidados

Realizando el mismo ejercicio, pero en relación con las tareas de cuidado, de nuevo, los resultados muestran diferencias importantes entre los hombres y mujeres encuestados. El gráfico, en este caso, muestra el porcentaje del tiempo total dedicado a tareas de cuidado que realizan las personas solas, conjuntamente con su pareja o las parejas solas.

Gráfico 38. Distribución por sexo y responsabilidad compartida de los cuidados encuesta Harvard



²⁵ Se asume que en la mayoría de los casos se trata de parejas heterosexuales y, por ende, en este caso se estaría haciendo referencia mayoritariamente a hombres.

²⁶ En este caso, mayoritariamente se supone que se trata de parejas femeninas.

En relación con el volumen de tiempo medio que dedican a las tareas de cuidado las parejas conjuntamente, en el caso de las mujeres se sitúa en el 30,3 %, mientras que en el de los hombres es un poco superior, del 34,6 %. Las mujeres asumen en solitario casi la mitad (un 47,6 %) del tiempo total dedicado a las tareas de cuidado, mientras que en el caso de los hombres la asunción en solitario se sitúa en el 34,7 %. Finalmente, en referencia a la proporción de tiempo que dedica la pareja sola, de nuevo, en el caso de los hombres el tiempo que dedican sus parejas es superior (un 30,6 %) que el que dedican las parejas de las mujeres (un 22 %).

En este caso, la distribución de los tiempos en estas 3 combinaciones por parte de los hombres está de nuevo muy equilibrada, habiendo una diferencia máxima de 4 puntos. En el caso de las mujeres, por el contrario, la distancia es mucho mayor, llegando a 25 puntos de diferencia entre el porcentaje de tiempo que dedican las mujeres solas y el porcentaje de tiempo que lo hacen sus parejas solas.

Los resultados anteriores muestran, pues, como la pandemia está teniendo un impacto importante en los usos del tiempo, poniendo en evidencia desigualdades de género, con las mujeres (especialmente las madres) dedicando más tiempo que los hombres a la realización de las tareas domésticas y de cuidado durante la COVID-19.

Preocupaciones económicas → Teniendo en cuentas las cuatro últimas semanas, ¿con qué frecuencia te ha preocupado poder afrontar los gastos mensuales normales para vivir? / ¿Con qué frecuencia te ha preocupado la estabilidad económica, la comida o la vivienda?

Teniendo en cuenta que el rango de frecuencia va de 1 a 10 (donde 1 es *nada* y 10 es *muy a menudo*), los datos muestran que, a modo general, la media de hombres preocupados es algo mayor que la media de las mujeres (3,21 y 2,84, respectivamente). Este dato se encuentra desagregado por edad, en el que:

- En la categoría de edades comprendidas entre 15 y 44 años, la media masculina de preocupación financiera es de 2,9, mientras que la femenina es de 2,5.
- En la categoría de edades comprendidas entre 30 y 44 años, la media masculina de preocupación financiera es de 3,1 mientras que la femenina es de 2,6.
- En la categoría de edades comprendidas entre 45 y 64 años, la media masculina de preocupación financiera es de 3,2 mientras que la femenina es de 3,04.

6. Sección: Datos relacionados con la COVID-19

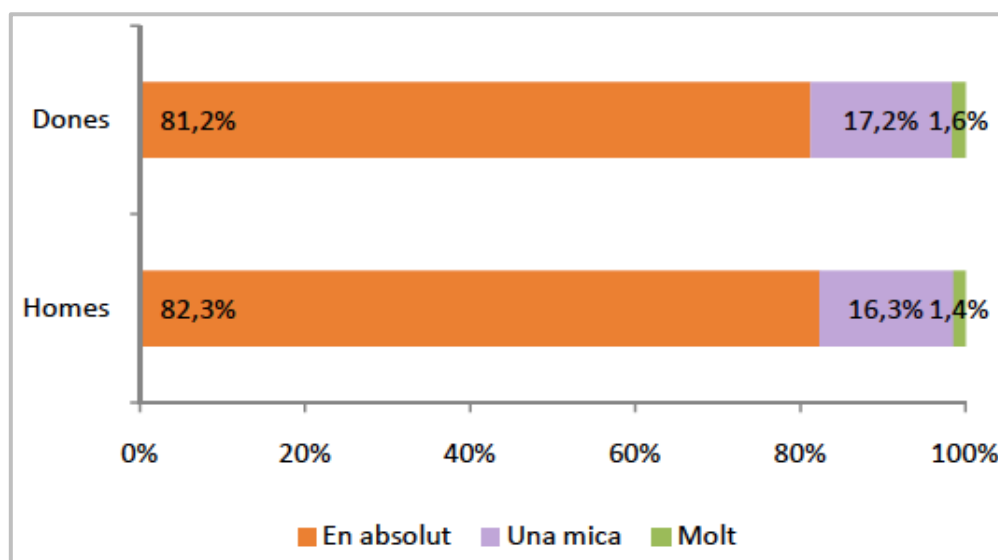
Impacto del coronavirus sobre la salud

La encuesta incluyó algunas preguntas sobre el impacto de la COVID-19 sobre la salud de las personas trabajadoras y de su entorno más próximo.

Teniendo en cuenta que las posibles respuestas eran *No, en absoluto; un poco; mucho*, la mayor parte de las personas encuestadas (el 81 % de las mujeres y el 82 % de los hombres) no ha visto su salud afectada por el coronavirus.

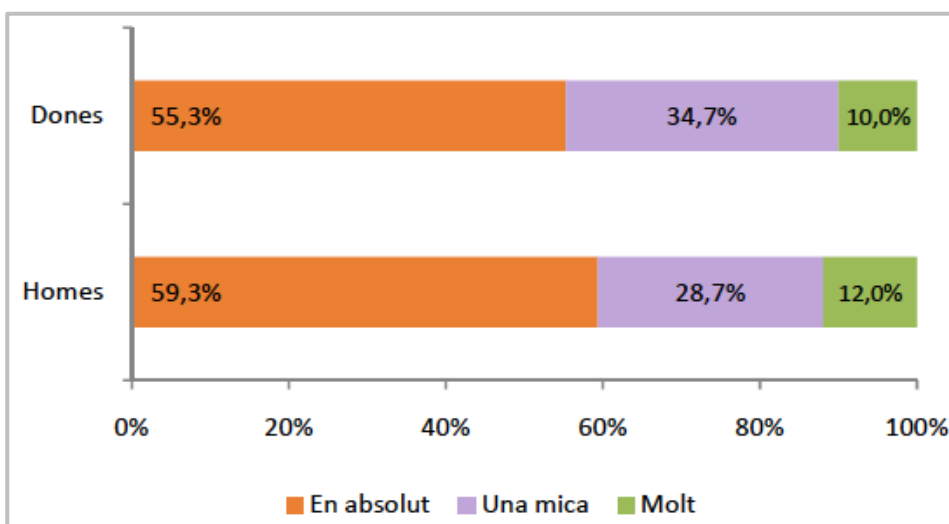
La categoría que le sigue, con un 16,90 % del total, es la de *un poco*. Si ponderamos y desagregamos este dato por género, vemos que esto supone un 17,17 % de las mujeres y un 16,26 % de los hombres.

Gráfico 39. Distribución por sexo en el impacto del coronavirus en la salud encuesta Harvard



En el caso de la afectación de la salud de personas próximas a raíz del virus, hay una parte más importante de la plantilla encuestada que manifiesta que la salud ha quedado un poco afectada (el 35 % de las mujeres y el 28 % de los hombres) o mucho (un 10 % de las mujeres y un 12 % de los hombres).

Gráfico 40. Distribución por sexo en el impacto del coronavirus en la salud de personas próximas encuesta



Finalmente, se preguntó si habían perdido a alguien próximo debido a la COVID-19. El 75 % de las personas encuestadas no perdió a nadie, pero el 24,5 % restante sí vivió la pérdida de una persona próxima a causa del virus. No se encuentran diferencias entre hombres y mujeres.

7. Conclusiones

En el reciente estudio sobre usos de tiempo y bienestar durante la COVID-19 en diferentes países²⁷ (en el marco del cual se ha realizado la encuesta del Ayuntamiento de Barcelona), los resultados nos muestran como la pandemia está teniendo un impacto importante en los usos del tiempo, poniendo en evidencia desigualdades de género, con las mujeres (especialmente las madres) dedicando más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado durante la COVID-19. También muestran que las mujeres han tenido menos actividades de ocio, repercutiendo de forma negativa en su bienestar subjetivo. La investigación internacional remarca que el uso de nuestro tiempo está directamente ligado a nuestros niveles de bienestar y felicidad y, en este sentido, realizar actividades de ocio activo o hacer ejercicio nos proporciona bienestar. Así pues, aunque en muchos hogares durante la pandemia ha habido un ahorro de tiempo de transporte y la presencia de los miembros de la pareja en casa para hacerse cargo de las tareas de cuidado, los usos del tiempo durante la COVID-19 han tenido un importante impacto de género, acentuando las desigualdades ya existentes entre hombres y mujeres.

Tal y como indican los resultados de la encuesta *Uso del tiempo, organización y bienestar* realizada en el Ayuntamiento de Barcelona, son las mujeres las que han tenido: un mayor estrés asociado al tiempo, niveles más elevados de agotamiento emocional, una mayor carga de trabajo percibida, más interrupciones en el tiempo de trabajo por parte de los hijos e hijas, más necesidad de reestructurar su tiempo de trabajo, más tareas domésticas y de cuidado, menos horas de sueño, menos actividades de ocio, etc. Además, la franja de entre 33 y 44 años y los hogares monoparentales o donde conviven en pareja e hijos/hijas u otras personas dependientes también presentan niveles más elevados de conflicto en relación al tiempo. Así pues, el género y tener hijos/hijas influye en el tiempo disponible.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) identifica cinco dimensiones para conseguir una organización del tiempo de trabajo equilibrada: el tiempo saludable (evitar largas jornadas laborales), el tiempo de trabajo productivo (facilitar el descanso incrementa la productividad), el tiempo de trabajo compatible con la familia (reducir los horarios atípicos incompatibles con la vida familiar), la igualdad de género en el tiempo de trabajo (impulsar políticas que no generen desigualdades) y la gestión del tiempo por parte de las personas trabajadoras (ofrecer flexibilidad para organizar los propios horarios). En esta línea, las empresas de la *Xarxa NUST (Nous Usos Socials del Temps)* del Ayuntamiento de Barcelona nos recuerdan que las organizaciones que promueven una organización del tiempo equilibrada obtienen varios beneficios (*Ayuntamiento de Barcelona, 2019*): contribuyen a atraer y retener talento, incrementar la satisfacción de las personas y mejoran el clima laboral, disminuyen la rotación y reducen el absentismo, promueven la conciliación, la igualdad y la corresponsabilidad de género, y mejoran la imagen de la empresa e incrementan la productividad.

Estas cinco dimensiones que identifica la OIT han sido difíciles de equilibrar durante el confinamiento con las escuelas cerradas por parte de aquellas personas que acostumbran a asumir en mayor medida las tareas domésticas y de cuidado, es decir, las mujeres. A pesar de facilitar el trabajo a distancia, su carga total de trabajo —productivo y reproductivo— (Carrasquer, Amaral y Rodríguez, 2020) ha sido más elevada y también su conflicto con el tiempo al tener que sumar a las habituales responsabilidades laborales una carga extra de

²⁷ *Uncovering Inequalities in Time-Use and Well-Being during COVID-19: A Multi-Country Investigation* (Giurge et al., 2020).

trabajo doméstico y familiar (que puede continuar así en los próximos meses cuando tengan lugar períodos puntuales de confinamiento de los niños y niñas.

En la guía *Recomanacions per gestionar l'impacte de la COVID-19 en el mercat laboral des de la perspectiva de gènere* (Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2020), la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya aconseja mejorar el teletrabajo desde la perspectiva de género garantizando, por ejemplo, que el teletrabajo no genere un impacto negativo en relación con la promoción de las mujeres o estableciendo medidas que no favorezcan la doble presencia de las mujeres en el ámbito laboral y el doméstico.

A pesar de los beneficios que puede aportar el teletrabajo a nivel de conciliación, reducción de desplazamientos o impacto positivo en el medio ambiente, su simultaneidad con las tareas de cuidado y del hogar hacen imprescindible repensar esta modalidad de trabajo desde la perspectiva de género.

De hecho, tal y como nos recuerda Eurofound (2020) en uno de sus últimos informes, promover el trabajo a distancia puede mejorar la conciliación laboral y personal de las personas trabajadoras, pero también tiene desventajas. Limitar las horas de trabajo y preservar los períodos de descanso resulta más complicado cuando se está teletrabajando. Así pues, según Eurofound es importante promover el trabajo a distancia en la misma medida que es necesario proteger a las personas trabajadoras de los posibles efectos negativos en relación con la conciliación y a la salud. En este sentido, países como Bélgica, Francia, Italia y España²⁸ tienen legislación que incluye el derecho a la desconexión digital.

En relación con las interrupciones durante el tiempo de trabajo, la encuesta pone de relieve que las más importantes son aquellas hechas por uno/a mismo/a, seguidas de las interrupciones por parte de los/las colegas y de los jefes/jefas. En este sentido, la investigación nos muestra como muchas personas, y especialmente las mujeres, experimentan “pobreza de tiempo” (Giurge, Whillans y West 2020): una sensación crónica de tener demasiadas cosas por hacer pero en cambio poco tiempo para hacerlas. La pobreza de tiempo está relacionada con niveles más bajos de bienestar, salud, productividad, creatividad y calidad en las relaciones. Los trabajos actuales son cada vez más complejos y competitivos, y a menudo el ideal de persona trabajadora es aquella que dedica muchas horas al trabajo, demostrando así su compromiso. Frecuentemente las personas trabajadoras se encuentran inmersas en reuniones, tareas administrativas y tareas urgentes que les dejan poco tiempo para focalizarse en las tareas importantes y centrales para su trabajo y misión. Mientras realizan estas tareas secundarias, piensan en las tareas centrales que están descuidando y experimentan sensaciones de conflicto y pobreza de tiempo. Hacer múltiples tareas en poco tiempo y recibir continuas interrupciones incrementa la sensación de poco control sobre el propio tiempo y perjudica nuestra productividad.

La investigación también pone en evidencia cómo, en tiempo de COVID-19, donde una parte importante de personas trabajadoras están trabajando a distancia, la distribución entre el tiempo profesional y el personal es crucial para la salud mental (Giurge i Bohns, 2020; Whillans, Blank, Giurge y Newman, 2019). En este sentido, la encuesta municipal muestra que la plantilla intentaba separar los ámbitos profesionales y personales. Cuando las fronteras entre el tiempo de oficina y el tiempo fuera de la oficina se desdibujan, es preciso que sigamos respetando la separación entre estos ámbitos encontrando otras fórmulas, como, por ejemplo, evitar enviar o

²⁸ Ley orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (artículo 88) y Real decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia.

responder correos electrónicos fuera de la jornada laboral, especialmente si no se trata de temas urgentes. Cuando trabajamos a distancia a menudo intentamos mostrar que somos personas productivas y hay una tendencia a centrarse en las tareas urgentes pero no importantes, actitud que no resulta efectiva a largo plazo, ya que es preciso encontrar tiempo para dar prioridad a las tareas importantes. Las personas trabajadoras pueden ser muy productivas unas tres horas al día, y estas horas deberían estar libres de interrupciones y *multitasking*. Antes de la COVID-19 ya costaba focalizarse en las tareas centrales, y con la pandemia y las fronteras entre el ámbito doméstico y laboral desdibujados aún resulta más difícil. Todos/todas necesitamos momentos de desconexión del trabajo para no llegar a niveles elevados de *burnout*. Reservarse tiempo para focalizarse en las tareas importantes aislándose de las interrupciones durante esta franja de tiempo puede incrementar el bienestar, la felicidad y la productividad en el trabajo.

5.4. Informe 4

Pauta de guió per a la dinàmica dels grups de discussió

- **BLOC 1.** Experiència del treball a distància. L'objectiu és captar les vivències i representacions socialment compartides durant el confinament i el restabliment.
- **BLOC 2.** Punts de conflicte dins la llar i en relació amb l'àmbit laboral. L'objectiu és detectar els punts de conflicte del treball a distància en l'àmbit laboral i domèstic (distribució del temps/espai, tasques domèstiques i de cura, organització del treball a la feina).
- **BLOC 3.** Expectatives sobre el teletreball. L'objectiu és captar preferències, demandes i necessitats sobre un futur model de teletreball.

Perfils de les persones participants

Grup de discussió dones:

Núm.	Perfil	Grup
1	Tècnic/a	A2
3	Administratiu/iva	C2
4	Tècnic/a	A1
6	Tècnic/a	A1
7	Tècnic/a	A2
8	Tècnic/a	A1

Grup de discussió homes:

Núm.	Perfil	Grup
1	Tècnic/a	A1
2	Administratiu/iva	C2
3	Tècnic/a	A2
4	Tècnic/a	A1
5	Tècnic/a	A1
6	Tècnic/a	A1

Codificació de perfils i pauta d'anàlisi

Leyenda	
<ul style="list-style-type: none">• GD/m → Grupo de discusión / mujeres• GD/h → Grupo de discusión / hombres• Nº X → Referente al número asignado al Excel a cada participante (del 1 al 7)• Perfil (técnico o administrativo)• Grupo (A1, A2 o C2)	
Códigos análisis	
<ul style="list-style-type: none">• Recursos tecnológicos• Organización del trabajo• Organización del tiempo• Conflicto trabajo/vida	
Nicknames participantes	
Mujeres	<ul style="list-style-type: none">• Laura: [GD/m_nº1_Tècnic_A2]• Núria (1): [GD/m_nº3_Administratiu_C2]• Núria (2): [GD/m_nº4_Tècnic_A1]• Núria (3): [GD/m_nº6_Tècnic_A1]• Teresa: [GD/m_nº7_Tècnic_A2]• Helena: [GD/m_nº8_Tècnic_A1]
Hombres	<ul style="list-style-type: none">• Josep [GD/h_nº1_Tècnic_A1]• Raimon: [GD/h_nº2_Administratiu_C2]• Albert: [GD/h_nº3_Tècnic_A2]• Raül: [GD/h_nº4_Tècnic_A1]• Jordi: [GD/h_nº5_Tècnic_A1]• Christian: [GD/h_nº6_Tècnic_A1]

5.5. Informe 5

Pauta de guió per a l'entrevista amb les representants de la Comissió Tècnica d'Igualtat

Introducció a l'entrevista

L'objectiu principal d'aquesta entrevista és poder recollir les vostres preocupacions, demandes i propostes com a sindicats entorn de la modalitat del teletreball. S'estructurarà en dos blocs, el primer dels quals consistirà, en primer lloc, en una petita exposició per part nostra —de forma breu— del que la literatura i les primeres estadístiques ens han mostrat com a rellevants quant a principals riscos i conflictes que cal tenir en compte, per així, a continuació, poder recollir la vostra perspectiva respecte als temes en qüestió, així com la identificació que pugueu realitzar de les vostres principals preocupacions i necessitats. D'altra banda, el segon bloc se centra en les demandes i propostes que plantegeu com a sindicats, sobre com abordar la situació en qüestió i els conflictes, necessitats i preocupacions comentades anteriorment.

BLOC I. Identificació de necessitats i preocupacions

1. Exposició de resultats

1.1 Com a principals conflictes identificats podem destacar:

- a. Essencialment, el conflicte que més destaca es basa en la dificultat de separar l'àmbit laboral i el domèstic, i la generació que aquest fet genera de malestar quotidià i en relació amb el lloc de feina.
- b. També es preveu el perill que el teletreball es consideri com una falsa solució a la conciliació, ja que les dades mostren que, de fet, les persones que més han demanat aquests permisos de conciliació durant el confinament i la desescalada han estat els treballadors que teletreballen.
- c. Així doncs, finalment, els punts principals que s'han pogut identificar com a problemàtics són: (1) la manca de recursos, quant a infraestructura tecnològica i/o accés a dades i programes; (2) l'organització del temps, quant a dessincronització amb els companys de feina, hiperconnexió, fragmentació dels horaris..., i (3) l'organització del treball, en termes de la gestió i organització de tasques, i del conflicte de voler-ho fer tot i no arribar a res. Aquests conflictes poden suposar una sèrie de costos, com: l'estrès, l'autoexigència, l'increment de la càrrega de treball (productiu i reproductiu), la hiperconnexió, la culpabilitat, així com la desinformació i el desconeixement dels drets i els riscos laborals.

1.2 D'altra banda, els riscos principals que hem identificat rellevants i que són essencials per considerar a fi d'evitar la reproducció i/o producció de noves i velles desigualtats són els següents:

- a. La feminització del teletreball, seguint la lògica de la segregació horitzontal, on s'acabés reduint a una població concreta de mares treballadores arran de la idea de la falsa solució per a la conciliació (com el cas del temps parcial), i que comportés el desprestigi d'aquesta modalitat i la reproducció de desigualtats.
- b. La polarització de la plantilla laboral, on el teletreball acabés obstaculitzant i dificultant la promoció laboral.
- c. El perill del caràcter voluntari del teletreball on, a partir de la idea basada en la falsa llibertat d'elecció i del principi de la no consciència, s'acabessin reproduint les preferències "personals" condicionades pel gènere.

2. Recopilació de necessitats:

2.1 Un cop exposades aquestes dades, quines són les necessitats que heu pogut recollir durant aquesta etapa de confinament i la del restabliment? Quins conflictes, queixes i/o demandes han sorgit?

BLOC II. Demandes i propostes

1. Recopilació de demandes i propostes:

1.1 Un cop comentades totes les necessitats i preocupacions detectades, quines serien les vostres principals demandes que voldríeu posar sobre la taula?

1.2 Quines considereu que serien les millors vies per afrontar i evitar els riscos plantejats?

1.3 Quines serien les propostes que es desenvoluparien des del vostre sindicat?

2. [En el cas que no s'hagin comentat anteriorment] Exposició de resultats:

2.1 Hem pogut observar que en l'informe de l'Ajuntament sobre "Avaluació del confinament i el restabliment segons gènere", les dades indiquen que les persones que teletreballen van demanar en major grau mesures de conciliació i

flexibilització que les que ho feien presencialment, i que, a més, entre aquesta població, els homes demanaven en major proporció mesures de conciliació i les dones, de flexibilització. Què n'opineu? A què ho atribuiríeu?

2.2 Finalment, hem elaborat algunes reflexions finals quant a les oportunitats que se'ns presenten amb el teletreball i algunes propostes corresponents per formular-lo des d'una perspectiva de gènere, que són:

- a. Considerem essencial la necessitat de fer del teletreball una modalitat universal (a diferència dels permisos i reduccions de treball que ja es donen) i, per tant, convertir-lo en un mecanisme que permeti garantir la presència domèstica tant d'homes com de dones. Per aconseguir-ho, doncs, s'hauria d'aconseguir que aquest model fos atractiu per a totes les perspectives de la plantilla, per tal que s'integrin en la seva totalitat i evitar que el teletreball esdevingui una modalitat excloent, polaritzant i discriminatòria.
- b. Què n'opineu? Hi afegiríeu o modificariéu alguna qüestió no mencionada en aquesta proposta?

Fitxes tècniques entrevistes²⁹

Entrevista CCOO	
Dia i hora:	Dimecres 16 de desembre, 2020 / 9.30 h
Durada:	48 min
Entrevistadors/ores:	Sara Moreno i Paula Arboix
Entrevistada 2:	Luisa Aparicio Ullod: mlaparicio@bcn.cat
Entrevistada 2:	Lidia Sandalinas
A/e:	ccoaitbcn@ccoo.cat

Entrevista CGT	
Dia i hora:	Dimarts 15 de desembre, 2020 / 11.30 h
Durada:	1 h 10 min.
Entrevistadors/ores:	Sara Moreno i Paula Arboix
Entrevistada 1:	Elvira Galeano Lozano: egaleano@bcn.cat
A/e:	ajuntamentbarcelona@cgtbarcelona.org

²⁹ Per problemes d'agenda, no ha estat possible realitzar l'entrevista amb la representant del CSIF.

Entrevista UGT	
Dia i hora:	Dimarts 15 de desembre, 2020 / 10.00 h
Durada:	1 h 05 min.
Entrevistadors/ores:	Vicent Borràs i Mireia Riera
Entrevistada 1:	Susanna Martínez Rivero: smartinezr@bcn.cat
Entrevistada 2:	Ivette Barrachina Hidalgo: ibarrachina@bcn.cat
A/e:	ugt.ajt.bcn@catalunya.ugt.org