

**MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:
ARMA DE DOBLE FILO PARA LAS MUJERES. EL CASO DEL TELETRABAJO**

Resumen: En el artículo se realiza un estudio sobre en qué medida el Teletrabajo en España, tal como ha pasado con otras Medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, puede representar un riesgo al trabajo femenino. Se parte del hecho que las tareas de Cuidados vienen recayendo primordialmente sobre las mujeres, que por esa razón terminan por "optar" hacer uso de esas Medidas, representando tal dinámica, un grave obstáculo, sino el mayor, para la *igualdad efectiva*. A la vista de los resultados se proponen pautas con el objetivo que el Teletrabajo pueda ser utilizado de manera sostenible y acorde a la Agenda 2030 de la ONU.

Palabras clave: Conciliación; Cuidados; Género; Igualdad; Teletrabajo; Sostenibilidad.

Abstract: In the article a study is made on the extent to which teleworking in Spain, as has happened with other measures to reconcile work and family life, may represent a risk to women's work. It is based on the fact that the tasks of care have been falling primarily on women, which for that reason end up "opting" to make use of these measures, representing such a dynamic, a serious obstacle, if not the greatest, for *effective equality*. In view of the results, guidelines are proposed so that Telework can be used in a sustainable way and according to the UN Agenda 2030.

Keywords: Conciliation; Care; Gender; Equality; Teleworking; Sustainability.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: ARMA DE DOBLE FILO PARA LAS MUJERES. EL CASO DEL TELETRABAJO.

1. Introducción

El presente estudio tiene por objeto analizar si el Teletrabajo en España, tal cual ha sido planteado en el RD 28/2020, de 22 de septiembre de 2020 (BOE de 29 de septiembre de 2020), por el que se aprueba la Ley de Trabajo a Distancia, ofrece algún riesgo al trabajo femenino y en ese caso en qué medida.

Es cierto que ese Real Decreto-Ley (el RD 28/2020, de 22 de septiembre de 2020) no ha sido indiferente a la problemática que puede advenir del Teletrabajo a las Mujeres¹ pero tal cual pasa con otras normas envolviendo la temática de Género ha preferido una suerte de norma programática más que prescriptiva, solución esa que los números de la desigualdad de Género en todo el mundo comprueban ser poco efectivas.

La relevancia de esa análisis se da una vez que otras medidas de la misma naturaleza, como por ejemplo la Reducción de Jornada o las Excedencias envolviendo Cuidados, se han vuelto feminizadas, acarreando perjuicios a la visibilidad, promoción y ascensión de las trabajadoras (luego, por consecuencia, a sus sueldos y sus pensiones, entre otros).

En el cerne del problema está, y esa no es una particularidad de España, el hecho que las tareas de cuidado históricamente vengán recayendo sobre las mujeres, representando un grave obstáculo, sino el mayor, para la *igualdad efectiva* entre mujeres y hombres.

El representativo importe entre 10 y 25,7 billones de euros de pérdida que, según cálculos recientes, representa la falta de Igualdad evidencian la urgencia e importancia de la investigación de la temática².

¹ Así es que desde su Exposición de Motivos cita la temporalidad que afecta a Mujeres y Jóvenes. También en su capítulo II art. 8.3 final preconiza “En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objetivo de diagnóstico y tratamiento por parte del Plan de Igualdad que, en su caso, corresponda aplicar a la empresa”.

² MCKINSEY&COMPANY “How Advancing Women’s equality can add \$12 trillion to global growth” *Mckinsey&Company*, 2015 Recuperado de <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

2. Trabajo Flexible, Trabajo a Distancia y Teletrabajo: marco legal en Europa y España

El Real Decreto-Ley 28/2020 supra citado, en su Exposición de Motivos, define el Teletrabajo como una *subespecie* del Trabajo a Distancia que implica la prestación del servicio con el uso de nuevas tecnologías.

El Trabajo a Distancia a su vez ha sido planteado como especie de Medida a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España por el RD 6/2019, de 1º. de marzo (BOE de 07 de marzo de 2010) por el que se aprueban Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación, en anticipación a la Directiva 2019/1158 de la Unión Europea (UE), de 20 de junio de 2019, relativa a la Conciliación de la Vida Familiar y la Vida Profesional de los Progenitores y los Cuidadores. Esta Directiva a su vez ha derogado la Directiva 2010/18/UE (Acuerdo Marco Revisado sobre el permiso Parental).

La Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, con fundamento en los artículo 153 2 b) y 153 1 i) del Tratado de Funcionamiento de la UE, que autorizan, respectivamente, el uso de Directivas (153 2 b) y en ese caso en particular destinadas a la promoción de Igualdad entre Hombres y Mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el Mercado Laboral y al Trato en el Trabajo (153 1 i), en su artículo 3º., que trata de las Definiciones, en su letra f) cita el Trabajo a Distancia como especie del género “Fórmulas de Trabajo Flexible”.

Así que de modo muy resumido y sin ninguna pretensión más que la meramente didáctica que nos permita avanzar desde ese punto, se podría clasificar el “Trabajo a Distancia” como especie del género “Fórmulas de Trabajo a Flexible” y el “Teletrabajo” como “subespecie” de la modalidad “Trabajo a Distancia”.

Del punto de vista normativo, en el espacio europeo, el Teletrabajo cuenta con el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo ya desde hace casi 20 años (16 de julio de 2002). En el ámbito internacional contamos también con el Convenio número 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Trabajo a Domicilio, del año 1996 y en vigor desde el 22 de abril de 2000 (completado por la Recomendación 184 también del año 1996) pero ese no ha sido ratificado por España.

En el ámbito estatal encontramos disposiciones sobre la materia en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 05 de diciembre de 2018), por el que se aprueba la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales

(LOPDGDD), artículo 88 (“Derecho a la Desconexión”) así como en el RD 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 13 (que ha incorporado el Acuerdo Marco Europeo ya mencionado), artículo 20 bis (que trata del Derecho a la Intimidad en el uso de los dispositivos necesarios al Teletrabajo³ así como el Derecho a la Desconexión Digital), o el artículo 34, el que más interesa de momento a nuestro estudio, el cual, tras la modificación introducida por el RD 6/2019, de 1º. de marzo, ha reconocido, por la primera vez, la utilización del Trabajo a Distancia (del cual el Teletrabajo es “subespecie”, como ya nos hemos referido) como medio para hacer efectivo el Derecho de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Por fin, cumple también mencionar que, del punto de vista Autonómico, varias Administraciones Autonómicas han desarrollado normas en cuyo objeto se encuentra el Teletrabajo.

3. Teletrabajar no es (*per se*) conciliar

El Teletrabajo suele estar asociado a la idea de Conciliación pero como rotundamente nos recuerda Cristina Antoñanzas en reciente artículo al Instituto de la Mujer “Teletrabajar (*per se*⁴) no es conciliar”⁵.

España antes de la mencionada Directiva 2019/1158 ya contaba con otras “especies”, “fórmulas” o “medidas” de trabajo flexible, como “la Reducción de las Horas de Trabajo”, prevista en el artículo 34.8 del ET en consecuencia a Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007 (BOE de 23 de marzo de 2020) para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (“Ley de Igualdad”). O los artículos 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y el 237.2 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) donde también existe la previsión de “Excedencias para Cuidado de Familiares”.

La cuestión es que esas “especies-fórmulas-medidas” de Conciliación con las cuales ya contábamos vienen siendo utilizadas primordialmente por las mujeres como demuestran

³ Algo ya confirmado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). Caso Barbulescu contra Rumania. TEDH/2017/61.

⁴ Añadimos.

⁵ INSTITUTO DE LA MUJER “El Teletrabajo” *Boletín de Igualdad en el Empleo*, 1, 2020 Recuperado de https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_1_Teletrabajo.pdf

los datos del Instituto de Estadística Español (INE) actualizados el 24 de abril de 2020⁶ en que se puede constatar como en todos los casos las mujeres dedican mucho más tiempo a las tareas de hogar o cuidados que los hombres.

Algo también apuntado por el *International Social Survey Programme (ISSP) – Family and Changing Gender Roles (Round 4)*⁷, que desvela que en lo que dice respecto a las tareas domésticas entre cónyuges o parejas de hecho en que ambos trabajen, las mujeres despenden siempre más horas por semana a cuidar de la casa que los hombres, en cualquier edad de la vida, en todos los países europeos. Finlandia es el único país en que hombres jóvenes gastan tanto tiempo como las mujeres jóvenes en trabajos domésticos. Portugal y España son los países europeos donde se verifican mayores diferencias entre el tiempo empleado por hombres y mujeres jóvenes en tareas domésticas no remuneradas, 7 horas de diferencia⁸:

si tomamos en consideración la media de horas pasadas a cuidar de la familia por personas empleadas casadas, las mujeres continúan a ser mucho más penalizadas que los hombres en cualquier fase de la vida. Esta asimetría es uno de los factores que más contribuye para la desigualdad entre hombres y mujeres, no solamente en el mercado laboral, pero también en la participación cívica y política en los países europeos en general”⁹.

De esa manera, frente a la problemática que resulta de la falta de equilibrio entre sexos en el desempeño del trabajo no remunerado, una vez que nuestras “Medidas de Conciliación” anteriores vienen siendo utilizadas primordialmente por las mujeres de modo a cubrir ese desequilibrio y con el incremento del Teletrabajo tras la eclosión de la Pandemia COVID-19 como modo de prestación de servicio nos cumple reflexionar si se verá visto feminizado el Teletrabajo en España, si pasará al Teletrabajo en España lo mismo que ha pasado con las Reducciones de Jornada o las Excedencias.

⁶ INE “Conciliación, Trabajo y Familia” INE, 2020 Recuperado de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1259925472420¶m4=Mostrar

⁷ Encuesta realizada en 41 países, en 2012, en una muestra de 61.754 individuos. GESIS.ORG “Family and Changing Gender Roles (Round 4)” *International Social Survey Programme (ISSP)*, 2018.

⁸ CAMPOS PINTO, P., COSTA, D., COELHO, B., MACIEL, D., REIGADINHA, T., THEODORO, E. en TORRES, A. (coord.) “Igualdad de Género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu”, Fundação Francisco Manuel dos Santos, Lisboa, 2012. (traducimos).

⁹ Ibidem.

4. Los Cuidados

Las Economistas Feministas suelen decir que hay una mano más poderosa que la “mano de Adam Smith”, la mano de las mujeres, las malabaristas de la vida, la mano invisible¹⁰.

Como nos rescata Nuria Varela, ya hace más de dos siglos, en 1790, el Ilustrado Condorcet cuestionaba ¿por qué unos seres expuestos a embarazos y a indisposiciones pasajeras no pueden ejercer derechos de lo que nunca se pensó privar a la gente que tiene gota todos los inviernos o que se resfría fácilmente?¹¹.

También hace más de 40 años, en el año de 1979 exactamente, uno de los Considerandos del Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) ya nos llamaba la atención como la cuestión biológica de la procreación no puede (o debería) ser utilizado como excusa discriminatoria:

"teniendo presentes en gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto (...) reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia (...)".

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 1995 tampoco dejó de hacer hincapié en la cuestión:

“la desigualdad en el terreno público tiene muchas veces su raíz en el desequilibrio de las relaciones de poder entre la mujer y el hombre que existen en el seno de la familia”. Y de cómo “el reparto más equitativo entre hombres

¹⁰ CARRASCO BENGEOA, M.C. "¿Crisis de los Cuidados o Revolución Definitiva?" *El feminismo después de la pandemia* (UNED), 2020. Recuperado de https://www.intecca.uned.es/difusiongiccu/extension/5f6dadc9c0a7984be9ab1050/paginas_contenidos/capitulo_01/seccion_01_04.html

¹¹ VARELLA, N. "Feminismo para Principiantes" Penguin Random House Grupo Editorial, Madrid, 2020.

y mujeres no solo proporciona una mejor calidad de vida a las mujeres y sus hijas sino que les dan más oportunidades de configurar y elaborar políticas, prácticas y gastos públicos, de forma que sus intereses puedan ser reconocidos y tenidos en cuenta”.

Quien cuida, así como quien “huye” del trabajo de cuidado tienen algo en común: saben que cuidar da trabajo (mucho trabajo). Los Cuidados son algo que históricamente vienen siendo asumidos por las mujeres y no necesariamente por opción, mucho menos placer, pero porque alguien tiene que encargarse. Como muy bien denunció Boulding

“la supervivencia de la raza humana ha dependido primero de la explotación de las mujeres sin la cual hace mucho tiempo hubiera desaparecido”¹².

La carga es pesada (muy pesada) y muchas mujeres han enfermado (y enferman) o fallecido (y fallecen) por ello. Silenciosamente. Invisiblemente. A final, como también nos enseña la Profesora Carrasco Bengoa¹³, vivimos en régimen de trabajo imperialista, donde tenemos que trabajar el tiempo que se determina teniendo que hacer todo el resto (que es muchísimo) en el tiempo que nos queda.

Eso además de todas las consecuencias económicas sobrevenidas de esa situación por supuesto. “La brecha salarial se llama hijas (os)” como también suelen enseñarnos varias economistas. La humanidad, todas y todos, debemos mucho a las mujeres.

La pandemia actual (COVID-19) hizo explotar la “crisis de los cuidados” que nos gustaría creer fuera la “revolución definitiva” de la provocación hecha por la Profesora Carrasco Bengoa¹⁴.

La Directora del Instituto de la Mujer en España, Beatriz Gimeno Diaz¹⁵ en conferencia Inaugural del Curso “El Feminismo después de la Pandemia” de la UNED el

¹² BOULDING, K. “The household as Achille’s Hell” *The Journal of Consumer Affairs*, 6 (2), 1972, 110-119. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/23858565?seq=1>

¹³ CARRASCO BENGOA, M.C. “¿Crisis de los Cuidados o Revolución Definitiva?” *El feminismo después de la pandemia* (UNED), 2020. Recuperado de https://www.intecca.uned.es/difusiongiccu/extension/5f6dadc9c0a7984be9ab1050/paginas_contenidos/capitulo_01/seccion_01_04.html

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ GIMENO DIAZ, B. (2020) “El feminismo después de la pandemia” *El feminismo después de la pandemia* (conferencia inaugural) UNED, 2020. Recuperado de https://www.intecca.uned.es/difusiongiccu/extension/5f6dadc9c0a7984be9ab1050/paginas_contenidos/capitulo_01/seccion_01_01.html

pasado octubre (2020) nos hace reflexionar como el “sujeto neoliberal, trabajador, independiente, consumidor de los países capitalistas es una ficción que se sostiene sobre la vida de trabajadoras precarizadas e invisibles e ingentes cantidades de trabajo no remunerado”. Y del por qué los “servicios públicos son imprescindibles pero para las mujeres son vitales¹⁶, ya que el tiempo es la vida que tenemos y de cómo mujeres metidas en casa con hijos es pobreza para ellas y para esas (os) hijas e hijos, que también son pobres”.

Siguiendo en la estera de nuestra reflexión sobre los cuidados, Carmen Castro García¹⁷ provócanos a comprender como el gran reto que tenemos la humanidad es, por lo tanto, la necesidad de repensar qué va a hacer constitutivo de la articulación del sistema de protección social y de los derechos económicos¹⁸, una vez que hasta entonces el criterio ha sido la inserción en el mercado laboral pero resta evidente que ese no puede ser el único factor que genera Derechos Económicos y sí todo lo que nos permita vivir.

Como también nos rescata Nuria Varela, Kate Millet en su libro Política Sexual, fruto de su tesis defendida en 1969 ya denunciaba que “uno de los instrumentos más eficaces del gobierno patriarcal es el dominio económico que ejerce sobre las mujeres, ya que en las sociedades patriarcales la mujer siempre ha trabajado, realizando con frecuencia las tareas más rutinarias o pesadas, el problema central no gira en torno al trabajo femenino, sino a su retribución económica”¹⁹.

La profesora María Cristina Carrasco Bengoa en su conferencia “¿Crisis de los cuidados o revolución definitiva?”²⁰ nos da una clase magistral definitiva por su profundidad pero también por su didáctica para comprender la problemática. Empieza recordándonos como desde hace tiempo la economía feminista²¹, el feminismo y voces sensatas tienen

¹⁶ En Suecia por ejemplo el estado subvenciona parte de la tarea de cuidados.

¹⁷ CASTRO GARCIA, C. “Redistribución o extinción: tiempos, trabajos y modos de vida” *El feminismo después de la pandemia* (UNED), 2020 Recuperado de https://www.intecca.uned.es/difusiongiccu/extension/5f6dadc9c0a7984be9ab1050/paginas_contenidos/capitulo_01/seccion_01_03.html

¹⁸ Ya que la cultura – desde la edad del bronce – dio más valor a quien arriesgaba la vida que a quienes la daban como nos recuerda Nuria Varela citando a Simone de Beauvoir. VARELLA, N. "Feminismo para Principiantes" Penguin Randon House Grupo Editorial, Madrid, 2020.

¹⁹ VARELLA, N. "Feminismo para Principiantes" Penguin Randon House Grupo Editorial, Madrid, 2020.

²⁰ CARRASCO BENGOA, M.C. "¿Crisis de los Cuidados o Revolución Definitiva?" *El feminismo después de la pandemia* (UNED), 2020 Recuperado de https://www.intecca.uned.es/difusiongiccu/extension/5f6dadc9c0a7984be9ab1050/paginas_contenidos/capitulo_01/seccion_01_04.html

²¹ Por lo que no podemos dejar de citar la Profesora María Ángeles Durán Heras, que empezó a investigar el tema cuando a sus compañeras les parecía más interesante "la extracción del carbón, la importancia de

contextualizado nuestra sociedad como capitalista²², “heteropatriarcal”²³, racista, expoliadora y colonialista que resultan en una Economía que deja de lado todo el trabajo que no se intercambie por dinero. Y de cómo en esa lógica la Economía va bien simplemente si el Producto Interno Bruto (PIB) va bien. Un sistema que en principio solo beneficia al propio capitalismo y al varón (porque su trabajo sí que es valorado, vez que intercambiado por dinero) pero luego ni mismo a ellos, lo que desemboca en “la grande contradicción del sistema capitalista”.

Pero como bien puntúa la Profesora Carrasco Bengoa, y lo sabemos todas (os), el salario no es todo. En casa hay trabajo. Y “el personal es político”. Por eso, esa es “la grande contradicción del sistema capitalista”: que por un lado produce gracias al soporte del trabajo doméstico y de cuidados y que, por otro, por ello, desestabiliza los procesos de reproducción (de hecho, tal cual como lo hace con la naturaleza)²⁴.

La Profesora Carrasco Bengoa nos hace ver como la Economía dominante no considera por un lado todo el trabajo realmente existente y por otro todos los bienes que vienen de la naturaleza, y de cómo esos costes son traspasados a dónde no hay economía contable, que quedan invisibles permitiéndoles así obtener cada vez más beneficios que quedan cada vez más en menos manos. Algo también siempre explicitado por la economía ecológica o “ecofeminismo”.

¿Y por qué no se habla constitucionalmente de Derechos a Cuidados? Porque lo hacen las mujeres, lo defiende la Profesora Carrasco Bengoa. En un Sistema Patriarcal todo ese trabajo lo harán las mujeres porque es considerado un grupo de población inferior. Pero si es sistema es clasista lo harán las mujeres pobres. Y si es racista lo harán las mujeres no blancas. Añade²⁵.

Nos lleva la profesora Carrasco Bengoa a reflexionar como el “Homo económico” es un personaje joven, sano, siempre dispuesto a trabajar y que nunca ha sido o será cuidado. Sigue haciéndonos comprender por qué entonces cuanto más neoliberal más desigual es el

petróleo o el precio del trigo”. DURÁN HERAS, M.A.,” La Riqueza Invisible del Cuidado” *Honoris Causa*, Valencia, 2018.

²² Flora Tristán denunció la situación social de los colectivos pobres británicos, en pleno desarrollo del incipiente capitalismo, asegurando que era peor, por infrahumano, al sistema esclavista. (VARELA, N.: 2004).

²³ Como Amelia Valcárcel, también entendemos que el término “patriarcal” es “suficiente”.

²⁴ CARRASCO BENGOA, M.C. “¿Crisis de los Cuidados o Revolución Definitiva?” *El feminismo después de la pandemia* (UNED), 2020. Recuperado de https://www.intecca.uned.es/difusiongiccu/extension/5f6dad9c0a7984be9ab1050/paginas_contenidos/capitulo_01/seccion_01_04.html

²⁵ Ibidem.

país, ya que termina que ese es un sistema que atenta contra la vida, en que la mayoría no interesa excepto que le sirva como fuerza de trabajo. Donde el único fin es la acumulación de capital en manos privada mientras el objetivo de la economía no debería ser ese sino la vida de las personas.

En definitiva lo que la profesora Carrasco Bengoa nos hace entender es que nada es solución si no abarca a toda la población. Que ese no es uno pero *El principio básico*. Y que mientras los cuidados no sean asumidos por toda la población nunca se podrá hablar de Igualdad o Justicia Social, finalidades del propio Derecho como sabemos.

5. Igualdad Efectiva e Igualdad Formal

Como vinimos abordando es una realidad constatada que las tareas de Cuidados suelen recaer sobre las mujeres. Y como nos enseñan las economistas feministas (varias) son las tareas de cuidado un grave obstáculo, sino el mayor, para la *igualdad efectiva* entre mujeres y hombres (en España y todo el mundo). Resaltamos el *efectiva* ya que la igualdad formal sí que existe – y ya desde hace mucho tiempo.

En el ámbito internacional podríamos por ejemplo mencionar la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU²⁶), del año 1948, celebrando, por lo tanto, 75 años en el año de 2020 o el Convenio para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que es del año 1978, o hacer referencia a la Plataforma de Derechos y Acción de Beijing, que es del año 1995, celebrando, por lo tanto, 25 años también en el año de 2020.

En el ámbito de la UE la Igualdad está presente desde su texto fundacional (artículo 119²⁷ de uno de los Tratados que le dio origen, el Tratado de Roma, del año de 1957) y se hace presente en todos sus documentos más importantes como sus principales Tratados, su Carta de Derechos Fundamentales o su Carta de Derechos Sociales y, por supuesto, varias Directivas.

En España la Constitución de 1978 en su artículo 14 también consagró la Igualdad. España cuenta además con la Ley para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y hombres de 2007.

²⁶ La ONU es de 1945.

²⁷ Ahora artículo 141 tras ser modificado por el Tratado de Niza en el año de 2002.

Todo ese soporte normativo no ha resultado suficiente sin embargo, hasta entonces, para el alcance de la tan necesaria *igualdad efectiva*. En Europa (así como en otras partes del mundo) se da el fenómeno conocido como “segregación horizontal”²⁸, cuando hay desequilibrio de género en el ejercicio de determinadas actividades. En la mayoría de los países europeos las mujeres siguen confinadas a los sectores que proporcionan, simultáneamente, menor retorno económico y menor prestigio social²⁹.

6. En definitiva (al menos de momento)

¿Pero merece ser objeto de preocupación el Teletrabajo femenino? Si tomamos en consideración que como humanidad tenemos un problema crónico de desigualdad que afecta mitad de la población mundial que tiene resistido a un sin número de tentativas de solución y que afecta nuestra propia sostenibilidad: sencillamente sí. O, como muy bien ha podido enmarcar el Instituto de la Mujer, para ese colectivo el Teletrabajo puede venir a representar graves y serios perjuicios³⁰.

Desde la perspectiva de Derechos Humanos, tal cual ha sido proclamado por la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el año de 1948, todas las personas son iguales y deberían tener iguales perspectivas. Y “en Beijing, por la primera vez en la historia, se dijo alto y claro y quedó por escrito que los derechos de las mujeres son derechos humanos”³¹. Pero la Igualdad de Género es mucho más que una cuestión de Derechos Humanos (o justicia).

La Igualdad de Género es el 5º. Objetivo para el Desarrollo Sostenible (ODS5) de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)³². Los ODS se basan en los

²⁸ También la “segregación vertical”, cuando ese mismo reparto se da de modo desigual en la escala jerárquica. Uno de los mayores problemas que frena la igualdad de género es la segregación en la educación y el trabajo. Esto significa una concentración de mujeres u hombres en determinadas materias o trabajos. A pesar de los esfuerzos para abordar este problema, como las iniciativas especiales para alentar a las mujeres a estudiar ciencias, ingeniería o TIC, la segregación ha aumentado desde 2010. En la UE, solo dos de cada diez trabajos relacionados con las TIC están ocupados por mujeres. En el sector del cuidado, hay escasez de hombres. Representan solo el 15% de los trabajadores de enfermería, partería y atención personal en los servicios de salud.

²⁹ AMÂNCIO, L. “O género no discurso das ciências sociais”, *Análise Social*, XXXVIII (168), 2003, 687-714. <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1218791078B9rDESid4Po89MU8.pdf>

³⁰ INSTITUTO DE LA MUJER “El Teletrabajo” *Boletín de Igualdad en el Empleo*, 1, 2020 Recuperado de https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_1_Teletrabajo.pdf

³¹ VARELLA, N. “Feminismo para Principiantes” Penguin Random House Grupo Editorial, Madrid, 2020.

³² ONU “Objetivos del Desarrollo Sostenible”, ONU, 2020 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

“Objetivos del Desarrollo del Milenio” (ODM) pero al contrario de esos últimos, de aplicación solo a países en desarrollo, los ODS son de aplicación a todos los países.

Erradicar la Desigualdad de Género se refiere a tratar una problemática por la cual puede pasar la propia solución del estancamiento de la economía global (algo que tras la pandemia más que nunca no podemos prescindir). Eso es lo defiende desde hace mucho la Directora de la División de Programa de ONU Mujeres, María Noel Verza³³. Ratifican su tesis Informes como el del Eurofound³⁴ que apunta la pérdida alrededor de 370.000 millones de euros al año, 2,8% del PIB de la UE que representa la brecha de género en ese continente.

Sin una sola excepción, todos los estudios realizados en todo el mundo apuntan innumerables y mensurables ventajas en promover la Diversidad de Género en la gestión de las compañías (así como la Diversidad como un todo)^{35 36}.

Es también una cuestión de Responsabilidad Social Corporativa (RSE). En el libro verde sobre esa materia de la Comisión Europea la RSE se encuentra definida como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”. En ese mismo sentido la Ley 2/2011, de 4 de marzo (BOE de 05 de marzo de 2011), por el que se aprueba la Ley de Economía Sostenible (LES), que “persigue introducir en el ordenamiento jurídico español las reformas estructurales necesarias para crear condiciones que favorezcan un desarrollo económico sostenible” (art.1º.) y que en sus artículos 35 y 39 trata respectivamente de la “promoción de la integración de la mujer” y “la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”³⁷.

³³ EUROPAPRESS “Las mujeres somos la solución para salir del estancamiento económico mundial”, Europrapress, 2017 Recuperado de <http://www.europapress.es/internacional/noticia-onu-mujeres-mujeres-somos-solucion-salir-estacamiento-economico-mundial-20170604095203.html>

³⁴ Mascherini, M.; Bisello, M.; Rioboo Leston, I. “The gender employment gap: Challenges and solutions” *Eurofound*, 2016.

³⁵ AMERICAECONOMÍA.COM “La Diversidad impacta positivamente en las ventas y número de clientes de la empresa (artículo sobre el estudio ‘La Paradoja de la Diversidad’ por The Boston Consulting Group)” *Americaeconomia.com*, 2016 Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/la-diversidad-impacta-positivamente-en-las-ventas-y-numero-de-clientes-de-las>

³⁶ NOLAND, M., TYLER, M. y KOTSCHWAR, “Is Gender Diversity Profitable?: Evidence from a Global Survey” *Peterson Institute for International Economics Working Papers*, 16, 3, 2016.

³⁷ De acuerdo con los datos de la Encuesta Social Europea de 2014, en toda Europa, las personas mayores y las mujeres son de modo general más universalistas (entendidas esa dentro del concepto de transcendencia de la “Teoría de los Valores Humanos Básicos” de Shalom H. Schwartz, 1992, que es la utilizada por la Encuesta Social Europea) que las personas más jóvenes y los hombres, respectivamente. CAMPOS PINTO, P., COSTA, D., COELHO, B., MACIEL, D., REIGADINHA, T., THEODORO, E. en TORRES, A. (coord.) “Igualdad de

De hecho, la Ley Orgánica española 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres ha preferido tratar la cuestión de la Igualdad de Género en Consejos de Administración dentro del título dedicado a Responsabilidad Social de las Empresas - RSE (Título VII, artículo 75), algo que vemos discutible, ya que, así habiendo procedido, le ha restado de alguna manera, por así decir, su fuerza, que, entendemos, sea constitucional.

En definitiva, sea por una cuestión de Derechos Humanos, o de Justicia, o de Sostenibilidad, o de Responsabilidad Social Empresarial, sea a través de *soft law*, o sea a través de *hard law* tenemos que de una vez por todas garantizar el convivio en sociedades igualitarias.

En considerando nuestro nivel de desarrollo en Igualdad actual en España, así como nuestros antecedentes frente a otras Medidas de Conciliación, entendemos que la normativa del Teletrabajo, el Real Decreto 28/2020 de 22 de septiembre de 2020, en lugar de tan solamente programar, pudiera haber prescrito algo parecido a lo que hemos alcanzado con los permisos parentales, garantizando así, desde la *lege ferenda*, el equilibrio que tanto necesitamos. En nuestra realidad no faltan evidencias que así procediendo no hubiera exagerado, al revés, hubiera acertado.

En el contexto europeo y español el Teletrabajo genera preocupaciones pero hemos tenido recientemente dos avances importantes por su interferencia directa en la cuestión de Cuidados que nos alientan: la Directiva 2019/1158 UE de 20 de junio de 2019 relativa a la

Género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu”, Fundação Francisco Manuel dos Santos, Lisboa, 2018. Por esa tendencia, varios estudios relevantes, Niederle & Vesterlund (2007) y Niederle, Segal & Vesterlund (2008) demuestran que, condicionadas a la capacidad, las mujeres eligen los torneos competitivos mucho menos que los hombres y, por lo tanto, rehúyen la competencia. En comparación con las estrategias de maximización de beneficios, demasiados hombres de baja habilidad entran en los torneos, y muy pocas mujeres de alta capacidad ADAMS, R. B. y FUNK, P. “Beyond the glass ceiling: Does gender matter” *Working Papers (Universidad Pompeu Fabra. Departamento de Economía y Empresa)*, 1152, 2009. Teoría de los Valores Humanos Básicos (Schwartz, 1992) 1.Auto-dirección: Pensamiento y acción independientes; elegir, crear, explorar. 2.Estimulación: Excitación, novedad y desafío en la vida. 3.Hedonismo: Placer y gratificación sensual para uno mismo. 4.Logro: Éxito personal a través de la demostración de la competencia de acuerdo con las normas sociales. 5.Poder: Posición social y prestigio, control o dominio sobre las personas y los recursos. 6.Seguridad: Seguridad, armonía y estabilidad de la sociedad, o de las relaciones, y de uno mismo. 7. Conformidad: Restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos que puedan molestar o dañar a otros y violar las expectativas o normas sociales. 8. Tradición: Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura o la religión tradicionales proporcionan al ser. 9. Benevolencia: Preservar y mejorar el bienestar de aquellos con los que uno está en contacto personal frecuente (el "in-group"). 10. Universalismo: Comprensión, apreciación, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y de la naturaleza ADAMS, R. B. y FUNK, P. “Beyond the glass ceiling: Does gender matter” *Working Papers (Universidad Pompeu Fabra. Departamento de Economía y Empresa)*, 1152, 2009.

Conciliación de la Vida Familiar y la Vida Profesional de los Progenitores y los Cuidadores y el Real-Decreto Ley 6/2019 que entre otras medidas establece Permisos Iguales e Intransferibles.

Pero además de quedarnos siempre atentas (os) como nos enseñó Simone de Beauvoir, todavía nos queda mucha tarea por hacer, siendo el acceso de las mujeres al poder en ese momento la mayor de ellas según el último INDEX EIGE (2020), algo que la “Directiva Congelada” de 2012 de Mujeres en Consejos de Administración daría un gran impulso.

7. Bibliografía

ADAMS, R. B. y FUNK, P., “Beyond the glass ceiling: Does gender matter” *Working Papers (Universidad Pompeu Fabra. Departamento de Economía y Empresa)*, 1152, 2009. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3064987>

AMÂNCIO, L., “O género no discurso das ciências sociais”, *Análise Social*, XXXVIII (168), 2003, 687-714. Recuperado de <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1218791078B9rDE5id4Po89MU8.pdf>

AMERICA ECONOMÍA.COM, “La Diversidad impacta positivamente en las ventas y número de clientes de la empresa (artículo sobre el estudio ‘La Paradoja de la Diversidad’ por The Boston Consulting Group)” *Americaeconomia.com*, 2016 Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/la-diversidad-impacta-positivamente-en-las-ventas-y-numero-de-clientes-de-las>

BOULDING, K., “The household as Achille’s Hell” *The Journal of Consumer Affairs*, 6 (2), 1972, 110-119. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/23858565?seq=1>

CAMPOS PINTO, P., COSTA, D., COELHO, B., MACIEL, D., REIGADINHA, T., THEODORO, E. en TORRES, A. (coord.) “Igualdad de Género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu”, *Fundação Francisco Manuel dos Santos*, Lisboa, 2018. Recuperado de <https://www.ffms.pt/FileDownload/12e83bd9-2346-4686-a8ba-94e54a5684b6/igualdade-de-genero-ao-longo-da-vida-resumo-do-estudo>

CARRASCO BENGUA, M.C. “¿Crisis de los Cuidados o Revolución Definitiva?” *El feminismo después de la pandemia (UNED)*, 2020 Recuperado de

https://www.intecca.uned.es/difusiongiccu/extension/5f6dadc9c0a7984be9ab1050/paginas_c_ontenidos/capitulo_01/seccion_01_04.html

CASTRO GARCIA, C., “Redistribución o extinción: tiempos, trabajos y modos de vida” *El feminismo después de la pandemia (UNED)*, 2020 Recuperado de https://www.intecca.uned.es/difusiongiccu/extension/5f6dadc9c0a7984be9ab1050/paginas_c_ontenidos/capitulo_01/seccion_01_03.html

DURÁN HERAS, M.A., “La Riqueza Invisible del Cuidado” *Honoris Causa*, Valencia, 2018.

EIGE, “Gender Equality Index 2020: Can we wait 60 more years more?”, *EIGE*, 2020 Recuperado de <https://eige.europa.eu/news/gender-equality-index-2020-can-we-wait-60-more-years>

EUROPAPRESS, “Las mujeres somos la solución para salir del estancamiento económico mundial”, *Europapress*, 2017 Recuperado de <http://www.europapress.es/internacional/noticia-onu-mujeres-mujeres-somos-solucion-salir-estacamiento-economico-mundial-20170604095203.html>

GESIS.ORG, “Family and Changing Gender Roles (Round 4)” *International Social Survey Programme (ISSP)*, 2018. Recuperado de <https://www.gesis.org/en/issp/modules/issp-modules-by-topic/family-and-changing-gender-roles>

GIMENO DIAZ, B., “El feminismo después de la pandemia” *El feminismo después de la pandemia (conferencia inaugural) UNED*, 2020 Recuperado de https://www.intecca.uned.es/difusiongiccu/extension/5f6dadc9c0a7984be9ab1050/paginas_c_ontenidos/capitulo_01/seccion_01_01.html

INE, “Conciliación, Trabajo y Familia” INE, 2020 Recuperado de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas¶m2=1259925472420¶m4=Mostrar

INSTITUTO DE LA MUJER, “El Teletrabajo” *Boletín de Igualdad en el Empleo*, 1, 2020 Recuperado de https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_1_Teletrabajo.pdf

MCKINSEY&COMPANY, “How Advancing Women’s equality can add \$12 trillion to global growth” *Mckinsey&Company*, 2015 Recuperado de <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

MASCHERINI, M.; BISELLO, M.; RIOBOO LESTON, I., “The gender employment gap: Challenges and solutions” *Eurofound*, 2016.

NOLAND, M., TYLER, M. y KOTSCHWAR, “Is Gender Diversity Profitable?: Evidence from a Global Survey” *Peterson Institute for International Economics Working Papers*, 16, 3, 2016. Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2729348##

ONU, “Objetivos del Desarrollo Sostenible”, *ONU*, 2020 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

ROJO TORDECILLA, E., “De Barbulescu I a Barbulescu II. La gran sala del TEDH refuerza la protección del trabajador frente al control y vigilancia de las comunicaciones electrónicas en el ámbito empresarial por parte empresarial. Nota a la importancia Sentencia de 05 de septiembre de 2017, y amplio recordatorio de la Sentencia de la Sala Cuarta de 12 de enero de 2016”, *El Blog de Eduardo Rojo*, 2017. Recuperado de <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/09/de-barbulescu-i-barbulescu-ii-la-gran.html>

UNED, "El Feminismo después de la Pandemia", *UNED*, 2020, Recuperado de <https://extension.uned.es/actividad/idactividad/23020>

UNITED NATIONS "The unequal distribution of unpaid domestic and care work restrains women’s economical potential” *UN*, 2020 Recuperado de <https://worlds-women-2020-data-undesahub.arcgis.com/pages/economic-empowerment>

VARELLA, N. "Feminismo para Principiantes” Penguin Random House Grupo Editorial, Madrid, 2020.