

La experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento en Cataluña: una aproximación desde la perspectiva de género

*The Experience of Remote Work during Lockdown in Catalonia:
A Gender Perspective*

Sara Moreno-Colom, Vicent Borràs Català, Irene Cruz Gómez y Sergi Porcel López

Palabras clave

- Categoría laboral
- Ciclo vital
 - Corresponsabilidad
 - Género
 - Teletrabajo
 - Trabajo doméstico
 - Uso del tiempo

Key words

- Job Category
- Life Cycle
 - Co-responsibility
 - Gender
 - Telework
 - Domestic Work
 - Use of Time

Resumen

El objetivo de este artículo es contribuir al debate sobre el impacto de género del teletrabajo, tomando como caso de estudio el confinamiento domiciliario de la población catalana durante los primeros meses de la pandemia de COVID-19. En concreto, se analizan las experiencias y valoraciones acerca del trabajo a distancia de hombres y mujeres a partir de la Encuesta sobre Uso del Tiempo y Confinamiento realizada por el Centre Estudis Opinió. Los resultados indican que la experiencia del trabajo a distancia, lejos de favorecer la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados, refuerza la brecha de género en el trabajo reproductivo.

Abstract

The aim of this article is to contribute to the debate on the gender impact of telework, using the home lockdown of the Catalanian population during the first months of the COVID-19 pandemic as a case study. Specifically, men's and women's experiences and evaluations of remote work are analysed based on a survey on time-use during the lockdown conducted by the Centre Estudis Opinió. The results indicate that the experience of remote work, far from fostering co-responsibility in domestic and care work, further reinforced the gender gap in reproductive labour.

Cómo citar

Moreno-Colom, Sara; Borràs Català, Vicent; Cruz Gómez, Irene; Porcel López, Sergi (2023). «La experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento en Cataluña: una aproximación desde la perspectiva de género». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 183: 77-100. (doi: 10.5477/cis/reis.183.77)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

Sara Moreno-Colom: Universitat Autònoma de Barcelona | sara.moreno@uab.cat

Vicent Borràs Català: Universitat Autònoma de Barcelona | vicent.borras@uab.cat

Irene Cruz Gómez: Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona | irene.cruz@uab.cat

Sergi Porcel López: Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona | sergio.porcel@uab.cat

INTRODUCCIÓN

La crisis de la COVID-19 plantea un escenario nuevo donde el teletrabajo emerge como una solución obligada en un contexto de confinamiento donde se funde lo laboral y lo doméstico. La novedad reside en el volumen de personas forzadas a realizar el trabajo remunerado en el hogar utilizando las tecnologías de la información de manera simultánea con la atención de la familia y las actividades del hogar. Esta obligación del teletrabajo en una situación de confinamiento aumenta la carga y el volumen del trabajo doméstico y de cuidados con el cierre de los centros educativos y la imposibilidad de recibir servicios de atención a las personas o el hogar. En esta tesitura, la amplia implantación del trabajo a distancia ofrece una oportunidad inédita para evaluar algunos de sus efectos sobre las relaciones sociales entre hombres y mujeres dentro del hogar.

Más allá de lo obvio, cabe preguntarse por el impacto de género del teletrabajo en una situación de confinamiento que acentúa el carácter simultáneo de la cotidianidad. Una cuestión que, desde la perspectiva de género, parte de las desigualdades existentes para analizar las relaciones de poder y las estrategias cotidianas en la organización de los tiempos de trabajo con el fin de responder a la pregunta: ¿el teletrabajo durante el confinamiento domiciliario refuerza los roles tradicionales de género o la corresponsabilidad? Para dar respuesta a dicha cuestión, se analizan las experiencias y la valoración del trabajo a distancia de hombres y mujeres en Cataluña durante los primeros meses de la pandemia coincidiendo con el cierre de las escuelas. La primera hipótesis plantea que, lejos de favorecer la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados, el trabajo a distancia durante el confinamiento domiciliario refuerza los roles tradicionales de género. La segunda hipótesis sugiere que la valoración que las personas hacen del teletrabajo no depende tanto de factores estructurales clásicos

(como el género, la fase del ciclo de vida o la clase social), sino de la experiencia vivida en la organización de las modalidades de trabajo entre los miembros del hogar. El análisis presentado utiliza los datos de la Encuesta sobre usos del tiempo y el confinamiento, realizada por el Centre d'Estudis d'Opinió (CEO)¹.

El artículo se estructura en cuatro apartados. En primer lugar, se presenta el estado de la cuestión acerca del potencial transformador del teletrabajo sobre las relaciones de género, así como el conjunto de estudios realizados sobre el impacto de género de esta modalidad de trabajo en el contexto de la COVID-19. En segundo lugar, se detalla la estrategia metodológica llevada a cabo para, en tercer lugar, presentar los principales resultados obtenidos sobre el caso catalán. Finalmente, el artículo concluye retomando la pregunta inicial acerca del potencial transformador del teletrabajo planteando los riesgos y límites del mismo desde la perspectiva de género.

MARCO TEÓRICO

El debate sobre el potencial transformador del teletrabajo surge con la crisis del petróleo de los años setenta como una solución al conjunto de problemas del momento (Madsen, 2011). Dicha modalidad se identifica con la posibilidad, en tiempos de crisis, de mejorar la productividad, reducir costes y crear nuevas oportunidades laborales. Ejemplos más recientes de la idea del teletrabajo como respuesta se dan con la llamada crisis de los cuidados, cuando se considera una medida que puede facilitar la compaginación del empleo con la atención a las personas dependientes.

En cualquier caso, existe un consenso conceptual sobre la definición de teletrabajo según el Acuerdo Marco Europeo (2002): una

¹ Este análisis forma parte del proyecto «Impacto de Género del teletrabajo y rutinas de confinamiento: más allá de lo obvio (IGETECO)» financiado por el Fondo Supera Covid-19 Banco Santander-CRUE-CSIC.

forma de organización y/o realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales. Belzunegui (2002) incluye como característica de esta modalidad la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Más allá de la definición conceptual y en el marco de la discusión sobre el potencial transformador del teletrabajo, desde la perspectiva de género el interés recae en explicar cómo se distribuyen los trabajos y tiempos dentro del hogar (Mirchandani, 2000; Mayo *et al.*, 2011). Se trata de una aproximación que implica analizar la influencia de las normas de género en las estrategias de organización del tiempo de trabajo remunerado; entender cómo la distribución de las responsabilidades en el ámbito doméstico no responde a decisiones racionales basadas en recursos relativos (Pearse y Connell, 2016); cuestionar la neutralidad de género de las preferencias (Brines, 1994); así como partir del enfoque que explica la división sexual del trabajo relacionando las esferas productiva y reproductiva (Benería, 1981). En resumen, un conjunto de aspectos teóricos que subraya el peso de los valores y las normas socioculturales en la distribución de los trabajos entre mujeres y hombres. Si bien, los roles de género no se entienden como mandatos de comportamiento rígidos e inmutables, sino como expectativas dinámicas, resultantes de procesos de socialización y relaciones entre los géneros. Es en este sentido que West y Zimmerman (1987) acuñan el concepto *doing gender* con el fin de poder captar y analizar los cambios y las continuidades en las relaciones entre mujeres y hombres.

En la literatura especializada se identifican tres enfoques para analizar la relación entre el teletrabajo y las relaciones de género (Sullivan y Lewis, 2001; Pérez, 2010; Gálvez, Tirado y Alcaraz, 2020). En primer lugar, el llamado modelo de nuevas oportunidades para la fle-

xibilidad que considera el teletrabajo como un instrumento que favorece la conciliación entre la esfera laboral y familiar incentivando la corresponsabilidad de los hombres dentro del hogar (Huws *et al.*, 1996). En segundo lugar, el modelo de explotación que considera el teletrabajo una forma organizativa que reproduce la división sexual aumentando la carga total de trabajo femenina y reforzando los roles y estereotipos tradicionales de género. Desde esta perspectiva, se apunta que el atractivo inicial de la modalidad, dada la capacidad de autoorganización y autogestión que ofrece, puede resultar una trampa para las mujeres (Haddon y Silverstone, 1993). Bajo la falsa ilusión de la libertad para organizarse, la ausencia de rigidez horaria y la flexibilidad temporal implican más disponibilidad y autoexigencia laboral que, junto con las responsabilidades domésticas y de cuidado, suponen un aumento de la carga total de trabajo. Finalmente, se identifica el modelo de resistencia: a caballo de los dos modelos anteriores, se apunta la posibilidad de que el teletrabajo represente un mecanismo de resistencia de las mujeres al carácter patriarcal de la organización sociolaboral (Gálvez, Tirado y Alcaraz, 2020). Desde esta perspectiva, el foco analítico recae en la experiencia que ellas tienen del trabajo a distancia como una forma de cuestionar la lógica laboral productiva y masculina.

Junto a estas propuestas teóricas, algunos estudios empíricos muestran que tener control sobre dónde y cuándo se trabaja puede aligerar el conflicto trabajo-familia (Kelly *et al.*, 2014) y cómo el teletrabajo puede ayudar a las mujeres a mantener sus carreras después del parto (Chung y Horst, 2018). Sin embargo, también se argumenta que el teletrabajo puede aumentar los conflictos laborales y familiares (Golden, Veiga y Simsek, 2006). Trabajar a distancia dentro del hogar puede contribuir a borrar las fronteras imaginarias entre el empleo y la vida aumentando la responsabilidad doméstica de las mujeres y reforzando los roles tradicionales de género

(Hilbrecht *et al.*, 2008). Distintos estudios advierten de los límites de una visión idílica del potencial transformador del teletrabajo en tiempos de crisis que, a menudo, no tiene en cuenta las desigualdades sociales de partida (Bae y Kim, 2016). Se evidencia cómo el teletrabajo puede acentuar las brechas de género reforzando la división sexual del trabajo en el mercado laboral y dentro del hogar; empeorar las condiciones laborales con jornadas más porosas e intensas en horarios atípicos; y provocar problemas de salud (Beauregard y Basile, 2016; Eurofound, 2017, 2020).

Tomando como referencia estos debates, emerge la preocupación por analizar el impacto de género del trabajo a distancia durante el primer período de la crisis de la COVID-19 (Mooi-Reci y Risman, 2021). En ese contexto, el teletrabajo surge como una modalidad obligatoria que cambia las condiciones que lo caracterizaban hasta el momento. Cabe diferenciar el teletrabajo como forma de organización laboral antes de la pandemia, del trabajo a distancia impulsado como medida de salud pública para frenar la propagación del virus. El primero se caracteriza por representar una modalidad que potencia la autonomía y la flexibilidad, mientras que el segundo se define por su carácter obligatorio. A partir de esta consideración, este artículo se plantea cómo la situación de confinamiento de la población, junto con el cierre de las escuelas y la dificultad o imposibilidad de externalizar parte de las tareas domésticas y de cuidados, influyen en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados entre mujeres y hombres. Distintas investigaciones realizadas sobre el impacto de género en el contexto de pandemia se formulan la misma pregunta (Craig y Churchill, 2020; Collins *et al.*, 2020; Farré *et al.*, 2020; Hank y Steinbach, 2020; Sevilla y Smith, 2020; Seiz, 2021): ¿la crisis de la COVID-19 refuerza los roles tradicionales de género o contribuye a la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados? A partir de esta cuestión, algunos de estos estudios se plantean hasta qué

punto el impacto del confinamiento en los hogares con menores se puede comparar con el efecto de los permisos de paternidad, especialmente positivos cuando la madre está ausente dentro del hogar (Sevilla y Smith, 2020). Farré y González (2019) argumentan que dichos permisos aumentan la implicación del padre en el cuidado de las criaturas en España. Desde esta perspectiva, se argumenta que la situación de confinamiento puede favorecer la implicación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados.

En cualquier caso, los resultados obtenidos en esta línea de investigación emergente apuntan a la reproducción y el reforzamiento de las desigualdades de género durante los primeros meses de la pandemia con el encierro domiciliario y el cierre de las escuelas (Craig y Churchill, 2020; Collins *et al.*, 2020; Farré *et al.*, 2020; Hank y Steinbach, 2020; Sevilla y Smith, 2020; Seiz, 2021). En primer lugar, se observa que la situación de confinamiento conlleva un aumento del volumen y la intensidad del trabajo doméstico que recae en mayor medida sobre las mujeres. En segundo lugar, si bien se constata que las tareas domésticas han sido más visibles, se observa que los hombres no asumen más responsabilidad en ellas, pero sí en el cuidado de las criaturas, reduciendo la brecha de género con relación a los usos del tiempo. Finalmente, en tercer lugar, se pone de manifiesto que la situación de confinamiento y la posterior desescalada generan mayores costes para las mujeres en términos físicos, emocionales y laborales siendo las dificultades vinculadas a la gestión de los tiempos de trabajo un factor explicativo.

Por un lado, las investigaciones de corte cuantitativo realizadas a nivel internacional y centradas en el caso de las parejas de doble ingreso ponen de manifiesto las tendencias anteriores en distintos contextos socio-políticos. El estudio de Collins *et al.* (2020), centrado en estudiar el confinamiento en Estados Unidos, señala el aumento del trabajo doméstico y la reducción del trabajo remu-

nerado de las mujeres en comparación con los hombres, especialmente en los hogares con menores de seis años. En esta misma línea, Craig y Churchill (2020) analizan el caso de Australia evidenciando también cómo disminuye el tiempo dedicado al empleo y crece el tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado, sobre todo entre las mujeres. Los resultados ponen de manifiesto el mantenimiento de la brecha de género en la carga total de trabajo no remunerado, aunque se reduce la distancia entre los usos del tiempo de hombres y mujeres. Básicamente, por la mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado sin asumir más responsabilidad en las tareas domésticas: en la medida que el incremento del tiempo que dedican los hombres al cuidado de menores es superior a la situación anterior, se reduce la brecha de género a pesar de que las mujeres siguen haciendo más. Para el caso alemán, Hank y Steinbach (2020) no encuentran cambios fundamentales en la división del trabajo entre hombres y mujeres, pero observan un desplazamiento hacia situaciones extremas: más parejas con patrones tradicionales y más parejas con patrones igualitarios. Además, señalan el caso de parejas con una distribución igualitaria antes de la pandemia donde, con el confinamiento, aumenta la responsabilidad doméstica de las mujeres. Especialmente, entre las personas que teletrabajan: la obligación del trabajo doméstico crece más entre ellas, mientras que la contribución al trabajo de cuidados crece más entre ellos. En este sentido, subrayan que las condiciones laborales influyen en la dedicación masculina al trabajo doméstico y de cuidados, mientras que no afectan a la dedicación femenina, siendo más adaptativa la responsabilidad de los hombres que de las mujeres. A la luz de estos resultados, concluyen la imposibilidad de señalar tendencias generales y la necesidad de observar respuestas heterogéneas. Sevilla y Smith (2020) analizan la brecha de género con relación al cuidado de las criaturas y señalan cómo las madres asumen la mayor

parte del cuidado infantil adicional a pesar del incremento de la responsabilidad por parte de los padres. Muestran cómo, en el caso del Reino Unido, la cantidad de cuidado infantil adicional proporcionado por hombres y mujeres se correlaciona con su situación laboral, particularmente entre los hombres. Esto significa que las madres realizan más cuidados infantiles que los padres, independientemente de su empleo. Además, las mujeres que trabajan desde casa dedican más tiempo al cuidado de las criaturas en comparación a los hombres que teletrabajan o han perdido el empleo.

Por el otro lado, con relación al caso español, se evidencia el aumento significativo del volumen del trabajo doméstico y de cuidados durante los primeros meses de la pandemia que implica una mayor dedicación de los dos miembros de la pareja, aunque las mujeres continúan soportando la mayor carga de trabajo (Seiz, 2021; Farré *et al.*, 2020). Seiz (2021) concluye que, si bien se observa un ligero aumento de la participación doméstica de los hombres durante el confinamiento, la carga global de trabajo continúa recayendo fundamentalmente en las mujeres. Más allá de la tendencia general, sus resultados también ponen de manifiesto el peso de la situación laboral sobre el reparto de las tareas domésticas y de cuidados dentro del hogar. Detecta una brecha de género menor en las parejas con acceso conjunto al teletrabajo y la flexibilidad, donde los recursos relativos y los valores de género disminuyen su influencia frente a unas condiciones laborales de ambos miembros de la pareja que interactúan. Sin embargo, a pesar de la evolución hacia un modelo de división del trabajo más igualitario en estos casos, los resultados generales indican que las mujeres asumen en mayor medida el impacto de la pandemia en términos de incremento de exigencias domésticas. Seiz (2021) concluye señalando la persistencia de los patrones tradicionales como el principal obstáculo para la corresponsabilidad. También sobre

el caso español, Farré *et al.* (2020) muestran cómo la crisis de la COVID-19 aumenta la especialización del trabajo doméstico dentro de los hogares. En este sentido, muestran cómo la brecha de género es mayor en las actividades de lavandería y limpieza, así como en el cuidado físico de las criaturas, mientras que es negativa en las tareas relacionadas con las reparaciones dentro del hogar y la compra de alimentos. Sin embargo, las mismas autoras reconocen que existe cierta heterogeneidad entre los hogares.

Además, otros estudios describen las dificultades por separar el trabajo remunerado, las responsabilidades familiares y la vida personal entre las mujeres que teletrabajan durante los primeros meses de confinamiento (Ortiz-Lozano, Martínez-Morán y Fernández-Muñoz, 2021; Moreno y Borràs, 2021). Aguado y Benlloch (2020) analizan el impacto del trabajo a distancia sobre la conciliación de la vida familiar y laboral para el caso de las mujeres con menores de doce años; concluyen que las madres experimentan peores condiciones laborales y mayor malestar cotidiano en comparación con los padres. Desde una perspectiva comparativa europea, González y García-de-Diego (2022) muestran que, en general, las personas que teletrabajan reportan dificultades para gestionar el equilibrio entre la vida laboral y personal dentro del hogar, si bien las mujeres son las que se encargan de las tareas domésticas y de cuidado básicas. Aunque no identifican diferencias importantes entre las regiones europeas, en el sur de Europa, donde se da una fuerte división del trabajo doméstico y conflictos de conciliación de la vida laboral y familiar, parece que las mujeres perciben una ligera mayor satisfacción en la situación de confinamiento en comparación a los hombres. Por el contrario, Actis *et al.* (2021) examinan un grupo de países iberoamericanos, entre los que se encuentra España. Sus resultados sugieren que, independientemente de las diferencias socioculturales, en todos los países analizados la introducción masiva del

teletrabajo durante la crisis de la COVID-19 acentúa las desigualdades de género previamente existentes, tanto en el ámbito productivo como en el reproductivo.

En cualquier caso, el conjunto de estas investigaciones constata que la situación de confinamiento no ha supuesto una mayor corresponsabilidad dentro de los hogares; por el contrario, sugiere que ha reforzado las relaciones de género que existían con anterioridad. Sin embargo, también coinciden en subrayar la heterogeneidad de situaciones vividas, donde la relación laboral de ambos miembros de la pareja resulta un factor explicativo clave. En esta línea, Alon *et al.* (2020) argumentan que las parejas de doble ingreso que teletrabajan son las más igualitarias. Si bien, añaden la importancia de considerar la influencia de la distribución del trabajo doméstico anterior a la pandemia en la medida que buena parte del aumento de la carga recae en la persona que asumía las tareas domésticas y de cuidado antes de la COVID-19.

En términos generales, la mayoría de las investigaciones realizadas analizan la brecha de género con relación al trabajo doméstico y de cuidados en las parejas de doble ingreso que, con o sin criaturas, realizan teletrabajo en el contexto de la pandemia. Menos atención se ha dedicado a la percepción subjetiva de la situación vivida. En este sentido, Craig y Churchill (2020) apuntan algunas cuestiones relevantes. En primer lugar, observan cómo las mujeres que trabajan fuera de casa reportan menos estrés en comparación a las mujeres que teletrabajan. Aunque estas últimas perciben una menor presión de los tiempos con la desaparición de los horarios rígidos a pesar del aumento de la carga total de trabajo. En segundo lugar, todas las mujeres entrevistadas manifiestan menor satisfacción con la distribución del trabajo doméstico y de cuidados.

La investigación que se presenta en este artículo adopta esta misma perspec-

tiva para analizar cuáles han sido las experiencias y la valoración del trabajo a distancia de hombres y mujeres en Cataluña, en un contexto marcado por el confinamiento domiciliario y el cierre de las escuelas. En concreto, se formulan dos hipótesis de partida. En primer lugar, se apunta que la experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento domiciliario refuerza los roles tradicionales de género, lejos de favorecer la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados. En segundo lugar, se sugiere que la valoración que realizan las personas del trabajo a distancia no depende tanto de factores estructurales clásicos (género, ciclo vital o clase social), sino de la experiencia vivida con la organización de los tiempos de trabajo entre los miembros del hogar.

METODOLOGÍA

Se presenta una estrategia metodológica cuantitativa para dar respuesta a los interrogantes planteados. Los datos utilizados se basan en la Encuesta sobre usos del tiempo y el confinamiento realizada entre el 11 y el 14 de abril de 2020 por el CEO. El cuestionario se pasó *online* con un muestreo no probabilístico sobre el universo de la población residente en Cataluña de dieciséis años y más. La participación fue voluntaria y no estaba motivada por incentivos económicos. La muestra final incluye 3605 casos. A pesar de su naturaleza no probabilística, el conjunto de datos constituye una fuente de información relevante para, al menos, aproximarse a la comprensión de un contexto inédito. Si bien, es necesaria cierta prudencia con la inferencia de los resultados dada la posible infrarrepresentación del empleo presencial. Por esta razón, las conclusiones de este artículo se presentan como una suerte de hipótesis exploratorias, para ser contrastadas con otras fuentes de datos y para dialogar con resultados

complementarios. Dentro de estas limitaciones, también es necesario señalar sus puntos fuertes. En primer lugar, la promotora de la encuesta es una institución pública con larga experiencia y trayectoria en la producción de datos estadísticos oficiales. En segundo lugar, ninguna otra fuente de datos producida en este período excepcional comprende información comparable en términos de tamaño de muestra y extensión de información para el territorio objeto de estudio.

La institución a cargo de la encuesta ha realizado una ponderación posterior a la estratificación de la muestra para corregir la sobre o subrepresentación de los grupos por identidad de género, edad, lengua materna, lugar de nacimiento y nivel de estudios. Los tamaños de muestra razonablemente grandes dentro de los grupos de estratificación aumentan la suposición de propensiones de respuesta homogénea dentro de los grupos para la ponderación (Salganik, 2017). No obstante, la ponderación posterior a la estratificación no puede corregir otras formas posibles de sesgo de muestreo intrínseco al método de muestreo. Se pueden consultar más detalles sobre los datos en la ficha técnica referenciada (CEO, 2020a).

Sobre la muestra original, se ha aplicado un filtro excluyendo a las personas que en la variable identidad de género han respondido «Género no binario» o «Prefiero no responder», debido al reducido número de respuestas en estas categorías (22 casos)². Además, algunos análisis emplean filtros adicionales de submuestras específicas, como «personas encuestadas que han teletrabajado» o «población con cargas de trabajo de cuidados». Estos casos se especifican en cada análisis y se indica en el título de los resultados. La tabla 1 presenta un

² El instrumento de recopilación de datos original pregunta a las personas encuestadas por su identidad de género (no el sexo asignado al nacer).

resumen de los tamaños de las submuestras para las variables clave y las compara con otras estadísticas oficiales extraídas de muestras probabilísticas. La mayor diferencia entre la muestra objeto de estudio y otras probabilísticas radica en la proporción de personas encuestadas que han teletrabajado. No obstante, es preciso considerar

los distintos contextos de recogida de datos: la encuesta del CEO se realizó durante dos semanas del confinamiento estricto, mientras que la EPA se realizó a lo largo del segundo trimestre que comprende el paso del confinamiento a la llamada desescalada, momento en que se empezó a recuperar el trabajo presencial.

TABLA 1. Medidas absolutas y relativas de las submuestras, y contraste con fuentes oficiales alternativas

| Submuestra | N | % | Fuente alternativa (Cataluña) | % |
|--|------|------|-------------------------------|------|
| Mujeres | 1861 | 51,9 | ECV 2020 | 51,5 |
| Población ocupada | 1798 | 50,1 | EPA 2020 Q2 | 51,1 |
| Población con menores de 13 años a cargo | 787 | 21,9 | ECV 2020 | 24,1 |
| ESeC: profesionales y directivos | 986 | 27,5 | ECV 2020 | 26,3 |
| ESeC: clase trabajadora | 850 | 23,7 | ECV 2020 | 29,4 |
| Teletrabajando (100 %) | 1988 | 43,9 | EPA 2020 Q2 | 18,5 |
| | | | EPA 2019* | 6,4 |

Nota: * EPA 2019, España.

Fuente: Elaboración propia.

Con relación al tratamiento de los datos, la primera hipótesis (H1: trabajo a distancia durante el confinamiento domiciliario refuerza los roles tradicionales de género) se aborda mediante una serie de análisis bivariados, especificados en la tabla 3. Las pruebas estadísticas de significancia se reportan exclusivamente con fines ilustrativos. Siguiendo un principio de parsimonia, los análisis bivariados se consideran suficientes para extraer conclusiones relevantes con respecto a H1. La segunda hipótesis (H2: la valoración de las personas sobre el trabajo a distancia depende principalmente de la experiencia vivida con la organización de los tiempos de trabajo entre los miembros del hogar) se aborda mediante una regresión logística binomial (*logit*) sobre la variable dependiente que valora si el teletrabajo pudiere ser una forma adecuada de organizar el empleo pasado el estado excepcional de confinamiento (véase tabla 2). El modelo se utiliza para determinar

qué factores tienen un mayor impacto en las expectativas sobre el teletrabajo. Los predictores se aplican en cuatro bloques, entre ellos los relacionados con características estructurales (género, clase social y sector laboral), predictores relacionados con la distribución de la carga de trabajo dentro del hogar (organización del trabajo en el hogar, horas semanales dedicadas al trabajo doméstico y horas semanales dedicadas al trabajo de cuidados), predictores que valoran la experiencia vivida del teletrabajo (se ha podido organizar horarios de trabajo; se ha podido programar descansos; se ha podido desconectar al final de la jornada), y un bloque final que considera interacciones entre predictores.

La operacionalización completa de las variables utilizadas en los análisis se presenta en la tabla 2. Además, puede consultarse el cuestionario (CEO, 2020b) para conocer la redacción exacta de las preguntas y las categorías de respuesta.

TABLA 2. Operacionalización de los conceptos

| Concepto | Dimensión | Indicador | Variable | Valores |
|---------------------------------|---------------------|---|---|--|
| | | Existe carga de cuidados | Ciclo vital (grupos) | <i>Sin carga de cuidados, Cuidado de menores, Cuidado de adultos o adultos + menores</i> |
| | Trabajo de cuidados | Tiempo dedicado al trabajo de cuidados | Horas semanales trabajo cuidados* | 0:168 |
| | | Aumento trabajo cuidados confinamiento | Percepción cambio trabajo cuidados* | <i>Menos TC, Mismo TC, Más TC, no aplica, ns/nc</i> |
| | | Organización trabajo cuidados hogar | Corresponsabilidad (subjetiva) en pareja TC* | <i>Siempre existió, desarrolló en confinamiento, no existe</i> |
| Carga total de trabajo | Trabajo doméstico | Tiempo dedicado al trabajo doméstico | Horas semanales trabajo doméstico* | 0:168 |
| | | Aumento del trabajo doméstico durante confinamiento | Percepción cambio trabajo doméstico* | <i>Menos TD, Mismo TD, Más TD, no aplica, ns/nc</i> |
| | | Organización trabajo doméstico hogar | Corresponsabilidad (subjetiva) en pareja TD* | <i>Siempre existió, desarrolló en confinamiento, no existe</i> |
| | Trabajo productivo | Modalidad de empleo | Modalidad de trabajo durante confinamiento (individual) | <i>Teletrabajo 100 %, En persona 100 %, Teletrabajo 50 %</i> |
| | | Modalidad de empleo | Modalidad de trabajo durante confinamiento (agregado hogar) | <i>Teletrabajo 100%, En persona 100%, Teletrabajo 50%, Mixto 100%</i> |
| | | Aumento trabajo productivo en confinamiento | Percepción cambio trabajo productivo* | <i>Menos horas, Mismas horas, Más horas, no aplica, ns/nc</i> |
| Expectativas organizar trabajo | | Expectativas teletrabajo en futuro | Le gustaría TT en el futuro | <i>Sí, No</i> |
| | | | Posibilidad organización tiempos* | 0:10 |
| Experiencia teletrabajo | | Valoración experiencia teletrabajo | Posibilidad organización pausas* | 0:10 |
| | | | Posibilidad desconexión tras jornada* | 0:10 |
| División del trabajo por género | Identidad de género | Identidad de género | Identidad de género | <i>Mujer, Hombre</i> |
| Estatus social | Clase social | Nivel ocupacional | European Socio-economic Classification (ESeC) (4 grupos) | <i>Directivos y profesionales [1:2], Ocupaciones intermedias [3:6], Clase trabajadora [7:9], No se puede clasificar [10]</i> |
| | Ocupación | Sector laboral | Sector laboral | <i>Público, Privado, Otros/ns/nc</i> |

* Variables que hacen referencia a percepciones o valoraciones subjetivas.

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 3. *Análisis en relación con la H1*

| Variable dependiente | Variable independiente | Submuestra | Test |
|--------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| Modalidad de empleo | Género | Ocupada | Chi ² |
| Modalidad de empleo | Género Menores a cargo | Ocupada | Chi ² |
| Modalidad de empleo | Género ESeC | Ocupada | Chi ² |
| Percepción cambio trabajo productivo | Género Modalidad | Ocupada | Chi ² |
| Percepción cambio trabajo doméstico | Género Modalidad | Ocupada | Chi ² |
| Horas semanales trabajo doméstico | Género Modalidad | Ocupada | Kruskal-Wallis Chi ² |
| Percepción cambio trabajo cuidados | Género Modalidad | Ocupada con cargas de cuidado | Chi ² |
| Horas semanales trabajo cuidados | Género Modalidad | Ocupada con cargas de cuidado | Kruskal-Wallis Chi ² |
| Corresponsabilidad en pareja TD | Género Modalidad | Ocupada en pareja | Chi ² |
| Corresponsabilidad en pareja TC | Género Modalidad | Ocupada en pareja con menores a cargo | Chi ² |

Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

Los resultados se presentan en dos apartados. En primer lugar, una aproximación descriptiva a la vivencia del trabajo a distancia considerando la población afectada y los efectos experimentados y, en segundo lugar, una aproximación a la valoración de futuro acerca de dicha modalidad.

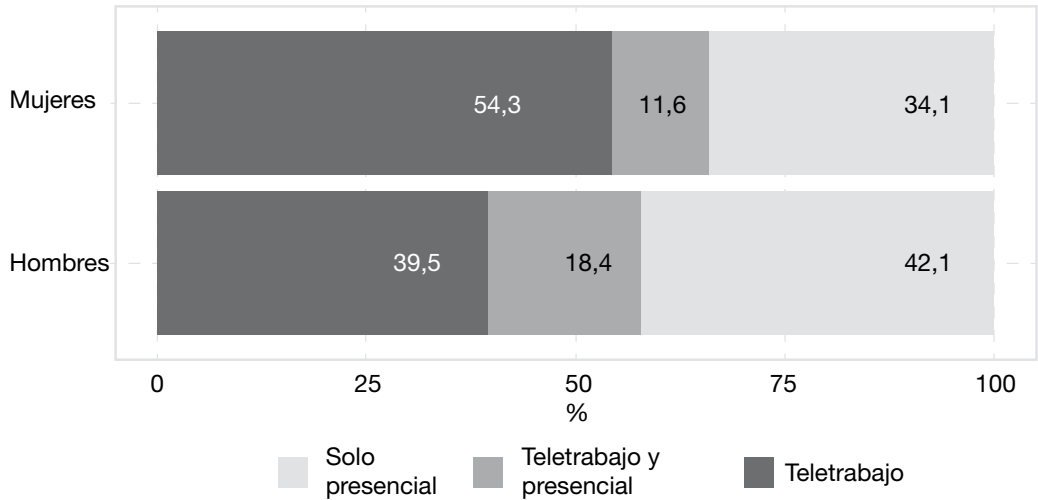
La experiencia del trabajo a distancia en tiempos de pandemia

El 14 de marzo de 2020 entraba en vigor el estado de alarma del gobierno de España con el que se iniciaba el confinamiento general de la población para luchar contra la pandemia de la COVID-19. Durante este período, que se alargó hasta junio, se suspendieron todas las actividades, excepto las consideradas esenciales³. Además, también se instaba a todas las empresas a facilitar el teletrabajo en la medida que fuera posible. Nunca an-

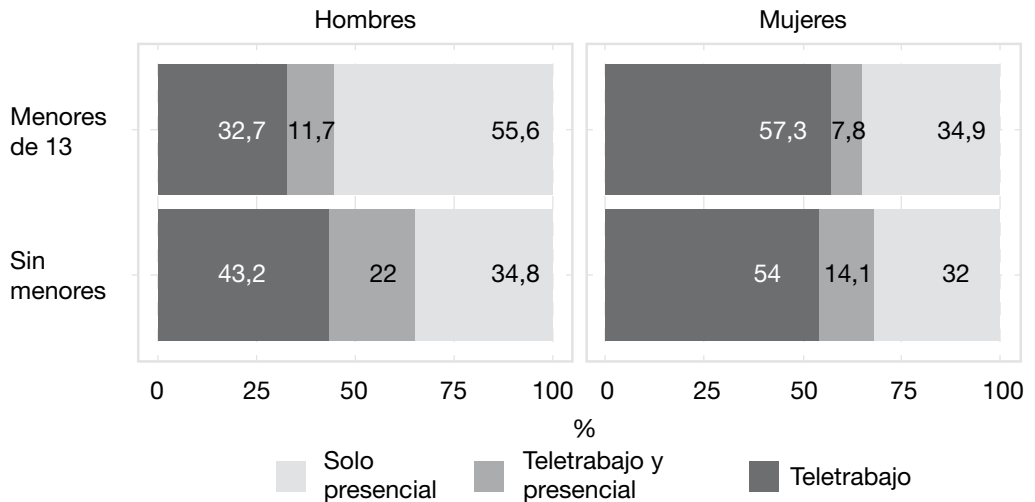
tes en la sociedad catalana se había implantado el teletrabajo de una forma tan masiva, lo que genera una oportunidad inédita para evaluar una modalidad de trabajo que, antes de la pandemia, ya estaba llamada a tener un peso laboral más importante. No obstante, las circunstancias extraordinarias en las cuales se llevó a cabo —de forma precipitada y con la imposibilidad de externalizar el trabajo de cuidados—, obligan a marcar ciertas distancias respecto a lo que es el teletrabajo convencional.

Durante la primera quincena del mes de mayo, más de la mitad (61,7 %) de la población catalana empleada se pudo adaptar de alguna forma a esta modalidad de trabajo. El 46,5 % trabajaba únicamente desde casa y el 15,2 % lo combinaba con la presencialidad en el centro de trabajo, mientras que el 38,3 % restante mantuvo el trabajo presencial. El primer aspecto destacable de la implantación del trabajo a distancia durante la pandemia en Cataluña es que recayó más entre las mujeres que entre los hombres (figura 1) (Chi² = 40,8, DF = 2, p-value = 0,000).

³ Véase Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

FIGURA 1. Modalidad de empleo según género. Submuestra ocupada. Encuesta CEO, 2020 (%)

Fuente: Elaboración propia, basada en datos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020 (CEO).

FIGURA 2. Modalidad de empleo según género y presencia de menores de 13 años en el hogar. Submuestra ocupada. Encuesta CEO, 2020 (%)

Fuente: Elaboración propia, basada en datos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020 (CEO).

El segundo aspecto relevante es que la diferencia entre mujeres y hombres se acentúa cuando en los hogares hay presencia de menores de trece años (figura 2) ($\text{Chi}^2 = 93,5$, $\text{DF} = 6$, $p\text{-value} = 0,000$). En estos casos, el porcentaje de los hombres que trabajan a distancia se reduce hasta el 32,7 %, mientras que el de las muje-

res se mantiene en el 57,3 %. Como se puede observar en la figura 2, esta diferencia se reduce considerablemente cuando en el hogar no hay menores de edad. De los cuatro grupos que resultan al combinar género y presencia de criaturas, el que se comporta de forma distinta son los hombres con hijos e hijas. Por lo tanto, los re-

sultados sugieren que mientras para ellos la presencia de menores de trece años en el hogar parece generar más bien un efecto disuasorio del trabajo a distancia, en el caso de las mujeres ocurre exactamente lo contrario. En este sentido, todo indica que el teletrabajo reforzó, durante este período, el papel cuidador de las madres frente a los padres. Un aspecto que señala la importancia de analizar el impacto de género que podría suscitar la implantación general de esta modalidad de trabajo en el futuro.

En tercer lugar, se observa que el trabajo a distancia no se adopta de manera homogénea en el conjunto de la estructura ocupacional, siendo más frecuente entre las categorías ocupacionales cualificadas y

reproduciendo cierto sesgo de clase. Los resultados coinciden con esta premisa: el teletrabajo es más frecuente entre las ocupaciones intermedias (puestos 3 a 6 de la escala ESeC) o los directivos y profesionales (puestos 1 a 2). En cambio, las personas trabajadoras con menor cualificación, aproximadamente el 60 %, continúa realizando trabajo presencial (tabla 4) ($\text{Chi}^2 = 291,7$, $\text{DF} = 14$, $p\text{-valor} = 0,000$). Entre las ocupaciones menos cualificadas, se observan menos diferencias entre hombres y mujeres en la implantación del teletrabajo: es la opción minoritaria en todos los casos. Por el contrario, se observan diferencias de alrededor de 30 puntos porcentuales entre hombres y mujeres en ocupaciones intermedias y altas.

TABLA 4. Modalidad de empleo según categoría ocupacional y género. Submuestra ocupada. Encuesta CEO, 2020 (%)

| Género | Modalidad | Clase social | | | | Total |
|---------|--------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-------|
| | | Directiva, profesional | Ocupaciones intermedias | Clase trabajadora | No clasificable | |
| Hombres | Teletrabajo | 37,2 | 47,5 | 33,8 | 29,7 | 39,5 |
| | Teletrabajo y presencial | 31,0 | 21,3 | 4,8 | 37,0 | 18,4 |
| | Solo presencial | 31,8 | 31,2 | 61,4 | 33,2 | 42,1 |
| Mujeres | Teletrabajo | 62,8 | 67,4 | 31,1 | 68,1 | 54,3 |
| | Teletrabajo y presencial | 16,5 | 11,4 | 9,6 | 7,7 | 11,6 |
| | Solo presencial | 20,6 | 21,2 | 59,3 | 24,2 | 34,1 |

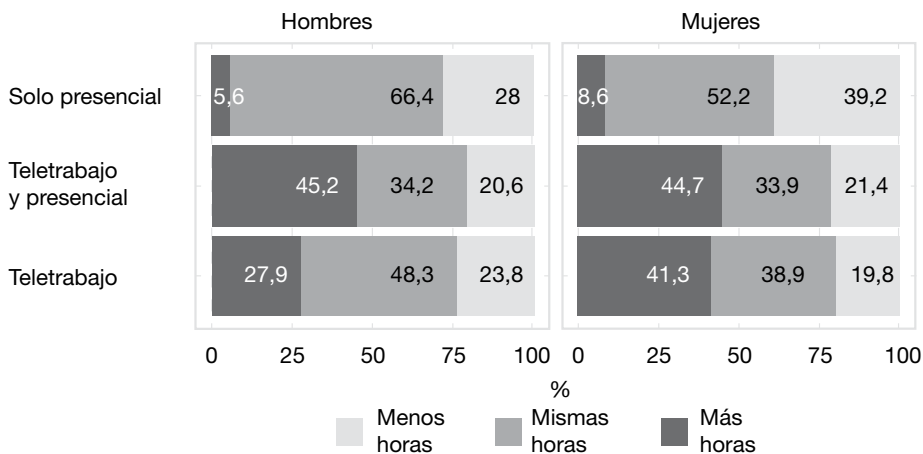
Fuente: Elaboración propia, basada en datos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020 (CEO).

Aumento del tiempo destinado al trabajo remunerado

Uno de los principales efectos del trabajo a distancia reflejado en los datos es el incremento de horas trabajadas. El 35,3 % de la población ocupada que adopta esta modalidad durante el confinamiento afirma que trabaja más horas que antes. Como muestra la figura 3 ($\text{Chi}^2 = 25,1$, $\text{DF} = 6$, $p\text{-valor} = 0,000$), este porcentaje es mayor entre

las mujeres (41,3 %) siendo todavía más elevado entre la población que adopta la modalidad mixta (45,2 % hombres y 44,7 % mujeres). En cambio, entre la población que mantiene la presencialidad, solo el 6,8 % aumenta las horas trabajadas. Además, esta población es incluso la que, en mayor proporción, ve reducir la jornada laboral (32,6 %). En el caso del trabajo a distancia, en las dos modalidades, tan solo una de cada cinco personas le dedica menos horas.

FIGURA 3. Cambios en horas de trabajo productivo según modalidad de trabajo y género. Submuestra ocupada. Encuesta CEO, 2020 (%)



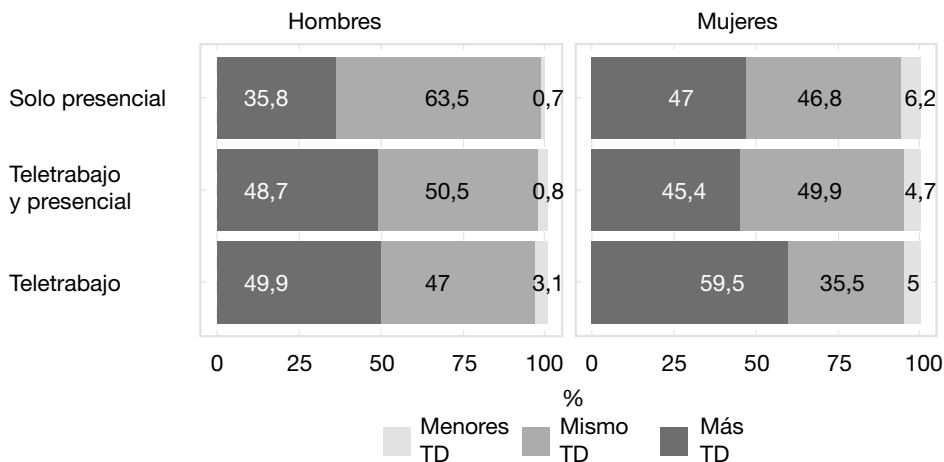
Fuente: Elaboración propia, basada en datos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020 (CEO).

Incremento de las tareas domésticas y de los cuidados

El 40 % del conjunto de la población afirma que desde el inicio del confinamiento han aumentado las tareas domésticas en su hogar. Este incremento es más acusado entre la población que trabaja todo el tiempo desde casa (55,3 %) que entre la que realiza trabajo presencial (40,5 %). Además, la percepción del aumento de la carga es

aproximadamente 10 puntos porcentuales mayor entre las mujeres que teletrabajan (59,5 %) respecto a los hombres (49,9 %); y 11 puntos porcentuales mayor entre las que trabajan presencialmente (47,0 %) respecto a los hombres (35,8 %). En cambio, las mujeres y los hombres con modalidad mixta parecen acercarse más en la valoración (figura 4) ($\chi^2 = 81,3$, $DF = 10$, $p\text{-value} = 0,000$).

FIGURA 4. Percepción del cambio en el volumen de trabajo doméstico (TD) desde el inicio del confinamiento según modalidad de empleo y género. Submuestra ocupada. Encuesta CEO, 2020 (%)

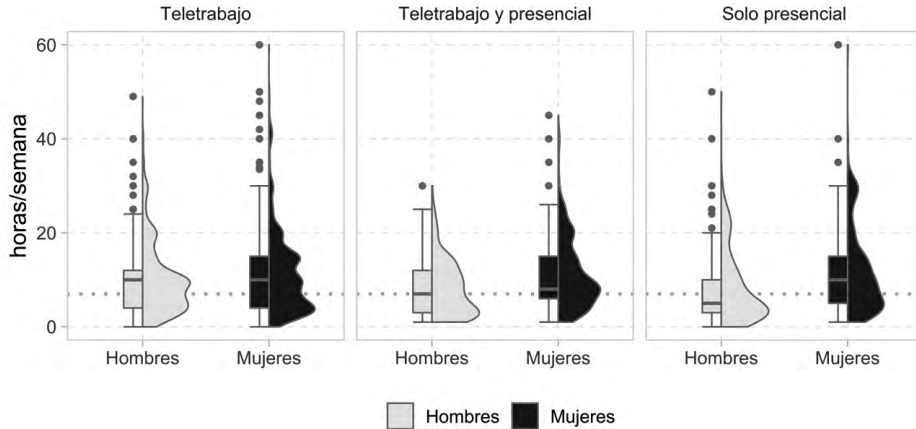


Fuente: Elaboración propia, basada en datos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020 (CEO).

Además de la percepción, el análisis del tiempo dedicado al trabajo doméstico como horas semanales también muestra pautas diferenciales según género. Como se observa en la figura 5 (K-W $\chi^2 = 33,7$, DF = 5, p-value = 0,000), la proporción de personas que dedica menos de una hora a la semana a las tareas domésticas (incluyendo ninguna) es mayor entre los hombres que las mujeres, y entre estos, es más frecuente tanto entre los que trabajan presencialmente como los que combinan trabajo a distancia y presencial. Estos casos se aprecian por el ancho donde empieza el gráfico

de violín sobre el eje de las x. En el extremo opuesto, los casos que dedican más de 20 horas semanales son más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres, siendo el umbral de las 30 horas semanales un valor atípico para todos los grupos. La línea de puntos indica la referencia de las 7 horas semanales, lo que sería equivalente a una hora diaria, 7 días por semana. El 50 % o más de las mujeres en todas las modalidades de trabajo se encuentra por encima de esta referencia, mientras que entre los hombres solo los que han hecho trabajo a distancia lo superan.

FIGURA 5. Horas semanales dedicadas a trabajo doméstico durante el confinamiento según modalidad de empleo y género. Submuestra ocupada. Encuesta CEO, 2020 (horas/semana)

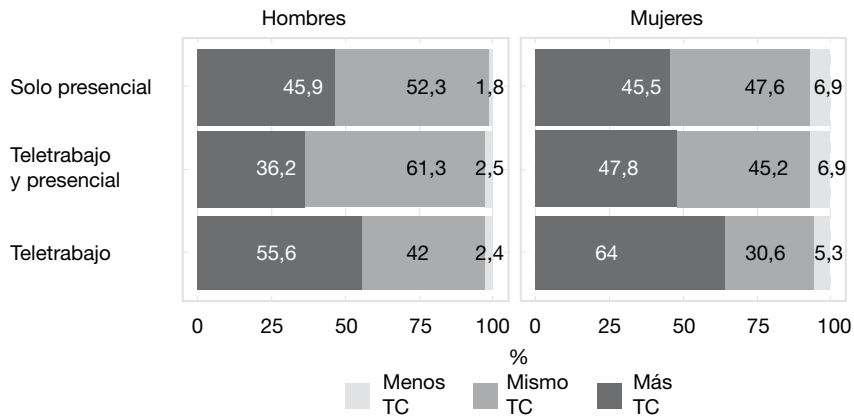


Fuente: Elaboración propia, basada en datos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020 (CEO).

Con relación a las tareas de cuidados, un 60,8 % de la población que trabaja a distancia afirma que estas se incrementan, mientras que, en el caso de la presencialidad, este porcentaje se reduce al 45,7 %. De nuevo, esta percepción aparece más marcada entre las mujeres que entre los hombres en todas las modalidades (véase figura 6) ($\chi^2 = 55,5$, DF = 10, p-value = 0,000). En el caso del teletrabajo, donde la percepción del aumento es generalizada, se observan ocho puntos porcentuales de diferencia. En la modalidad mixta y en

el trabajo presencial, la mayoría de los hombres considera que el volumen de cuidados se mantiene igual; mientras que las mujeres se distribuyen por igual entre considerar su aumento y su mantenimiento. Además, destaca la modalidad mixta al recoger la menor percepción de más trabajo de cuidados entre los hombres, reforzando la idea del efecto disuasorio comentada anteriormente. En definitiva, el trabajo a distancia durante el confinamiento implica un aumento del trabajo reproductivo que las mujeres perciben con mayor medida que los hombres.

FIGURA 6. Percepción del cambio en el volumen de trabajo de cuidados (TC) desde el inicio del confinamiento según modalidad de empleo y género. Submuestra ocupada con cargas de cuidado. Encuesta CEO, 2020 (%)

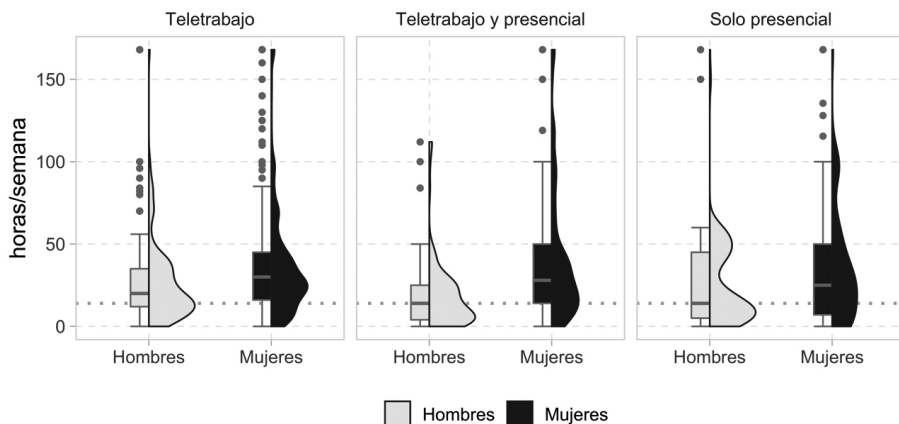


Fuente: Elaboración propia, basada en datos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020 (CEO).

Más allá de la percepción, el análisis de las horas dedicadas al trabajo de cuidados muestra las siguientes pautas, según se puede observar en la figura 7 (K-W $\chi^2 = 32,6$, DF = 5, p-value = 0,000). En el extremo inferior, la proporción de personas que dedica menos de una hora semanal al trabajo de cuidados (teniendo dicha carga) es mucho mayor entre hombres que entre mujeres, como se aprecia por el ancho en la base de los violines. En el extremo superior, los valores atípicos de los hombres (en todas las modalidades) aparecen aproximada-

mente alrededor de las 60 horas semanales (8,6 horas diarias), mientras que en las mujeres los valores atípicos empiezan a partir de las 80 horas semanales (11,4 horas diarias). La línea de puntos marca la referencia de las 14 horas semanales (2 horas diarias), límite que excede el 75 % de las mujeres con cargas de cuidados que trabajan a distancia o realizan modalidad mixta, y más del 50 % de las que tienen presencialidad. Entre los hombres, solo en el grupo que ha realizado trabajo a distancia, más del 50 % supera el umbral de las 14 horas semanales.

FIGURA 7. Horas semanales dedicadas a trabajo de cuidados durante el confinamiento según modalidad de empleo y género. Submuestra ocupada con cargas de cuidado. Encuesta CEO, 2020 (horas/semana)

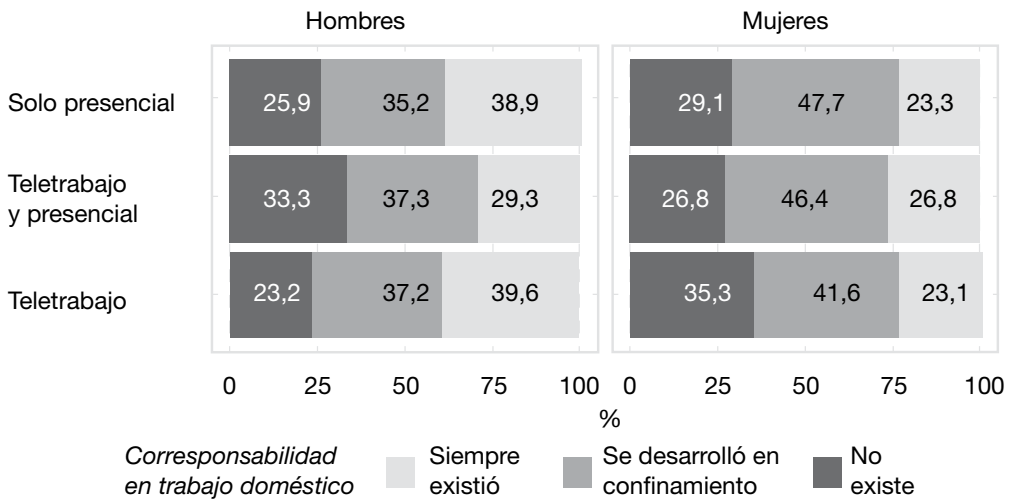


Fuente: Elaboración propia, basada en datos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020 (CEO).

Finalmente, el análisis aborda las percepciones de hombres y mujeres sobre la distribución del trabajo reproductivo en la pareja principal del hogar (para hogares donde vive una pareja) como se puede observar en la figura 8 ($\text{Chi}^2 = 25,3$, $\text{DF} = 2$, $p\text{-valor} = 0,000$). En primer lugar, como suele ser habitual, la percepción de hombres y mujeres sobre esta cuestión es diferente, siendo más optimista la de ellos. Así, mientras que el 36,0 % de los hombres afirma que el reparto de las tareas domésticas ya se hacía de manera igualitaria antes del confinamiento, tan solo el 24,4 % de las mujeres lo ve igual. Esta tendencia también se observa con el cuidado de las criaturas. Las cifras genéricas, en sentido contrario, señalan que el 20,3 % de las mujeres niega que exista corresponsabilidad frente al 12,6 % de los hombres.

En segundo lugar, si se analizan dichas percepciones según modalidad de trabajo durante el confinamiento, se observan tendencias relevantes. Las mujeres que teletrabajan son las que más consideran que el trabajo doméstico no se reparte igualitariamente (una de cada tres) y las que menos atribuyen el reparto igualitario al confinamiento. En cambio, las mujeres con modalidad mixta o trabajo presencial perciben más corresponsabilidad en el contexto de confinamiento (entre 5 y 6 puntos porcentuales). Estos datos apuntan a la idea de que la ausencia de la mujer dentro del hogar por motivos laborales favorece el reparto igualitario del trabajo doméstico. Contrariamente, el teletrabajo, en el caso de las mujeres, parece frenar la corresponsabilidad.

FIGURA 8. Percepción de la igualdad en la distribución del trabajo doméstico en el hogar entre miembros de la pareja según género y modalidad de empleo. Submuestra ocupada y en pareja. Encuesta CEO, 2020 (%)

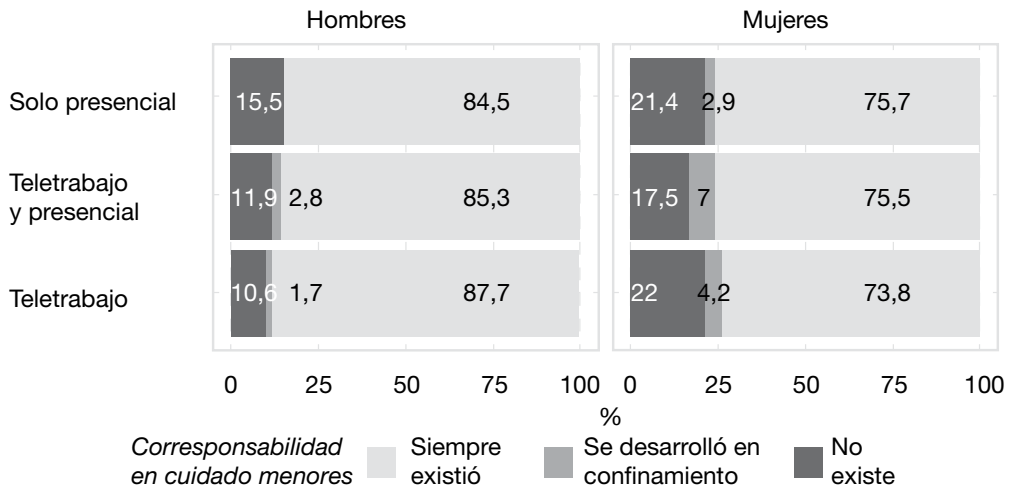


Fuente: Elaboración propia, basada en datos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020 (CEO).

El impacto negativo del trabajo a distancia con relación al reparto del trabajo reproductivo también se observa en los datos sobre la percepción de corresponsabilidad en el cuidado de los menores (véase figura 9) ($\text{Chi}^2 = 33,4$, $\text{DF} = 10$, $p\text{-value} = 0,000$). En

este caso, de nuevo, las mujeres que teletrabajan, en comparación a las que realizan modalidad mixta, son las que más manifiestan la falta de corresponsabilidad (22 % frente al 17,5 %) y las que menos peso dan a la situación de confinamiento (4,2 % frente al 7 %).

FIGURA 9. Percepción de la igualdad en la distribución del trabajo de cuidado de menores en el hogar entre miembros de la pareja según género y modalidad de empleo. Submuestra ocupada, en pareja y con menores a cargo. Encuesta CEO, 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia, basada en datos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020 (CEO).

La valoración del trabajo a distancia

Con el fin de profundizar en el análisis sobre la valoración del trabajo a distancia se ha realizado una secuencia de modelos de regresión logística, atendiendo a aspectos estructurales, relacionales y de experiencia. Para ello, se ha tomado como variable dependiente la valoración sobre si se considera que el teletrabajo puede ser una buena forma de organización del propio trabajo en un futuro escenario sin confinamiento. En concreto, se ha considerado como categoría de referencia la respuesta afirmativa. Para captar mejor el efecto de los factores explicativos, estos se han introducido de manera progresiva por bloques. En primer lugar, se han considerado los factores estructurales entre los que se encuentran el género, el ciclo vital (si se tienen cargas de cuidados de menores o de adultos dependientes), la clase social medida según la categoría ocupacional y el sector de actividad. En segundo lugar, se han introducido los aspectos relativos a la carga de trabajo productivo y reproductivo entre los miembros del hogar:

organización del trabajo a distancia entre los miembros del hogar, horas semanales dedicadas a trabajo doméstico y horas semanales dedicadas a trabajo de cuidados⁴. En tercer lugar, se han incorporado variables que permiten evaluar la experiencia del trabajo a distancia: si se ha podido organizar un horario de trabajo, si se han podido planificar pausas y si se ha podido desconectar una vez acabado el horario laboral. Finalmente, se han incorporado dos interacciones por género, para analizar con más detalle las di-

⁴ Es importante formular algunos apuntes en relación con el tratamiento estadístico de dichas variables. En primer lugar, que las variables de horas de dedicación numérica se han recodificado a partir del literal en las respuestas que incluyen tanto cifras concretas como, en ocasiones, expresiones del tipo «no lo sé, muchas horas», «demasiado» o «todas las horas posibles». En cualquier caso, se ha aplicado un criterio consistente, pero con base en la subjetividad del investigador. En segundo lugar, las respuestas no permiten captar las diferencias entre tiempos sincrónicos y asincrónicos, frecuentes en las situaciones de doble presencia. Finalmente, con el fin de mantener a las personas sin carga de cuidados en el modelo, en la variable sobre horas dedicadas a trabajo de cuidados se les ha asignado -1, asumiendo que ello podría introducir algún sesgo.

ferencias entre hombres y mujeres: una con respecto a la categoría ocupacional y otra en relación con la posibilidad de desconectar una vez finalizada la jornada laboral.

Esta secuencia de modelos se ha aplicado sobre la población que ha realizado alguna modalidad de trabajo a distancia. Los resultados apuntan a que la valoración

global del teletrabajo depende, principalmente, de factores estructurales y de cómo ha sido la experiencia. A pesar de la excepcionalidad del momento que invita a considerar el importante peso de los elementos relacionales, se detecta un importante peso de las variables estructurales junto a los factores experienciales.

TABLA 5. Modelos de regresión logística sobre la valoración del teletrabajo. Submuestra que ha realizado teletrabajo. Encuesta CEO, 2020

| | M1: Estructural | M2: Distribución cargas | M3: Experiencia TT | M4: Interacciones |
|-------------------------------------|--------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Predictores | Odds Ratio | Odds Ratio | Odds Ratio | Odds Ratio |
| (Constante) | 16,560*** | 23,050*** | 8,670*** | 5,970** |
| Género [Hombres] | Referencia | Referencia | Referencia | Referencia |
| Género [Mujeres] | 0,600* | 0,620* | 0,680 | 1,470 |
| Ciclo vital [Sin carga de cuidados] | Referencia | Referencia | Referencia | Referencia |
| Ciclo vital [Cuidado de adultos] | 1,070 | 1,040 | 1,010 | 1,130 |
| Ciclo vital [Cuidado de menores] | 1,390 | 1,470 | 1,420 | 1,560 |
| Clase [Dir. y Prof.] | Referencia | Referencia | Referencia | Referencia |
| Clase [Intermedias] | 0,860 | 0,850 | 0,660 | 0,620 |
| Clase [Trabajadora] | 0,210*** | 0,210*** | 0,150*** | 0,110*** |
| Clase [no clasificable] | 0,690 | 0,820 | 1,680 | 3,310 |
| Sector [Público] | Referencia | Referencia | Referencia | Referencia |
| Sector [Privado] | 1,200 | 1,180 | 1,050 | 0,990 |
| Sector [Otros] | 1,280 | 1,260 | 1,280 | 1,230 |
| Horas semanales trabajo doméstico | | 0,970* | 0,970* | 0,980 |
| Horas semanales trabajo cuidados | | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| Org. trabajo en hogar [TT 100 %] | | Referencia | Referencia | Referencia |
| Org. trabajo en hogar [TT 50 %] | | 1,220 | 1,060 | 1,010 |
| Org. trabajo en hogar [MX 100 %] | | 0,830 | 0,820 | 0,770 |
| Valoración tiempos | | | 0,990 | 0,980 |
| Valoración pausas | | | 1,080 | 1,080 |
| Valoración desconexión | | | 1,170*** | 1,340*** |
| Mujeres * Clase-intermedias | | | | 1,050 |
| Mujeres * Clase- trabajadora | | | | 1,490 |
| Mujeres * Clase- no clasificable | | | | 0,260 |
| Mujeres * Valoración desconexión | | | | 0,800** |
| N observaciones | 1.664 | 1.664 | 1.664 | 1.664 |
| R ² Tjur | 0,068 | 0,069 | 0,098 | 0,093 |
| AIC | 343.229 | 342.922 | 318.822 | 314.464 |

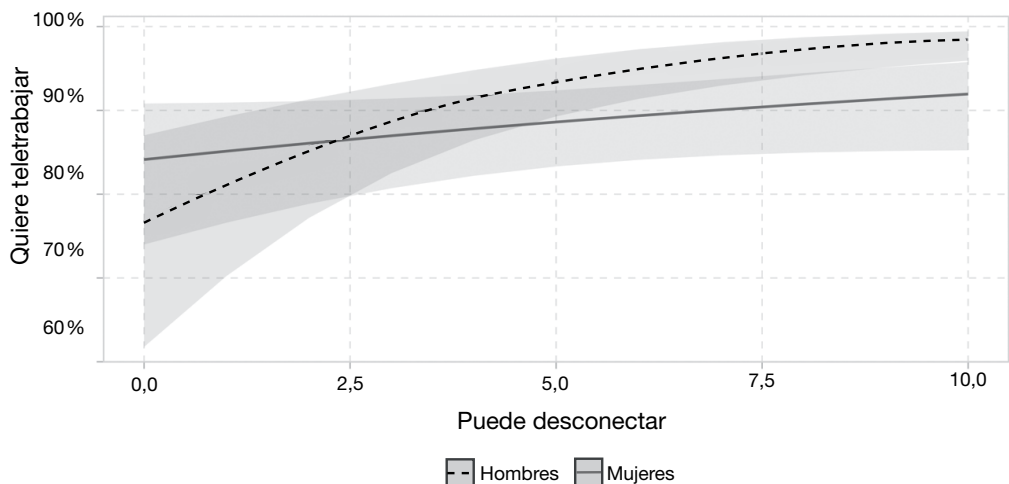
Nota: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

Fuente: Elaboración propia, basada en datos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020 (CEO).

Como se puede observar en la tabla 5, cuando se introduce el bloque de factores estructurales (modelo 1), las mujeres registran una probabilidad más reducida que los hombres de valorar positivamente la implantación del teletrabajo una vez acabe el confinamiento. Ocurre lo mismo con las personas de clase trabajadora (categoría ocupacional menos cualificada) respecto a las personas de clase media (profesionales y directivos). Entre los factores de distribución de carga de trabajo (modelo 2), aparece como significativo el relativo a la carga de trabajo doméstico: una mayor dedicación en horas semanales al trabajo do-

méstico se asociaría con un menor deseo por realizar teletrabajo en el futuro. En lo referente a la experiencia vivida del trabajo a distancia (modelo 3) entre las personas que sí que han podido desconectar una vez acabado el horario laboral, las probabilidades de valorar positivamente el teletrabajo son superiores respecto a las que no han podido desconectar. No obstante, se identifican diferencias significativas entre hombres y mujeres como se observa con las interacciones introducidas con el modelo 4. En este caso, la categoría laboral sigue siendo significativa, pero lo dejan de ser las horas dedicadas al trabajo doméstico.

FIGURA 10. Predicción de probabilidades para la valoración de la experiencia del teletrabajo según género, considerando la posibilidad de desconectar del trabajo al acabar la jornada laboral. Encuesta CEO, 2020



Fuente: Elaboración propia, basada en datos de la Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020 (CEO).

El cálculo de las probabilidades predichas de la interacción evidencia que la posibilidad de desconectar del trabajo remunerado durante la experiencia del trabajo a distancia en el confinamiento domiciliario aparece como un factor más relevante en el caso de los hombres en comparación a las mujeres. En este sentido, los resultados de la interacción indican que, cuanto mayor es la puntuación relativa para poder desconectar entre los hombres, la probabilidad de desear

la modalidad del teletrabajo se aproxima al 100 %, indicando que este sería un factor determinante para ellos y no tanto para ellas. La interpretación de estos datos refuerza la idea de que la experiencia del trabajo a distancia ha sido más compleja entre las mujeres para quienes la rutina de confinamiento ha supuesto más responsabilidad dentro del hogar, condicionando su valoración respecto escenarios futuros de teletrabajo. Una de las razones explicativas puede residir en el he-

cho de que, más allá de una mayor corresponsabilidad, ellas han asumido una mayor carga de trabajo doméstico de manera que la desconexión laboral no resulta suficiente para valorar positivamente la modalidad del teletrabajo. En este sentido, la carga total de trabajo, reproductivo y remunerado, superior en el caso de las mujeres, daría cuenta de la pérdida de significatividad de las horas dedicadas a las tareas domésticas cuando se introducen las interacciones en el modelo 4.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El artículo pretende contribuir al debate sobre el impacto de género del teletrabajo tomando como estudio de caso el confinamiento domiciliario de la población catalana durante los primeros meses de la pandemia de la COVID-19. Como punto de partida, se plantea si la experiencia del trabajo a distancia refuerza los roles tradicionales de género o la corresponsabilidad dentro de los hogares.

Con relación al debate teórico, los resultados sobre el caso catalán ponen de manifiesto la pertinencia del llamado modelo de explotación, señalando los riesgos que puede implicar, desde la perspectiva de género, la regulación del teletrabajo más allá del contexto de pandemia. Desde esta aproximación, se apunta que el teletrabajo, entendido como una forma de organización laboral, puede reproducir la división sexual aumentando la carga total de trabajo de las mujeres, así como reforzando los roles y estereotipos tradicionales de género (Haddon y Silverstone, 1993).

Con relación a la línea de investigación sobre el impacto de género de la COVID-19, los resultados presentados coinciden con otros estudios que evidencian la reproducción y el reforzamiento de las desigualdades durante los primeros meses de la pandemia. En concreto, se apunta que el aumento del volumen de trabajo domés-

tico recae sobre las mujeres; que la reducción de la brecha de género en los usos del tiempo responde al aumento de los cuidados de menores entre los hombres; y que la situación de confinamiento genera mayores costes para las mujeres. Así se desprende de los análisis realizados a nivel internacional tomando como estudio de caso distintos países (Craig y Churchill, 2020; Collins *et al.*, 2020; Farré *et al.*, 2020; Hank y Steinbach, 2020; Sevilla y Smith, 2020; Seiz, 2021).

El presente artículo ha pretendido contribuir a dichas discusiones con el análisis de la experiencia y la valoración del trabajo a distancia de hombres y mujeres en Cataluña durante los primeros meses de la pandemia coincidiendo con el cierre de las escuelas. La primera hipótesis apunta que la experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento domiciliario refuerza los roles tradicionales de género lejos de favorecer la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados. En este sentido, los datos analizados evidencian cómo el trabajo a distancia se caracteriza por ser una realidad que afecta más a las mujeres, con una incidencia destacable en las madres de menores de trece años a diferencia de los padres, y a la población con categorías ocupacionales más cualificadas. Con relación al impacto inicial de la experiencia, se observa que las mujeres perciben, con mayor proporción que los hombres, un aumento de la carga total de trabajo. Asimismo, el teletrabajo emerge como la modalidad que menos facilita la corresponsabilidad desde la vivencia femenina. En consecuencia, a pesar de la heterogeneidad de situaciones vividas, siendo la situación laboral un factor explicativo clave, parece posible apuntar que la experiencia del trabajo a distancia es peor entre las mujeres que entre los hombres, reforzando todavía más la brecha de género en el trabajo doméstico y de cuidados e incrementando las horas de trabajo remunerado.

La segunda hipótesis sugiere que la valoración sobre el trabajo a distancia no depende tanto de factores estructurales clásicos (como el género, el ciclo vital o la clase social), sino más bien de la propia experiencia vivida como resultado de la organización de las modalidades de trabajo entre los miembros del hogar. Los resultados del análisis de regresión logística subrayan la interacción de factores estructurales, relacionales y de experiencia para dar cuenta de las expectativas de futuro acerca de la modalidad del teletrabajo. Los distintos modelos apuntan la significatividad de las variables estructurales (género y categoría laboral), relacionales (horas de trabajo doméstico) y experienciales (posibilidad de desconectar laboralmente). Si bien las interacciones ponen de manifiesto que la probabilidad de que los hombres valoren positivamente el teletrabajo cuando han podido desconectar laboralmente es mayor en comparación a las mujeres. Una de las razones explicativas estaría relacionada con la distinta percepción sobre el hecho de desconectar según la carga total de trabajo. El significado de la desconexión cuando no se asumen responsabilidades domésticas y de cuidados estaría marcado por una lógica laboral y diacrónica: los hombres, al finalizar su jornada laboral, desconectan. Por el contrario, la compaginación de responsabilidades laborales, domésticas y de cuidados en un mismo espacio, explicaría por qué las mujeres en régimen de doble presencia tienen más dificultad para vivir la desconexión. La experiencia femenina del confinamiento aparece marcada por una lógica sincrónica permanente donde se suceden las tareas, laborales, domésticas y de cuidados, dificultando la desconexión y condicionando la valoración del teletrabajo.

Los resultados obtenidos sugieren la necesidad de seguir analizando el peso de las distintas experiencias cotidianas vinculadas a las rutinas de confinamiento desde la perspectiva de género, así como considerar los posibles riesgos de regular el teletrabajo sin considerar la persistencia de la

desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres. Desconectar esta realidad puede convertir el trabajo a distancia en una falsa solución para la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres. Por el contrario, los resultados también apuntan la oportunidad que supone el potencial transformador de dicha modalidad cuando afecta a los hombres heterosexuales cuyas parejas realizan trabajo presencial.

BIBLIOGRAFÍA

- Actis di Pasquale, Eugenia; Iglesias-Onofrio, Marcela; Pérez de Guzmán, Sofía y Viego, Valentina (2021). «Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica». *Revista Economía Crítica*, 1(31): 44-61.
- Agudo, Empar y Benlloch, Cristina (2020). «Teletrabajo y conciliación: el estrés se ceba con las mujeres». *The Conversation*. Disponible en: <https://theconversation.com/teletrabajo-y-conciliacion-el-estres-se-ceba-con-las-mujeres-137023>, acceso 15 de noviembre de 2021.
- Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane y Tertilt, Michele (2020). «The Impact of COVID-19 on Gender Equality». [Working paper series N.º 26947]. *National Bureau of Economic Research*. doi: 10.3386/w26947
- Bae, Kwang Bin y Kim, Dohyeong (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): 356-371. doi: 10.1177/0275074016637183
- Beauregard, T. Alexandra y Basile, Kelly (2016). «Strategies for Successful Telework: How Effective Employees Manage Work/Home Boundaries». *Strategic HR Review*, 15(3): 106-111. doi: 10.1108/SHR-03-2016-0024
- Belzunegui-Eraso, Ángel (2002). *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Benería Farré, Lourdes (1981). «Reproducción, producción y división sexual del trabajo». *Mientras-tanto*, 6: 47-84.
- Brines, Julie (1994). «Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home». *American Journal of Sociology*, 100(3): 652-688.

- CEO (2020a). *Fitxa Tècnica Enquesta sobre els usos del temps i el confinament*. Barcelona: Centre Estudis Opinió. Disponible en: <https://ceo.gencat.cat/ca/estudis/registre-estudis-dopinio/estudis-dopinio-ceo/societat/detall/index.html?id=7608>, acceso 10 de julio de 2021.
- CEO (2020b). *Qüestionari Enquesta sobre usos del temps i el confinament*. Barcelona: Centre Estudis Opinió. Disponible en: <https://upceo.ceo.gencat.cat/wsceop/7608/Cuestionario%20-966.pdf>, acceso 10 de julio de 2021.
- Chung, Heejung y Horst, Mariska van der (2018). «Women's Employment Patterns after Childbirth and the Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking». *Human Relations*, 71(1): 47-72. doi: 10.1177/0018726717713828
- Collins, Caitlyn; Landivar, Liana C.; Ruppner, Leah y Scarborough, William J. (2020). «COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours». *Gender, Work and Organization*, 28(1): 101-112. doi: 10.1111/gwao.12506
- Craig, Lyn y Churchill, Brendan (2020). «Dual-Earner Parent Couples' Work and Care during COVID-19». *Gender, Work and Organization*, 28(1): 66-79. doi: 10.1111/gwao.12497
- Eurofound (2017). *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office.
- 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.
- Farré, Lúdia y González, Libertad (2019). «Does Paternity Leave Reduce Fertility?». *Journal of Public Economics*, 172: 52-66. doi: 10.1016/j.jpubeco.2018.12.002
- Farré, Lidia; Fawaz, Yarine; González, Libertad y Graves, Jennifer (2020). *How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain* (No. 13434). IZA Discussion Papers.
- Gálvez Mozo, Ana M.; Tirado, Francisco y Alcaraz, José M. (2020). «"Oh! Teleworking!" Regimes of Engagement and the Lived Experience of Female Spanish Teleworkers». *Business Ethics: A European Review*, 29(1): 180-192. doi: 10.1111/beer.12240
- Golden, Timothy D.; Veiga, John F. y Simsek, Zeki (2006). «Telecommuting's Differential Impact on Work-family Conflict: Is There No Place like Home?». *Journal of Applied Psychology*, 91(6):1340-1350. doi: 10.1037/0021-9010.91.6.1340
- González Ramos, Ana M. y García-de-Diego, José M. (2022). «Work-Life Balance and Teleworking: Lessons Learned during the Pandemic on Gender Role Transformation and Self-Reported Well-Being». *International Journal Environmental Research Public Health*, 19(14): 8468. doi: 10.3390/ijerph19148468
- Haddon, Leslie y Silverstone, Roger (1993). «Teleworking in the 1990s: A View from the Home». *SPRU/ CICT*, inform n.º 10, Falmer, Sussex: Universidad de Sussex.
- Hank, Karsten y Steinbach, Anja (2020). «The Virus Changed Everything, Didn't It? Couples' Division of Housework and Childcare Before and During the Corona Crisis». *Journal of Family Research*, 33(1): 99-114. doi: 10.20377/jfr-488
- Hilbrecht, Margo; Shaw, Susan M.; Johnson, Laura C. y Andrey, Jean (2008). «I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work-life Balance of Teleworking Mothers». *Gender, Work and Organization*, 15(5): 454-476. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x
- Huws, Ursula; Podro, Sarah; Gunnarsson, Ewa; Weijers, Thea; Arvanitaki, Katerina y Trova, Vangelio (1996). *Teleworking and Gender*. Institute for Employment Studies, Report 317.
- Kelly, Erin. L.; Moen, Phyllis; Oakes, J. Michael; Fan, Wen; Okechukwu, Cassandra; Davis, Kelly; Hammer, Leslie; Kossek, Ellen Ernest; King, Rosalind; Hanson, Ginger; Mierzwa, Frank y Casper, Lynne M. (2014). «Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network». *American Sociological Review*, 79(3): 485-516. doi: 0.1177/0003122414531435
- Madsen, Susan R. (2011). «The Benefits, Challenges, and Implication of Teleworking: A Literature Review». *Journal of Culture and Religion*, 1(1): 148-158.
- Mayo, Margarita; Pastor, Juan C.; Cooper, Cary y Sanz-Vergel, Ana 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): 331-350. doi: 10.1080/09585192.2011.540158
- Mirchandani, Kiran (2000). «The Best of Both Worlds' y 'Cutting My Own Throat': Contradictory Images of Home-based Work». *Qualitative Sociology*, 23(2): 159-182. doi: 10.1023/A:1005448415689

- Mooi-Reci, Irma y Risman, Barbara J. (2021). «The Gendered Impacts of COVID-19: Lessons and Reflections». *Gender and Society*, 35(2): 161-167. doi: 10.1177/08912432211001305
- Moreno Colom, Sara y Borràs Català, Vicent (2021). *Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de la pandemia más allá de lo obvio*. Barcelona: MRA Ediciones.
- Ortiz-Lozano, José M.; Martínez-Morán, Pedro C. y Fernández-Muñoz, Iván (2021). «Difficulties for Teleworking of Public Employees in the Spanish Public Administration». *Sustainability*, 13: 8931. doi: 10.3390/su13168931
- Pearse, Rebecca y Connell, Raewyn (2016). «Gender Norms and the Economy: Insights From Social Research». *Feminist Economics*, 22(1): 30-53. doi: 10.1080/13545701.2015.1078485
- Pérez Sánchez, Carmen (2010). «El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?». *Revista de Internet, Derecho y Política*, 11: 24-32. Disponible en: <https://raco.cat/index.php/IDP/article/view/225853>
- Pérez Sánchez, Carmen y Gálvez Mozo, Ana M. (2009). «Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral personal y familiar». *Athenea Digital*, 15: 57-79.
- R Core Team (2020). *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. R Foundation for Statistical Computing. Vienna, Austria. Disponible en: <https://www.R-project.org/>, acceso 10 de julio de 2021.
- Salganik, Matthew (2017). *Bit by Bit: Social Research in the Digital Age*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press. Open Review Edition.
- Seiz Puyuelo, Marta (2021). «Equality in Confinement: Nonnormative Divisions of Labour in Spanish Dual-Earner Families During the Covid-19 Lockdown». *Feminist Economics*, 27(1-2): 345-361. doi: 10.1080/13545701.2020.1829674
- Sevilla, Almudena y Smith, Sarah (2020). «Baby Steps: The Gender Division of Childcare during the COVID19 Pandemic». *Discussion Paper Series IZA*. doi: 10.1093/oxrep/graa027
- Sullivan, Cath (2003). «What's in a Name? Definitions y Conceptualizations of Teleworking and Work at Home». *New Technology, Work and Employment*, 18(3): 158-165. doi: 10.1111/1468-005X.00118
- Sullivan, Cath y Lewis, Suzan (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): 123-145. doi: 10.1111/1468-0432.00125
- Titan, Alon; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane y Tertilt, Michèle (2020). «The Impact of Covid-19 on Gender Equality». *Covid Economics, Vetted and Real-Time Papers, The Centre for Economic Policy Research*, 4: 62-85.
- West, Candace y Zimmerman, Don H. (1987). «Doing Gender». *Gender and Society*, 1(2): 125-151. doi: 10.1177/0891243287001002002

RECEPCIÓN: 10/05/2022

REVISIÓN: 14/07/2022

APROBACIÓN: 23/09/2022

The Experience of Remote Work during Lockdown in Catalonia: A Gender Perspective

La experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento en Cataluña: una aproximación desde la perspectiva de género

Sara Moreno-Colom, Vicent Borràs Català, Irene Cruz Gómez and Sergi Porcel López

Key words

Job Category

- Life Cycle
- Co-responsibility
- Gender
- Telework
- Domestic Work
- Use of Time

Palabras clave

Categoría laboral

- Ciclo vital
- Corresponsabilidad
- Género
- Teletrabajo
- Trabajo doméstico
- Uso del tiempo

Abstract

The aim of this article is to contribute to the debate on the gender impact of telework, using the home lockdown of the Catalanian population during the first months of the COVID-19 pandemic as a case study. Specifically, men's and women's experiences and evaluations of remote work are analysed based on a survey on time-use during the lockdown conducted by the Centre Estudis Opinió. The results indicate that the experience of remote work, far from fostering co-responsibility in domestic and care work, further reinforced the gender gap in reproductive labour.

Resumen

El objetivo de este artículo es contribuir al debate sobre el impacto de género del teletrabajo, tomando como caso de estudio el confinamiento domiciliario de la población catalana durante los primeros meses de la pandemia COVID-19. En concreto, se analizan las experiencias y valoraciones acerca del trabajo a distancia de hombres y mujeres a partir de la Encuesta sobre Uso del Tiempo y Confinamiento realizada por el Centre Estudis Opinió. Los resultados indican que la experiencia del trabajo a distancia, lejos de favorecer la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados, refuerza aún más la brecha de género en el trabajo reproductivo.

Citation

Moreno-Colom, Sara; Borràs Català, Vicent; Cruz Gómez, Irene; Porcel López, Sergi (2023). "The Experience of Remote Work during Lockdown in Catalonia: A Gender Perspective". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 183: 77-100. (doi: 10.5477/cis/reis.183.77)

Sara Moreno-Colom: Universitat Autònoma de Barcelona | sara.moreno@uab.cat

Vicent Borràs Català: Universitat Autònoma de Barcelona | vicent.borras@uab.cat

Irene Cruz Gómez: Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona | irene.cruz@uab.cat

Sergi Porcel López: Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona | sergio.porcel@uab.cat

INTRODUCTION

The COVID-19 crisis and the lockdown measures presented a new scenario in which telework became obligatory. In this context, workplace and domestic matters merged. The novelty of this situation lies in the high volume of people forced to carry out paid work from home using information technology simultaneously with family and household activities. This obligation to telework in the lockdown, paired with the closure of schools and the impossibility of receiving home or family care services, increased the burden and amount of domestic and care work in households. This complex context offers an unprecedented opportunity to evaluate some of the effects of telework on gender relations within households.

Beyond the obvious consequences, it is worth delving into the gender impacts of telework in a lockdown context, which accentuated the simultaneity of everyday life activities and tasks. From a gender approach, this research proposes an examination of daily patterns in organising paid and unpaid work in order to answer the following question: Did teleworking during home lockdown reinforce traditional gender roles or promote co-responsibility? The answer to this question is based on the experiences and assessments of remote work of men and women in Catalonia during the first months of the pandemic, coinciding with the closure of schools. Our first hypothesis proposes that, far from favouring co-responsibility in domestic and care work, remote work during home lockdown reinforced traditional gender roles. Our second hypothesis is that people's evaluations of remote work do not depend as much on classic structural factors (such as gender, phase of the life cycle or social class) as on their lived experience of the organization of work modalities among household members. The data were obtained from the Survey on time use and the lockdown [Encuesta sobre usos del tiempo y el con-

finamiento] conducted by the Centre Estudis Opinió (CEO)¹.

The article is divided into four sections. First, a literature review on the transformative potential of telework for gender relations is presented, as well as a review of the studies carried out over the last year regarding the gender impact of this work modality in the context of the COVID-19 crisis. Second, the methodological strategy is discussed. Third, the main results obtained in the Catalan case are described. Finally, the article concludes by discussing the initial question regarding the transformative potential of telework and addresses its risks and limits from a gender perspective.

THEORETICAL FRAMEWORK

The debate on the transformative potential of telework arose during the oil crisis of the 1970s, when it was suggested as one solution to the problems of the moment (Madsen, 2011). This modality is identified with the possibility of improving productivity, reducing costs, and creating new job opportunities in times of crisis. More recently, telework has been presented as a solution to the so-called crisis of care, where it is seen as an option that would allow combining paid work with caring for dependent persons. In any case, there is a conceptual consensus regarding the definition of telework according to the European framework agreement (2002) as: a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work that could be performed at the employer's premises is carried out away from

¹ This analysis is part of the Project entitled "Gender impact of remote working and lockdown routines: beyond the obvious (IGETECO)" (*Impacto de Género del teletrabajo y rutinas de confinamiento: más allá de lo obvio (IGETECO)*), funded by the Overcoming Covid-19 Banco Santander-CRUE-CSIC Fund (*Fondo Supera Covid-19 Banco Santander-CRUE-CSIC*).

those premises on a regular basis. Belzunegui (2002) includes working time flexibility as a characteristic. From a gender approach, this discussion on the transformative potential of telework draws attention, among other aspects, to the division of labour and time use at home (Mirchandani, 2000; Mayo *et al.*, 2011). Using a gender perspective involves analysing the effect of gender norms on working time patterns, assuming that the distribution of paid and unpaid work responsibilities within households does not respond to rational decisions based on relative resources (Pearse and Connell, 2016), questioning the gender neutrality of preferences (Brines, 1994) and understanding that the gender division of labour needs to be explained by the relationship between the productive and the reproductive spheres (Beneria, 1981). This perspective highlights the sociocultural values and norms that define what is desirable behaviour for women and men regarding the distribution of work. Gender roles are conceived not as rigid and immutable behavioural mandates, but as dynamic expectations, resulting from socialisation processes and relations between the genders. In this sense, West and Zimmerman (1987) coined the concept “doing gender”, which aids in analysing the changes and continuities in the relations between women and men. In the specialized literature, three approaches to analysing the relationship between telework and gender relations have been identified (Sullivan and Lewis, 2001; Pérez, 2010; Gálvez, Tirado and Alcaraz, 2020). First, a so-called “new opportunities for flexibility” model considers telework as an instrument that favours the conciliation of work and family spheres, encouraging the co-responsibility of men at home (Huws *et al.*, 1996). Second, an exploitation model sees telework as reproducing the sexual division of labour, increasing the total workload of women and reinforcing traditional gender roles and stereotypes. This perspective emphasises that the initial appeal of the modality — namely, the capacity for self-organization and

self-management that it offers— can become a trap for women (Haddon and Silverstone, 1993). Under the illusion of having leeway to self-organize, the absence of a rigid schedule implies greater availability and self-imposed work demands that, together with domestic and care responsibilities, result in an increase in women’s total workload. Finally, a resistance model shares certain features of the previous two models. It proposes that telework represents a mechanism by which women can resist the patriarchal nature of the domestic and work spheres (Gálvez, Tirado and Alcaraz, 2020). From this perspective, the analytical focus falls on women’s experience of remote work as a way of questioning the productive and male-oriented logic of labour.

Along with these theoretical proposals, some empirical studies show that having control over where and when one works can relieve work-family conflict (Kelly *et al.*, 2014) and that teleworking can help women maintain their careers after childbirth (Chung and Horst, 2018). However, other studies find that telework can increase work and family conflict (Golden, Veiga and Simsek, 2006). The tendency of telework to blur the boundary between work and family may increase domestic responsibility for women and strengthen the traditional division of labour (Hilbrecht *et al.*, 2008). Several studies warn of the limits of an idyllic vision of the transformative potential of telework in times of crisis that often does not take into account the social inequalities that are present at the outset (Bae and Kim, 2016). Telework can accentuate gender gaps by reinforcing the gendered division of labour in the labour market and within the household, worsening working conditions through more porous, intense and atypical work hours and causing health problems (Beauregard and Basile, 2016; Eurofound, 2017-2020).

Taking these debates as a reference, the need to analyse the gender impact of remote work during the first period of the COVID-19 crisis becomes evident (Mooi-Reci

and Risman, 2021). In this context, telework emerged as a mandatory modality, changing the conditions that characterized it before the pandemic. It is important to highlight the differences between telework as a form of organizing work before the pandemic and telework as a public health measure to stop the spread of COVID-19. The former was characterized by autonomy and flexibility, the latter by its compulsory nature. This paper examines how the population lockdown and working from home, combined with the closure of schools and the difficulty or impossibility of outsourcing domestic and care tasks, influenced the distribution of domestic and care work between women and men. Various studies conducted in recent months on the gender impact of the pandemic have asked the same question (Craig and Churchill, 2020; Collins *et al.*, 2020; Farré *et al.*, 2020; Hank and Steinbach, 2020; Sevilla and Smith, 2020; Seiz, 2021): Did the COVID-19 crisis reinforce traditional gender roles or contribute to co-responsibility in domestic and care work? Some of these studies have examined whether the impact of the lockdown in homes with children can be compared with the impact of paternity leave, which is especially positive when the mother is absent from the home (Sevilla and Smith, 2020). Farré and González (2019) argue that paternity leave increases fathers' involvement in childcare in Spain. From this perspective it is suggested that the lockdown situation could have fostered the involvement of men in domestic and care work.

However, the results obtained in this emerging line of research point to the reproduction and reinforcement of gender inequalities during the first months of the pandemic (April-May), which were marked by home lockdown and the closure of schools (Craig and Churchill, 2020; Collins *et al.*, 2020; Farré *et al.*, 2020; Hank and Steinbach, 2020; Sevilla and Smith, 2020; Seiz, 2021). First, it is found that lockdown entailed an increase in the volume and intensity of domestic work, which fell to a greater extent on women.

Secondly, although this situation made domestic tasks more visible, men did not take on more responsibility for these tasks; although they did take on more responsibility for the care of children, which reduced the gender gap in terms of time use. Lastly, it is argued that the lockdown and the subsequent de-escalation generated greater physical, emotional and work costs for women, with difficulties linked to the management of work time as an explanatory factor.

On the one hand, quantitative research conducted at the international level and focused on the case of dual-earner couples shows pre-existing trends in different socio-political contexts. The study by Collins *et al.* (2020), which focused on the lockdown in the United States, points to an increase in domestic work and a reduction in paid work among women compared to men, especially in households with children under 6 years of age. In this same vein, Craig and Churchill (2020) analyse the case of Australia and show that the time dedicated to paid work decreased and the time dedicated to domestic and care work increased, especially among women. The results indicate the persistence of the gender gap in the total unpaid workload, although the difference in the use of time for unpaid work between men and women was reduced, basically, due to the increase in men's involvement in care work but not in domestic work. The amount of time that men dedicated to childcare was greater than it was before the lockdown; this reduced the gender gap in time use, although women continued to do more. In the German case, Hank and Steinbach (2020) did not find fundamental changes in the division of labour between men and women, but they observed a shift towards extreme situations, namely, an increase in the number of couples with traditional patterns and the number of couples with equal patterns. In addition, they point to the existence of a remarkable percentage of couples who had an equal distribution of labour before the pandemic but experienced an increase in

the domestic responsibility of women during lockdown. Furthermore, these authors find that especially among people who telework, domestic work obligations increased among women, while the contribution to care work increased among men. In this sense, working conditions influence men's dedication to domestic and care work, but they do not affect women's dedication. In other words, the responsibilities of men are more adaptive than those of women. Considering these results, the authors conclude the impossibility of identifying general trends and the need to observe heterogeneous responses. Sevilla and Smith (2020) analyse the gender gap in relation to childcare and show that mothers took on most of the additional childcare, despite an increase in fathers' involvement. They show how in the UK case that the amount of additional childcare provided by men and women was correlated with their employment status, particularly among men. This means that mothers performed more childcare than fathers, regardless of their job. In addition, women who worked from home spent more time caring for their children than men who teleworked or lost their jobs.

On the other hand, regarding the Spanish case, different studies show a significant increase in the volume of domestic and care work during the first months of the pandemic, which implies greater dedication in both members of the couple, although women continued to bear the greater workload (Seiz, 2021; Farré *et al.*, 2020). Seiz (2020) argues that although there was a slight increase in the domestic participation of men during lockdown, the overall workload continued to fall mainly on women. Her study analyses the renegotiation of paid and unpaid work in heterosexual couples. The results show a smaller gender gap in couples in which both partners had access to telework opportunities and flexibility that improved their time-availability. In these cases, Seiz (2021) explains that the special conditions established by the confinement relaxed job constraints, creat-

ing an unprecedented opportunity for non-traditional divisions of labour. However, despite the evolution towards a more equal division of labour in these couples, the general results indicate that women were more strongly impacted by the pandemic in terms of increased domestic demands. Seiz (2021) concludes by pointing out the resilience and persistence of traditional normative patterns as the main obstacle to co-responsibility. Additionally, in the Spanish case, Farré *et al.* (2020) show that the COVID-19 crisis increased the specialization of domestic work within households. They show an increase in the gender gap in laundry and cleaning activities, as well as in the physical care of children. A decrease is found in the gender gap in tasks related to repairs and grocery shopping. However, the same authors recognize that there is some heterogeneity among households. Moreover, other studies describe the difficulties in separating paid work, family responsibilities and personal life for women who teleworked during the first months of lockdown (Ortiz-Lozano, Martínez-Morán and Fernández-Muñoz, 2021; Moreno and Borràs, 2021). Aguado and Benlloch (2020) analyse the impact of remote work on work-life balance for the case of women with children under 12 years of age and found that mothers experienced a decline in work-life balance in comparison to fathers. From a European comparative perspective, González and García-de-Diego (2022) show that both men and women teleworkers reported difficulties with managing work-life balance at home, despite women handling core care and household tasks. Although the authors do not identify important differences between European regions, surprisingly, in Southern Europe, where all studies emphasise the strong domestic work division and work-life balance conflicts, women's perception of life satisfaction during the lockdown is slightly higher than that of men. By contrast, Actis *et al.* (2021) examine a group of Ibero-American countries, including Spain. Their results suggest that, regardless of sociocultural differ-

ences, in all the countries under study the massive introduction of telework during the COVID-19 crisis tended to accentuate previously existing gender inequalities, both in the productive and reproductive spheres.

Overall, these studies confirm that the lockdown has not led to greater co-responsibility within the home; in contrast, it seems to have reinforced previously existing gender relations. They also highlight the heterogeneity of experienced situations and note that the employment conditions of both members of the couple are a key explanatory factor. Alon *et al.* (2020) argue that dual-earner couples who teleworked had the most equal distribution of labour. However, they note the importance of considering the influence of the distribution of domestic work prior to the pandemic because much of the increase in the burden falls to the person who performed the domestic and care work before COVID-19. In general, the majority of studies analyse the gender gap in relation to domestic and care work in dual-earner couples with or without children who performed telework in the context of the pandemic. Less attention has been devoted to subjective perceptions of the lived situation. In this sense, Craig and Churchill (2020) raise some interesting questions about the Australian case. First, they observe that women who worked outside the home reported less stress than women who teleworked. However, the latter perceived less time pressure with the disappearance of rigid schedules, despite the increase in the total workload. Secondly, all women expressed less satisfaction with the distribution of domestic and care work.

The research presented in this article adopts this perspective to analyse the experiences and evaluation of remote work among men and women in Catalonia in a context marked by home lockdown and the closure of schools. Specifically, two initial hypotheses are formulated. First, we suggest that far from favouring co-responsibility in domestic and care work, the experience

of remote work during home lockdown reinforced traditional gender roles. Secondly, we posit that individuals' evaluation of remote work depends less on classic structural factors such as gender, life cycle factors or social class than on their own lived experience as a result of the organization of work modalities among household members.

METHODOLOGY

A quantitative methodological strategy is adopted to answer the questions posed. The data come from the Survey on time use and the lockdown, which was conducted between May 4th and 15th, 2020, by the CEO. The survey was conducted online with a non-probabilistic sampling of the population aged 16 years and over residing in Catalonia. The recruitment strategy did not involve economic compensation, so participation was not motivated by incentives, but was voluntary. The final sample comprised 3605 cases.

Despite the non-probabilistic nature of the sample, this dataset constitutes a relevant source of information to at least approximate an understanding of a time of historical relevance. Conclusions from the results should be taken with caution, particularly because in-person and non-office occupations are likely under-represented. Therefore, the conclusions from this study would be better understood as exploratory hypotheses, to be tested and contrasted with other data sources and in dialogue with complementary analytical results. Within these limitations, its strengths also need to be pointed out. First, the survey was carried out by a public, well-established, non-partisan institution with a long history of producing reliable social studies. Secondly, no other data source produced in this historically unique emergency period provides comparable information in terms of sample size and geographic extension for the area under study.

The CEO performed a post-stratification weighting of the sample to correct for over or under-representation of groups by gender identity, age, first language, place of birth and education level. Reasonably large sample sizes within stratification groups increase the homogeneous-response-pro-

pensities-within-groups assumption for weighting (Salganik, 2017). Nevertheless, post-stratification weighting cannot correct for other possible forms of sampling bias intrinsic to the sampling method. Further details on the data can be consulted in the referenced technical sheet (CEO, 2020a).

TABLE 1. *Sub-sample absolute and relative sizes, and contrast with alternative official sources*

| Sub-sample | n | % | Alternative source (Catalonia) | % |
|--------------------------------------|------|------|--------------------------------|------|
| Women | 1861 | 51.9 | EU-SILC 2020 | 51.5 |
| Employed | 1798 | 50.1 | LFS 2020 Q2 | 51.1 |
| Respondents having children under 13 | 787 | 21.9 | EU-SILC 2020 | 24.1 |
| ESeC: professional and managerial | 986 | 27.5 | EU-SILC 2020 | 26.3 |
| ESeC: working class | 850 | 23.7 | EU-SILC 2020 | 29.4 |
| Teleworking (100 %) | 1988 | 43.9 | LFS 2020 Q2 | 18.5 |
| | | | LFS 2019* | 6.4 |

Note: * LFS 2019, Spain.

Source: By authors.

The original sample was filtered to exclude people who responded to the question on their gender identity with “Non-binary gender” or “I prefer not to answer” due to the small number of responses in these categories (a total of 22 cases)². Some analyses are only of interest for specific subsamples, such as “respondents having teleworked”, or “population having care workloads”. In these cases, additional subsample filters are used and are specified in each analysis by the title of the resulting output. Table 1 presents a summary of sub-sample sizes for key variables and compares them to other official statistics drawn from probabilistic samples. The largest difference between the sample under study and other probabilistic samples lies in the proportion of respondents having teleworked. Nevertheless, it should be considered that the survey for this sample lasted two weeks during “hard” confinement (what was known as “Phase 0”), and the data from

the Labour Force Survey (Q2) covered three months, during which time Catalonia shifted to what was referred to as the “new normality”, a period when many people returned to working in-person.

Regarding the analysis of the data, the first hypothesis (H1: remote work during home lockdown reinforced traditional gender roles) is addressed using a series of bivariate analyses, specified in Table 3. Statistical tests of significance are reported exclusively for illustrative purposes. Following a parsimony principle, bivariate analyses were deemed sufficient to extract relevant conclusions regarding H1. The second hypothesis (H2: individuals’ evaluation of remote work depended primarily on the lived experience of the organization of work modalities among household members) is addressed using a binomial logistic regression (*logit*) on the dependent variable regarding the evaluation of telework as an adequate way of organizing one’s work in the future after the lockdown (see Table 2 for operationalization details). The model is used to determine which factors have greater impact on future expectations about teleworking. The predictors are

² The original data collection instrument asked respondents for their gender identity (not their sex assigned at birth).

applied in four blocks: predictors related to structural characteristics (gender, social class and labour sector), predictors related to the distribution of the workload within the household (organization of work in the home, weekly hours dedicated to domestic work and weekly hours dedicated to care work), predictors that evaluate the lived experience of telework (it has been possible to organize work sched-

ules; it has been possible to schedule breaks; it has been possible to disconnect at the end of the day), and a final block that considers interactions among predictors.

The complete operationalization of the variables used in the analyses is presented in Table 2. The questionnaire (CEO, 2020b) can be consulted regarding the exact wording of the survey questions and response categories.

TABLE 2. Operationalization of the concepts

| Concept | Dimension | Indicator | Variable | Values |
|--------------------------------|-----------------|-----------------------------------|---|---|
| Total workload | Care work | Existence care workload | Life cycle (grouped) | <i>No care workload, Children care workload, Adult/adult + children care workload</i> |
| | | Time care work | Hours week care work* | <i>0:168</i> |
| | | Increased care work lockdown | Perception change care workload* | <i>Less CW, Same CW, More CW, does not apply, does not know/answer</i> |
| | | Organization care work home | Subjective co-responsibility distribution care work couple* | <i>Always existed, Developed during lockdown, No co-responsibility</i> |
| | Domestic work | Time domestic work | Hours week domestic work* | <i>0:168</i> |
| | | Increase domestic work lockdown | Perception change domestic workload* | <i>Less DW, Same DW, More DW, does not know/answer</i> |
| | | Organization domestic work home | Co-responsibility distribution domestic work home* | <i>Always existed, Developed during lockdown, No co-responsibility</i> |
| | Productive work | Employment modality | Employment relationship during lockdown (individual) | <i>Telework 100 %, In-person 100 %, Telework 50 %</i> |
| | | Employment modality | Employment relationship lockdown (aggregated per household) | <i>Telework 100 %, In-person 100 %, Telework 50 %, Mixed 100 %</i> |
| | | Increase productive work lockdown | Perception change productive work* | <i>Fewer hours, Same hours, Longer hours, does not apply, does not know/answer</i> |
| Expectations organization work | | Future expectations teleworking | Would like to telework future | <i>Yes, No</i> |
| | | | To be able to organize work schedules* | <i>0:10</i> |
| Experience teleworking | | Evaluation telework experience | To be able to plan breaks* | <i>0:10</i> |
| | | | To be able to disconnect at the end of the day* | <i>0:10</i> |
| | | | | |
| Gender division of labour | Gender identity | Gender identity | Gender identity | <i>Woman, Man</i> |
| Social status | Social class | Social class occupational level | European Socio-economic Classification (ESeC) (4 groups) | <i>Managers and professionals [1:2], Intermediate [3:6], Working class [7:9], Cannot be classified [10]</i> |
| | Labour | Labour sector | Labour sector | <i>Public, Private, Other/does not answer</i> |

* Variables referring to subjective perceptions or accounts.

Source: By authors.

TABLE 3. *Analyses related to H1*

| Dependent var. | Independent var. | Subsample | Illustrative Test |
|--|-----------------------------|---|---------------------------------|
| Employment modality | Gender | Employed | Chi ² |
| Employment modality | Gender Has children < 13 | Employed | Chi ² |
| Employment modality | Gender ESeC | Employed | Chi ² |
| Perception change productive work | Gender Modality | Employed | Chi ² |
| Perception change domestic workload | Gender Modality | Employed | Chi ² |
| Hours week domestic work | Gender Modality | Employed | Kruskal-Wallis Chi ² |
| Perception change care workload | Gender Modality | Employed and having care-workload | Chi ² |
| Hours week care work | Gender Modality | Employed and having care-workload | Kruskal-Wallis Chi ² |
| Co-responsibility distribution domestic work home | Gender Modality | Employed and in a couple | Chi ² |
| Subjective co-responsibility distribution care work couple | Gender Modality | Employed, in a couple and with children | Chi ² |

Source: By authors.

RESULTS

The results are presented in two sections: the first addresses H1 and presents a descriptive approach to the experience of remote work and its effects. The second section addresses H2 and presents an approach to the future desirability of this work modality.

The experience of remote work during the pandemic

On March 14, 2020, a state of emergency was declared by the government of Spain, which marked the first period of general lockdown of the population to curtail the COVID-19 pandemic. During this period, which lasted until June, all activities were suspended except those considered essential³. In addition, all companies were urged

to facilitate telework as much as possible. Never before in Catalanian society had teleworking been implemented in such a massive way, and this implementation provides an unprecedented opportunity to evaluate in detail a work modality that was already being discussed as having a potentially substantial effect on the work sphere before the pandemic. However, the extraordinary circumstances under which this change was implemented —hastily, in the midst of a pandemic and with schools closed— in many cases required workers to perform paid work and care for children at the same time, creating a circumstance that differed from that of conventional telework.

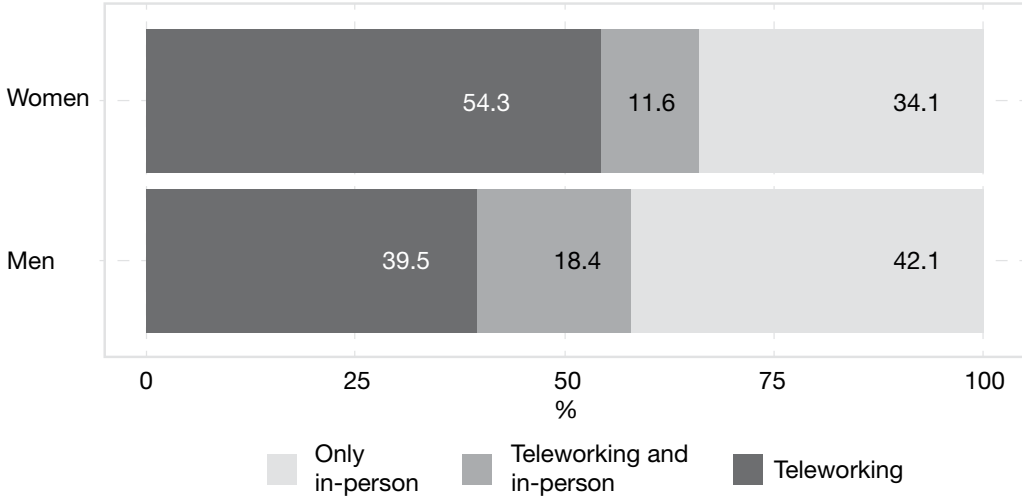
During the first fortnight of May, more than half (61.7 %) of the employed sample was able to adapt in some way to this employment modality. A total of 46.5 % of the sample worked only from home, 15.2 % combined working from home with in-person work, and the remaining 38.3 % maintained in-person work. The first notable as-

³ See Royal Decree 463/2020 of March 14.

pect of the implementation of remote work (teleworking or teleworking and in-person) in the context of the pandemic in Catalonia

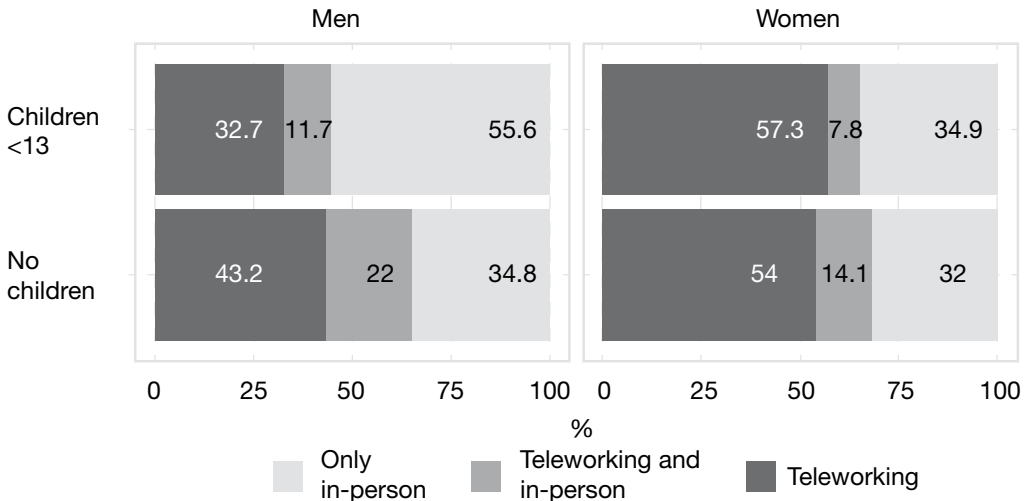
is that it was more common among women than among men (Graph 1) (Chi² = 40.8, DF = 2, p-value = 0.000).

GRAPH 1. Employment modality by gender identity. Employed respondents. CEO sample, 2020 (%)



Source: By authors based on CEO data, Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020.

GRAPH 2. Employment modality by gender identity and the presence of children under 13 years of age in the home. Employed respondents. CEO sample, 2020 (%)



Source: By authors based on CEO data, Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020.

The second relevant aspect is that the difference between women and men seems even more pronounced when children under 13 years of age live in the home (Graph 2)

(Chi² = 93.5, DF = 6, p-value = 0.000). In these cases, the percentage of men who worked remotely decreased to 32.7 %, while that of women increased to 57.3 %. As seen in

Graph 2, this difference is reduced when there are no minors in the household. Out of the four groups that result from combining gender and presence of children, the one that behaves distinctly are men with children. The results suggest that the presence of children under 13 years of age in the home seems to have had a dissuasive effect on telework for men. The opposite could be true for women, for whom remote work was the majority option, regardless of children. Remote work during this period could have reinforced the caregiver role of mothers, but not fathers, an issue that invites a more detailed analysis of the potential impact that the general implementation of this employment modality could have in terms of gender inequality.

Third, it should be noted that not all work activities can be carried out remotely, and

remote workers are likely subject to a class bias. The following results coincide with this premise: telework is more frequent among the higher qualified occupations, such as intermediate occupations (positions 3 through 6 in the ESeC scale) and managers and professionals (positions 1 through 2). In contrast, among workers with lower qualifications, approximately 60 % continued to perform in-person work (Table 2) ($\text{Chi}^2 = 291.7$, $\text{DF} = 14$, $p\text{-value} = 0.000$). Among the less-qualified occupations, there seem to be fewer differences between men and women in the implementation of telework: it is the minority option for everyone. In contrast, there are differences of approximately 30 percentage points in the proportions of men and women in intermediate- and high-level occupations that telework.

TABLE 4. *Employment modality by occupational category and gender identity. Employed respondents. CEO sample, 2020 (%)*

| Gender | Work | Social class | | | | Total |
|--------|---------------------------|-------------------------|--------------|---------------|----------------------|-------|
| | | Professional managerial | Intermediate | Working class | Cannot be classified | |
| Men | Teleworking | 37.2 | 47.5 | 33.8 | 29.7 | 39.5 |
| | Teleworking and in-person | 31.0 | 21.3 | 4.8 | 37.0 | 18.4 |
| | Only in-person | 31.8 | 31.2 | 61.4 | 33.2 | 42.1 |
| Women | Teleworking | 62.8 | 67.4 | 31.1 | 68.1 | 54.3 |
| | Teleworking and in-person | 16.5 | 11.4 | 9.6 | 7.7 | 11.6 |
| | Only in-person | 20.6 | 21.2 | 59.3 | 24.2 | 34.1 |

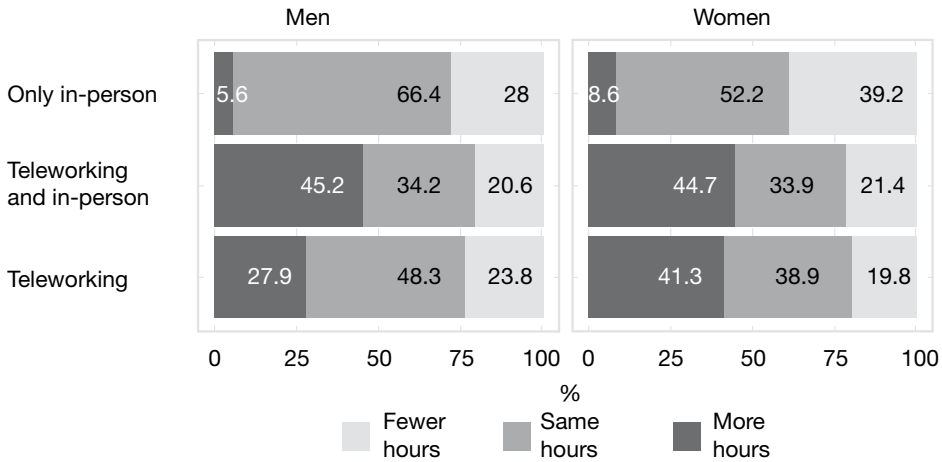
Source: By authors based on CEO data, Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020.

Increased time spent on productive work

One of the main effects of remote work reflected in the sample is the increase in hours worked. A total of 35.3 % of the employed respondents that adopted this modality during lockdown stated that they worked more hours than before. As shown in Graph 3 ($\text{Chi}^2 = 25.1$, $\text{DF} = 6$, $p\text{-value} = 0.000$), this percentage was higher among women (41.3 %) and was

even higher among the individuals that adopted a mixed modality (45.2 % men and 44.7 % women). In contrast, among those who continued to work in person, only 6.8 % increased their work hours. In addition, a greater proportion of this sub-sample experienced a reduction in the number of hours worked per day (32.6 %). In the case of remote workers, only one in five respondents dedicated fewer hours to work.

GRAPH 3. Change in hours worked by employment modality and gender identity. Employed respondents. CEO sample, 2020 (%)



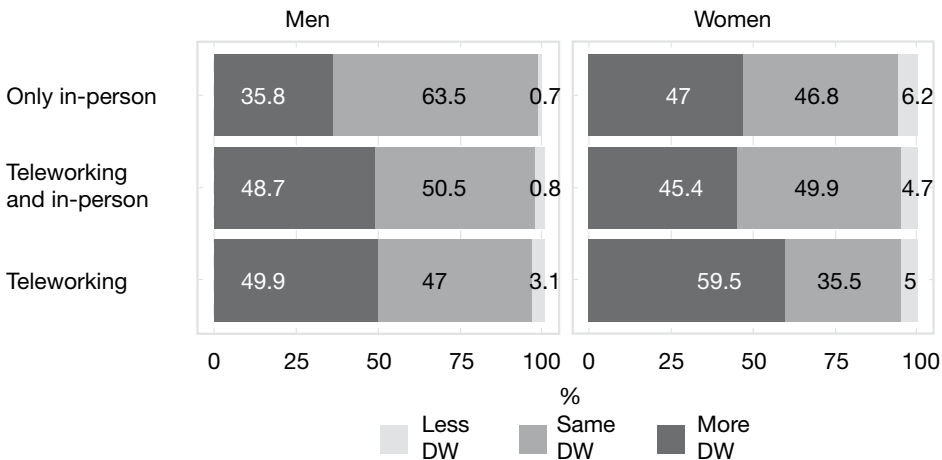
Source: By authors based on CEO data, Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020.

Increase in domestic and care work

40 % of the Catalanian sample affirmed that domestic work has increased in their home since the beginning of lockdown. This increase was more pronounced among those who teleworked (55.3 %) than among those who worked in person (40.5 %). In addition, the perception of an increase in workload was approximately 10 percent-

age points higher among women who teleworked (59.5 %) than among men who did so (49.9 %), and was 11 percentage points higher among women who worked in person (47.0 %) than among men who did so (35.8 %). In contrast, women and men who adopted a mixed modality of work seemed to have more similar evaluations (Graph 4) (Chi² = 81.3, DF = 10, p-value = 0.000).

GRAPH 4. Perception of the change in the volume of domestic work (DW) since the beginning of lockdown by employment modality and gender identity. Employed respondents. CEO sample, 2020 (%)

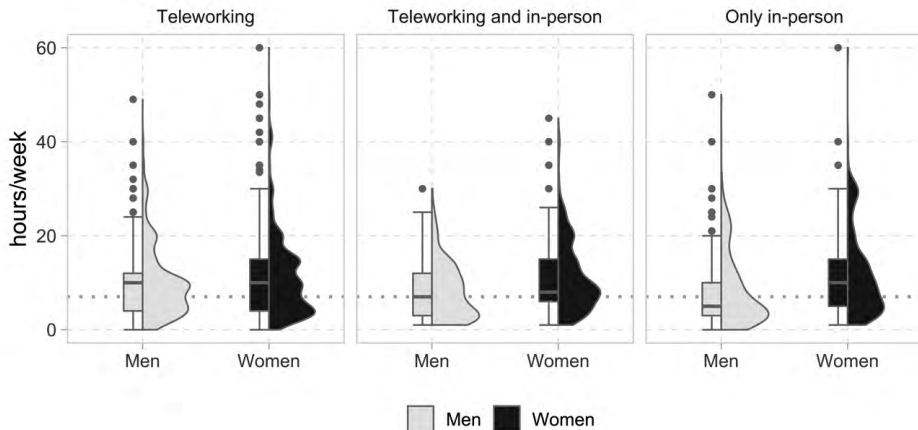


Source: By authors based on CEO data, Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020.

In addition to the perceived volume of domestic work, the time dedicated to domestic work (in weekly hours) also shows different patterns according to gender. As shown in Graph 5 (K-W $\chi^2 = 33.7$, $DF = 5$, $p\text{-value} = 0.000$), the proportion of people who dedicated less than one hour a week to domestic work (including none) was higher among men than women, both among those who worked in person and those who combined remote and in-person work. These cases are represented by the width of the violin plot in Graph 5 at the beginning

of the y-axis (weekly hours). In contrast, the proportion of people who dedicated more than 20 hours per week to domestic work was greater among women than among men, with the threshold of 30 hours per week representing an atypical value for all groups. The dotted line indicates the reference of 7 hours per week, which is equivalent to one hour per day, 7 days per week. Fifty percent or more of women in all the work modalities were above this reference, while among men, only those who worked remotely exceeded this threshold.

GRAPH 5. Weekly hours dedicated to domestic work during lockdown by employment modality and gender identity. Employed respondents. CEO sample, 2020 (%)

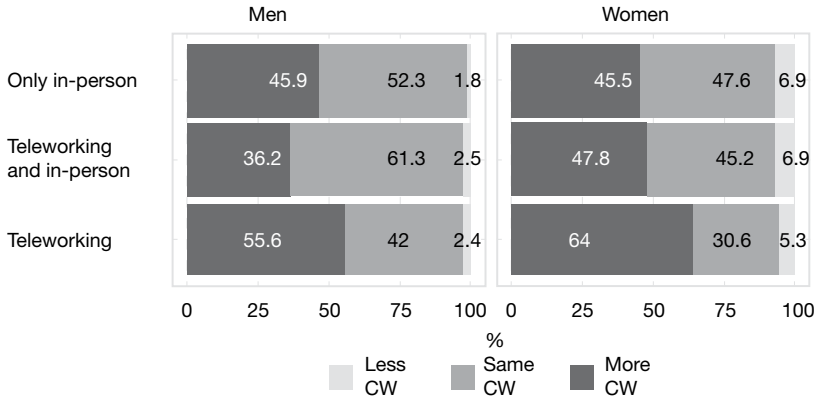


Source: By authors based on CEO data, Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020.

Sixty point eight percent of the sample who worked remotely and 45.7 % of in-person workers stated that care work increased. Again, this perception was more persistent among women than among men in all modalities (Graph 6) ($\chi^2 = 55.5$, $DF = 10$, $p\text{-value} = 0.000$). In the case of teleworkers, there is an 8 percentage-point difference between men and women. Among mixed-modality and in-person workers, most men considered that the volume of care work remained the same, while the proportion of women

who perceived that it increased was similar to the proportion who perceived that it remained the same. In any case, the mixed-modality workers stand out as having the lowest proportion of men who perceived an increase in care work, reinforcing the hypothesis that having children under 13 years of age at home could be a deterrent for men to telework. In short, remote work during lockdown was accompanied by an increase in reproductive labour that was perceived more strongly by women than by men.

GRAPH 6. Perception of the change in the volume of care work (CW) since the beginning of lockdown by employment modality and gender identity. Employed sample with a care workload. CEO sample, 2020 (%)



Source: By authors based on CEO data, Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020.

The number of hours dedicated to care work shows the following patterns, as can be observed in Graph 7 (K-W $\chi^2 = 32.6$, $DF = 5$, $p\text{-value} = 0.000$). At the lower end of the y axis, and among those who had a care workload, the proportion of respondents who dedicated less than one hour per week (including none) to care work was much greater among men than among women, as shown by the width of the base of the violins. At the upper end, atypical values among men (in all work modalities) occur at approximately 60 hours per week

(8.6 hours per day), while among women, the atypical values begin at 80 hours per week (11.4 hours per day). The dotted line marks the reference of 14 hours per week (2 hours per day), a limit that was exceeded by 75 % of women with a care workload who engaged in remote work or mixed modality work and by more than 50 % of women who worked in person. Among men, only in the group that worked remotely did more than 50 % of the respondents exceed the threshold of 14 hours per week.

GRAPH 7. Weekly hours dedicated to care work during lockdown by employment modality and gender identity. Employed respondents with a care workload. CEO sample, 2020 (%)



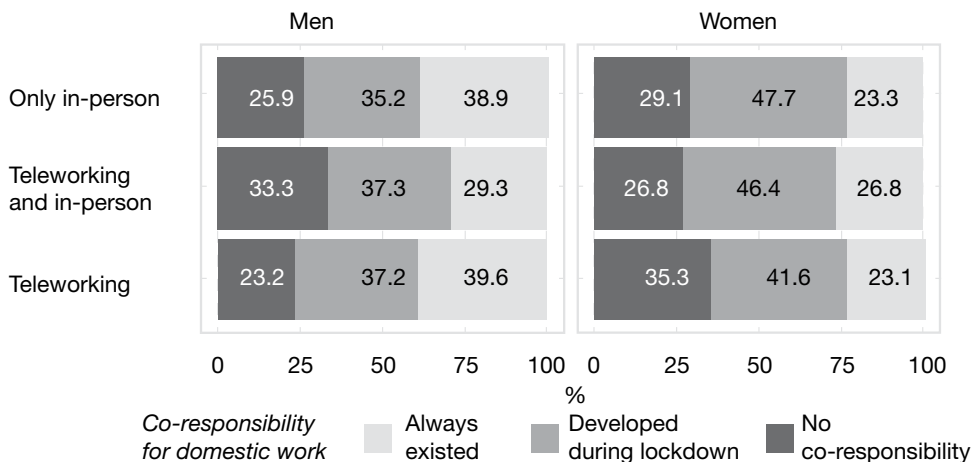
Source: By authors based on CEO data, Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020.

Finally, the analysis addresses the perceptions of men and women about the distribution of reproductive labour in the main couple of the household (for households where a couple lives) as can be observed in Graph 8 ($\text{Chi}^2 = 25.3$, $\text{DF} = 2$, $p\text{-value} = 0.000$).

First, the perceptions of men and women on this issue differ, men being more optimistic. While 36.0 % of men stated that the distribution of domestic work was already equal between the partners before lockdown, only 22.4 % of women saw it the same way. These trends are reproduced almost exactly with respect to co-responsibility in the care of children, although in this case, the discrepancy between men and women is greater. A total of 27.1 % of women and 22 % of men denied that co-responsibility existed in their households.

Second, if these perceptions are analysed according to the work modality during lockdown, different relevant trends can be observed. Women who teleworked were most likely to consider that domestic work was not distributed equally (1 in 3) and least likely to indicate that the distribution of domestic work became equal during the lockdown. On the other hand, women who performed mixed modality work or worked in person perceived to a larger extent that the lockdown contributed to co-responsibility for domestic tasks (between 5 and 6 percentage points above those who teleworked). These results reinforce the hypothesis that the absence of women in the home for work reasons favours the equal distribution of domestic work. In contrast, women teleworking could hinder co-responsibility.

GRAPH 8. Perception of the equal distribution of domestic work between the members of the main couple of the household by gender identity and employment modality among the respondents that were employed and in a couple. CEO sample, 2020 (%)

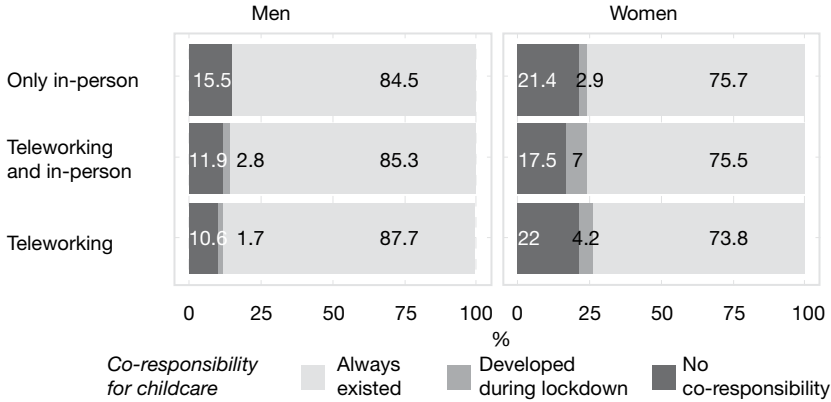


Source: By authors based on CEO data, Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020.

The negative impact of remote work on the distribution of reproductive work is suggested in the data when looking at the perception of co-responsibility for the care of children (Graph 9) ($\text{Chi}^2 = 33.4$, $\text{DF} = 10$, $p\text{-value} = 0.000$). In this case, women who

teleworked exclusively were more likely than those who worked in a mixed modality to state that co-responsibility does not exist (22 % compared to 17.5 %) and were the least likely to state that the lockdown situation improved co-responsibility (4.2 % versus 7 %).

GRAPH 9. Perception of co-responsibility for childcare between the members of the main couple of the household by gender identity and employment modality. Employed respondents with children and in a couple. CEO sample, 2020 (%)



Source: By authors based on CEO data, Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020.

The evaluation of remote work

To extend the analysis on the evaluation of remote work, a sequence of logistic regression models was run with a focus on structural, relational, and experiential factors. The evaluation of whether telework could be a good way to organize one's work in a future non-lockdown scenario was taken as a dependent variable. An affirmative response was considered the reference category. To better capture the effect of the explanatory factors, these were introduced progressively in blocks. First, structural factors, including gender, phase of the life cycle (if child or dependent adult care workloads were present) and social class, measured by occupational category and activity sector, were considered. Second, aspects related to the productive and reproductive workloads of household members were introduced; such factors included engagement in remote work among household members, weekly hours dedicated to domestic work and weekly hours dedicated to care work⁴. Third, variables regarding the evalua-

tion of the experience of remote work were incorporated. These included whether it was possible a) to organize a work schedule, b) to plan breaks and c) to disconnect once working hours ended. Finally, two interactions by gender were incorporated for a more detailed analysis of the differences between men and women: one considered the occupational category, and the other considered the ability to disconnect once work hours were over.

This sequence of models used the subsample of respondents that engaged in some form of remote work. The results suggest that the overall evaluation of telework depended mainly on structural factors and personal experience. The exceptional nature of the period under study, including a lockdown, demanded considering the relational factors. Nevertheless, structural and experiential variables were more relevant.

many hours”, “too many” or “all hours possible”. In any case, a consistent criterion was applied but based on the subjective judgement of the researcher. Second, the answers could not capture the differences between synchronous and asynchronous work, which occurs frequently in dual-presence situations. Finally, to keep people who did not have a care workload in the model, a value of -1 for the variable hours dedicated to care work was assigned to them, with the assumption that this could introduce some bias.

⁴ It is important to provide some notes regarding the statistical treatment of these variables. First, the variable number of hours dedicated to work was recoded from literal answers that included both specific figures and, sometimes, expressions such as “I do not know;

As Table 3 shows, when the block of structural factors is introduced (M1), women have a lower probability than men of positively evaluating the implementation of telework after the lockdown. The same occurs for working-class respondents compared to middle-class respondents (professionals and managers). Among the workload distribution factors (M2), the domestic workload appears to be meaningful: the dedication of more weekly hours to domestic work is associated with a lower desire to telework in

the future. Regarding the lived experience with remote work (M3), respondents who were able to disconnect after working hours had a higher probability of positively evaluating telework than those who were not able to disconnect. However, in relation to this question, significant differences are found between men and women, as observed with the interactions introduced with model 4. In this case, the labour category is still significant, but the hours dedicated to domestic work cease to be.

TABLE 5. Logistic regression model for the evaluation of remote work. Respondents that engaged in remote work. CEO sample, 2020

| | M1: Structural | M2: Workload distribution | M3: Experience with RW | M4: Interactions |
|-------------------------------|----------------|---------------------------|------------------------|------------------|
| Predictors | Odds Ratios | Odds Ratios | Odds Ratios | Odds Ratios |
| (Intercept) | 16.560*** | 23.050*** | 8.670*** | 5.970** |
| Gender [Men] | Reference | Reference | Reference | Reference |
| Gender [Women] | 0.600* | 0.620* | 0.680 | 1.470 |
| Life-cycle [No care work] | Reference | Reference | Reference | Reference |
| Life cycle [Care of adults] | 1.070 | 1.040 | 1.010 | 1.130 |
| Life cycle [Care of children] | 1.390 | 1.470 | 1.420 | 1.560 |
| Class [Managerial] | Reference | Reference | Reference | Reference |
| Class [Intermediate] | 0.860 | 0.850 | 0.660 | 0.620 |
| Class [Working] | 0.210*** | 0.210*** | 0.150*** | 0.110*** |
| Class [can't classify] | 0.690 | 0.820 | 1.680 | 3.310 |
| Sector [Public] | Reference | Reference | Reference | Reference |
| Sector [Private] | 1.200 | 1.180 | 1.050 | 0.990 |
| Sector [Other] | 1.280 | 1.260 | 1.280 | 1.230 |
| Hours/week Domestic Work | | 0.970* | 0.970* | 0.980 |
| Hours/week Care Work | | 1.000 | 1.000 | 1.000 |
| Work org household [TW 100 %] | | Reference | Reference | Reference |
| Work org household [TW 50 %] | | 1.220 | 1.060 | 1.010 |
| Work org household [MX 100 %] | | 0.830 | 0.820 | 0.770 |
| Eval. Time | | | 0.990 | 0.980 |
| Eval. Pauses | | | 1.080 | 1.080 |
| Eval. Disconnect | | | 1.170*** | 1.340*** |
| Women * Middle class | | | | 1.050 |
| Women * Lower class | | | | 1.490 |
| Women * Can't classify class | | | | 0.260 |
| Women * Disconnect | | | | 0.800** |
| Observations | 1,664 | 1,664 | 1,664 | 1,664 |
| R ² Tjur | 0.068 | 0.069 | 0.098 | 0.093 |
| AIC | 343,229 | 342,922 | 318,822 | 314,464 |

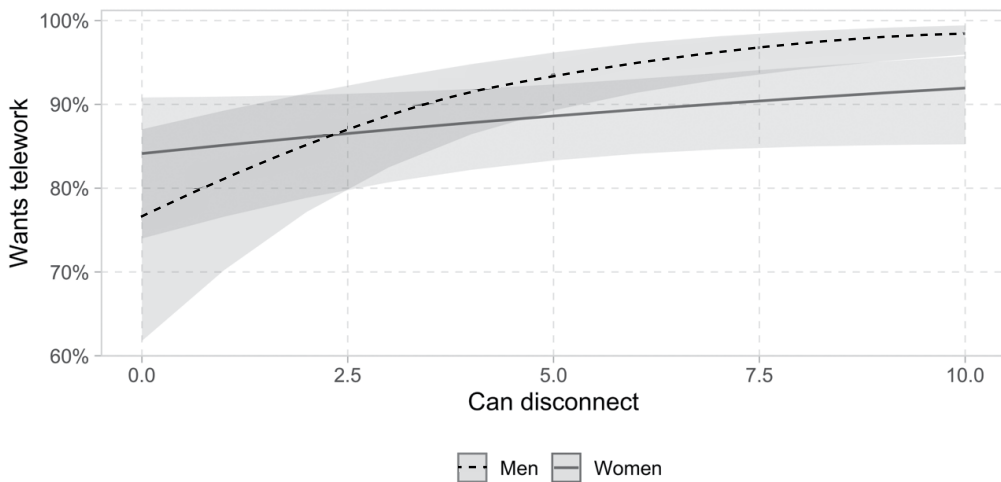
Note: * p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001.

Source: By authors based on CEO data, Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020.

The predicted probabilities of the interaction term suggest that being able to disengage from work (during non-working hours) for teleworkers might be more relevant for men than for women (Graph 10). In other words, when men had a higher relative score for the ability to disconnect, their predicted probability of wanting access to telework is close to 100 %, indicating that this could be a determining factor for men but not for women. The interpretation of these results reinforces the hypothesis that the experience of remote work has been more complex for women, for whom lock-

down has meant more responsibility within the home and has conditioned their evaluation of future telework scenarios. One possible explanation is that, in addition to greater co-responsibility, women have undertaken a greater burden of domestic work, and consequently, disconnection from work is not enough for them to positively evaluate the modality of teleworking. The total load of both reproductive and paid work, which was higher for women, would account for the loss of significance of the hours dedicated to domestic work when the interactions are introduced in model 4.

GRAPH 10. Predicted probabilities of the evaluation of telework by gender identity based on the possibility of disconnecting from work once working hours are over. CEO sample, 2020



Source: By authors based on CEO data, Encuesta sobre los usos del tiempo y el confinamiento, 2020.

DISCUSSION AND CONCLUSIONS

This article contributes to the debate on the gender impact of telework, using the home lockdown of the Catalanian population during the first months of the COVID-19 pandemic as a case study. Specifically, it analyses whether the experience of remote work reinforced traditional gender roles or co-responsibility within households.

Regarding the theoretical debate, the results drawn from this sample are congruent

with the *exploitation model* described in the specialized literature. This highlights the risks associated with the regulation of telework beyond the context of the pandemic from a gender perspective. In other words, telework, understood as a form of labour organization, could reproduce the gender division by increasing the total workload of women and reinforcing traditional gender roles and stereotypes (Haddon and Silverstone, 1993).

Regarding the line of research that emerged recently on the gender impact of

COVID-19, the results presented in this article concur with those of other studies that show the reproduction and reinforcement of gender inequalities during the first months of the pandemic. Specifically, the increase in the volume of domestic work fell largely on women, the narrowing of the gender gap in the use of time corresponds to the increased uptake of childcare among men, and the lockdown generated higher costs for women. This is clear from analyses carried out at the international level in different countries that experienced home lockdown and the closure of schools (Craig and Churchill, 2020; Collins *et al.*, 2020; Farré *et al.*, 2020; Hank and Steinbach, 2020; Sevilla and Smith, 2020; Seiz, 2021).

This article contributes to these discussions with an analysis of the experience and evaluation of remote work by men and women in Catalonia during the first months of the pandemic, which coincided with the closure of schools. The first hypothesis proposes that, far from favouring co-responsibility in domestic and care work, remote work during home lockdown reinforced traditional gender roles. In this sense, the results suggest that remote work could have affected women more strongly than men, particularly among mothers of children under 13 years of age compared to fathers. Additionally, workers in highly qualified occupations would also have been affected to a larger extent. Regarding the initial impact of the experience of remote work, a greater proportion of women than men in the sample perceived an increase in both productive and domestic work, which is revealed by the reported number of hours dedicated to such work. Similarly, teleworking was the modality that least facilitated co-responsibility among women respondents. Despite the heterogeneity of work modalities, the experience of remote work appears to have been worse among women than among men, reinforcing the gender gap in repro-

ductive labour and increasing the number of hours of paid work.

The second hypothesis suggests that people's evaluation of remote work does not depend as much on classic structural factors (such as gender, phase of the life cycle or social class) as on the lived experience of the organization of work modalities among household members. The results of the logistic regression analysis highlight the interaction of structural, relational and experiential factors in shaping future expectations regarding telework. The different models point to the relevance of structural (gender and job category), relational (distribution of domestic work) and experiential factors (the possibility of disconnecting from work). However, the interactions suggest that men are more likely than women to evaluate telework positively when they are able to disconnect from work. One possible explanation is related to different perceptions of what "disconnecting" means, in relation to the total workload. The meaning of disconnection when domestic and caregiving responsibilities are not undertaken follows the logic of the paid workday: for men, finishing their workday means disconnecting. In contrast, the combination of work, domestic and care responsibilities in the same space explains why women in dual-presence environments could have more difficulties feeling that they had disconnected. Alternatively, women's experiences could be marked by a permanent synchronic logic of productive and reproductive labour that prevented disconnection and conditioned the evaluation of telework.

The results suggest the need to continue analysing the weight of the different daily experiences linked to the routines of lockdown from the perspective of gender. Additionally, it is necessary to consider the possible risks if future regulations of telework do not consider the persistence of an unequal distribution of domestic

and care work between men and women. Neglecting this reality can turn remote work into a false solution for reconciling work and family life for women. However, the results point to the transformational potential of this modality when it affects straight men whose partners perform in-person work.

BIBLIOGRAPHY

- Actis di Pasquale, Eugenia; Iglesias-Onofrio, Marcela; Pérez de Guzmán, Sofía and Viego, Valentina (2021). "Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica". *Revista Economía Crítica*, 1(31): 44-61.
- Aguado, Empar and Benloch, Cristina (2020). "Teletrabajo y conciliación: el estrés se ceba con las mujeres". *The Conversation*. Available at: <https://theconversation.com/teletrabajo-y-conciliacion-el-estres-se-ceba-con-las-mujeres-137023>, access 15 November, 2021.
- Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane and Tertilt, Michele (2020). "The Impact of COVID-19 on Gender Equality". [Working paper series No. 26947]. *National Bureau of Economic Research*. doi: 10.3386/w26947
- Bae, Kwang Bin and Kim, Dohyeong (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): 356-371. doi: 10.1177/0275074016637183
- Beauregard, T. Alexandra and Basile, Kelly (2016). "Strategies for Successful Telework: How Effective Employees Manage Work/Home Boundaries". *Strategic HR Review*, 15(3): 106-111. doi: 10.1108/SHR-03-2016-0024
- Belzunegui-Eraso, Ángel (2002). *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Benería Farré, Lourdes (1981). "Reproducción, producción y división sexual del Trabajo". *Mientrastanto*, 6: 47-84.
- Brines, Julie (1994). "Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home". *American Journal of Sociology*, 100(3): 652-688.
- CEO (2020a). *Fitxa Tècnica Enquesta sobre els usos del temps i el confinament*. Barcelona: Centre
- Estudis Opinió. Available at: <https://ceo.gencat.cat/ca/estudis/registre-estudis-dopinio/estudis-dopinio-ceo/societat/detall/index.html?id=7608>, access 10 July, 2021.
- CEO (2020b). *Qüestionari Enquesta sobre usos del temps i el confinament*. Barcelona: Centre Estudis Opinió. Available at: <https://upceo.ceo.gencat.cat/wsceop/7608/Cuestionario%20-966.pdf>, access 10 July, 2021.
- Chung, Heejung and Horst, Mariska van der (2018). "Women's Employment Patterns after Childbirth and The Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking". *Human Relations*, 71(1): 47-72. doi: 10.1177/0018726717713828
- Collins, Caitlyn; Landivar, Liana C.; Ruppanner, Leah and Scarborough, William. J. (2020). "COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours". *Gender, Work and Organization*, 28(1): 101-112. doi: 10.1111/gwao.12506
- Craig, Lyn and Churchill, Brendan (2020). "Dual-Earner Parent Couples' Work and Care during COVID-19". *Gender, Work and Organization*, 28(1): 66-79. doi: 10.1111/gwao.12497
- Eurofound (2017). *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office.
- 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.
- Farré, Lidia; Fawaz, Yarine; González, Libertad and Graves, Jennifer (2020). *How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain* (No. 13434). IZA Discussion Papers.
- Farré, Lidia and González, Libertad (2019). "Does Paternity Leave Reduce Fertility?". *Journal of Public Economics*, 172: 52-66. doi: 10.1016/j.jpubeco.2018.12.002
- Gálvez Mozo, Ana M.; Tirado, Francisco and Alcaraz, José M. (2020). "'Oh! Teleworking!' Regimes of Engagement and the Lived Experience of Female Spanish Teleworkers". *Business Ethics: A European Review*, 29(1): 180-192. doi: 10.1111/beer.12240
- Golden Timothy D.; Veiga John F. and Simsek Zeki (2006). "Telecommuting's Differential Impact on Work-family Conflict: Is There No Place like Home?". *Journal of Applied Psychology*, 91(6): 1340-1350. doi: 10.1037/0021-9010.91.6.1340

- González Ramos, Ana M. and García-de-Diego, José M. (2022). "Work-Life Balance and Teleworking: Lessons Learned during the Pandemic on Gender Role Transformation and Self-Reported Well-Being". *International Journal Environmental Research Public Health*, 19(14): 8468. doi: 10.3390/ijerph19148468
- Haddon, Leslie and Silverstone, Roger (1993). "Teleworking in the 1990s: A View from the Home". *SPRU/ CICT, inform n.º 10*, Falmer, Sussex, UK: Universidad de Sussex.
- Hank, Karsten and Steinbach, Anja (2020). "The Virus Changed Everything, Didn't It? Couples' Division of Housework and Childcare Before and During the Corona Crisis". *Journal of Family Research*, 33(1): 99-114. doi: 10.20377/jfr-488.
- Hilbrecht, Margo; Shaw, Susan M.; Johnson, Laura C. and Andrey, Jean (2008). "I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work-life Balance of Teleworking Mothers". *Gender, Work and Organization*, 15(5): 454-476. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x
- Huws, Ursula; Podro, Sarah; Gunnarsson, Ewa; Weijers, Thea; Arvanitaki, Katerina and Trova, Vangelio (1996). *Teleworking and Gender*. Institute for Employment Studies, Report 317.
- Kelly, Erin. L; Moen, Phyllis; Oakes, J. Michael; Fan, Wen; Okechukwu, Cassandra; Davis, Kelly; Hammer, Leslie; Kossek, Ellen Ernest; King, Rosalind; Hanson, Ginger; Mierzwa, Frank and Casper, Lynne M. (2014). "Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network". *American Sociological Review*, 79(3): 485-516. doi: 10.1177/0003122414531435
- Madsen, Susan R. (2011). "The Benefits, Challenges, and Implication of Teleworking: A Literature Review". *Journal of Culture and Religion*, 1(1): 148-158.
- Mayo, Margarita; Pastor, Juan C.; Cooper, Cary and Sanz-Vergel, Ana 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): 331-350. doi: 10.1080/09585192.2011.540158
- Mirchandani, Kiran (2000). "The Best of Both Worlds' y 'Cutting My Own Throat': Contradictory Images of Home-based Work". *Qualitative Sociology*, 23(2): 159-182. doi: 10.1023/A:1005448415689
- Mooi-Reci, Irma and Risman, Barbara J. (2021). "The Gendered Impacts of COVID-19: Lessons and Reflections". *Gender and Society*, 35(2): 161-167. doi: 10.1177/08912432211001305
- Moreno Colom, Sara and Borràs Català, Vicent (2021). *Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de la pandemia más allá de lo obvio*. Barcelona: MRA Ediciones.
- Ortiz-Lozano, José M.; Martínez-Morán, Pedro C. and Fernández-Muñoz, Iván (2021). "Difficulties for Teleworking of Public Employees in the Spanish Public Administration". *Sustainability*, 13: 8931. doi: 10.3390/su13168931
- Pearse, Rebecca and Connell, Raewyn (2016). "Gender Norms and the Economy: Insights From Social Research". *Feminist Economics*, 22(1): 30-53. doi: 10.1080/13545701.2015.1078485
- Pérez Sánchez, Carmen (2010). "El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?". *Revista de Internet, Derecho y Política*, 11: 24-32. Available at: <https://raco.cat/index.php/IDP/article/view/225853>
- Pérez Sánchez, Carmen and Gálvez Mozo, Ana M. (2009). "Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral personal y familiar". *Athenea Digital*, 15: 57-79.
- R Core Team (2020). *R: A Language and Environment for Statistical Computing. R Foundation for Statistical Computing*. Vienna, Austria. Available at: <https://www.R-project.org/>, access 10 July, 2021.
- Salganik, Matthew (2017). *Bit by Bit: Social Research in the Digital Age*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press. Open Review Edition.
- Seiz Puyuelo, Marta (2021). "Equality in Confinement: Nonnormative Divisions of Labour in Spanish Dual-Earner Families During the Covid-19 Lockdown". *Feminist Economics*, 27(1-2): 345-361. doi: 10.1080/13545701.2020.1829674
- Sevilla, Almudena and Smith, Sarah (2020). "Baby Steps: The Gender Division of Childcare during the COVID19 Pandemic". *Discussion Paper Series IZA*. doi: 10.1093/oxrep/graa027
- Sullivan, Cath (2003). "What's in a Name? Definitions y Conceptualizations of Teleworking and Work at Home". *New Technology, Work and Employment*, 18(3): 158-165. doi: 10.1111/1468-005X.00118
- Sullivan, Cath and Lewis, Suzan (2001). "Home-based Telework, Gender, and the Synchrono-

nization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents”. *Gender, Work and Organization*, 8(2): 123-145. doi: 10.1111/1468-0432.00125

Titan, Alon; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane and Tertilt, Michèle (2020). “The Impact of

Covid-19 on Gender Equality”. *Covid Economics, Vetted and Real-Time Papers, The Centre for Economic Policy Research*, 4: 62-85.

West, Candace and Zimmerman, Don H. (1987). “Doing Gender”. *Gender and Society*, 1(2): 125-151. doi: 10.1177/0891243287001002002

RECEPTION: May 10, 2022

REVIEW: July 14, 2022

ACCEPTANCE: September 23, 2022

