

Dossier «Gènere i empresa: cap a la igualtat real»
Coordinadora: Laura Lamolla Kristiansen

UNA MODALITAT EN AUGE

Dones i teletreball: més enllà de la conciliació de la vida laboral i personal

Ana Gálvez Mozo

Professora agregada dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació de la UOC

RESUM La problemàtica de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal ha adquirit a les societats del segle XXI una rellevància cabdal. Cada vegada un major nombre d'organitzacions s'interessen a promoure i promocionar aquest aspecte amb l'objectiu de millorar el benestar i la qualitat de vida dels seves persones treballadores, a més d'atreure i fidelitzar el talent, millorar la productivitat i, en definitiva, ser més competitives. En aquest context, una de les mesures més utilitzades per aconseguir aquests objectius és el teletreball. Aquest article analitza, des de la percepció de les teletreballadores, si aquesta modalitat laboral constitueix una estratègia eficient de conciliació de la vida laboral, familiar i personal. La metodologia utilitzada ha estat qualitativa, en concret s'ha treballat amb entrevistes en profunditat i grups de discussió. La mostra la componen dones teletreballadores amb algun tipus de càrrega familiar. Els principals resultats mostren que el teletreball per a aquestes treballadores és una modalitat laboral que va molt més enllà de la conciliació de la vida laboral i familiar. Aquest és un tipus de lògica o dispositiu que resignifica les pràctiques que despleguen i que condueix a la creació de nous significats d'allò laboral i de la seva compatibilització amb la vida domèstica, familiar i personal. Aquestes dones a partir de la pràctica del teletreball elaboren un discurs crític amb el model laboral imperant, caracteritzat per les seves llargues jornades de treball que exclouen la possibilitat d'una vida al marge de la laboral. Utilitzen les possibilitats de flexibilitat que els proporciona el teletreball per reivindicar el seu paper com a professionals i com a mares, sense, per aquesta raó, renunciar a cap d'ells i fan ús del teletreball com a eina per denunciar un mercat laboral que exclou tot el relacionat amb l'esfera de la cura.

PARAULES CLAU conciliació de la vida familiar, laboral i personal; organització flexible del treball; teletreball; gènere

A BOOMING SYSTEM

Women and teleworking: beyond work-life balance

ABSTRACT *The difficulties in work-life balance has become greatly important in the societies of the 21st century. An evergrowing number of organisations are interested in promoting and encouraging this approach, with the objective of improving the well-being and quality of life of their male and female workers in addition to attracting and fostering talent, improving productivity and, ultimately, becoming more competitive. In this context, one of the most used measures for achieving such objectives is teleworking. This article analyses, from the point of view of female teleworkers, if this labour system constitutes an efficient strategy for the work-life balance. The methodology used has been qualitative, specifically working with indepth interviews and discussion groups. The sample was composed of women teleworkers with some form of family dependents. The principal results show that teleworking for these female workers is a labour system which goes far beyond work-life balance. This is a kind of logic or mechanism which re-defines the unfolding practices and which leads to the creation of new meanings in the realm of work and in compatibilisation with domestic, family and personal life. By practising teleworking, these women are producing a critical discourse with the prevailing labour model, characterised by their long working days which exclude the possibility of a life at the margin of the world of work. They use the possibilities of flexibility which teleworking provides them in order to reclaim their roles as professionals and as mothers, and as a result do not give up either of these roles, making use of teleworking as a tool for revealing a labour market which excludes all that is related to the sphere of care.*

KEYWORDS *work-life balance; flexible organisation of work; teleworking; gender*

Introducció

En els últims anys ha crescut el consens entre les institucions internacionals, algunes tan rellevants com les Nacions Unides o l'Organització Internacional del Treball, diferents associacions d'experts i governs locals, i també entre molts països europeus, sobre la centralitat que la problemàtica de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal ha adquirit en les societats del segle XXI. Això afecta, per descomptat, els països industrialitzats, però també els països en vies de desenvolupament. En el primer cas, ha esdevingut una qüestió clau vinculada amb la massiva incorporació de les dones al món laboral, l'augment de les famílies monoparentals i l'envelliment progressiu de la població. En el segon, constitueix un problema de primera magnitud perquè és el principal escull que no permet articular el desplegament industrial accelerat que viuen aquests països amb hàbits i tradicions mil·lenàries (Sorensen, 2017; Freeney i Stritch, 2017; Lewis i Beauregard, 2018).

Aquesta situació ha generat que moltes organitzacions s'interessin formalment i informalment per la promoció de la conciliació no solament per millorar el benestar i la qualitat de vida de les seves persones treballadores, sinó també com a mesura per atreure i fidelitzar el talent, millorar la productivitat i, en definitiva, ser més competitives. En aquest sentit es constata que les mesures utilitzades per a complir aquesta finalitat són diverses. No obstant això, les més importants se centren bàsicament en la promoció de la flexibilitat. Així, World at Work (2015) assenyala que almenys el 80% de les organitzacions internacionals estarien oferint en aquest moment algun tipus d'organització flexible del treball. Aquests nous models d'organització (*flexible work arrangements*, en anglès FWA) s'estenen ràpidament per tots els

països de la Unió Europea, de l'OCDE (organització per a la cooperació i el desenvolupament econòmic) i com hem esmentat aspirem, ni més ni menys, a conjugar un augment de la competitivitat amb una millora de la vida de les persones treballadores en tots els seus àmbits d'expressió (Battisti i Vallanti, 2013; Eurofound, 2017).

En aquest context, el teletreball irromp com un dels models que més expectatives ha generat per aconseguir l'esmentada articulació. Aquest text, basat en una recerca que ha durat més d'un lustre i els principals resultats de la qual es poden consultar a Gálvez, Tirado i Alcaráz (2018, 2019), fa una revisió de les possibilitats que ofereix el teletreball i mostra la percepció que les dones teletreballadores tenen d'aquesta modalitat laboral.

1. Teletreball i conciliació

Espanya té una de les jornades laborals més llargues de la Unió Europea (Eurofound, 2017; Eurostat, 2016). No obstant això, com és conegut, aquest fet no repercuteix ni en una major productivitat ni en un major nombre d'hores treballades. La raó que explica aquesta paradoxa és senzilla, es denomina «jornada partida». Aquesta consisteix simplement a dividir l'activitat laboral amb un descans que normalment és de 2 a 4 hores. Segons l'Institut Nacional d'Ocupació, aquesta jornada és la més habitual al nostre país i no presenta la tendència d'anar cap a una reducció significativa en els propers anys. Aquesta modalitat d'organització de l'activitat laboral diària té importants conseqüències socials i familiars. Entre les més citades destaquen la manca de compatibilitat amb els horaris escolars, la qual cosa genera una gran complexitat i despesa econòmica en la logística familiar; i la dificultat perquè els progenitors comparteixin temps i activitats amb els seus fills i filles, especialment quan aquests són petits, més enllà de la franja del dia que es restringeix a les hores del sopar.

La «jornada partida» és un problema que es vincula al nostre país directament amb una desigualtat de gènere molt elevada en l'esfera domèstica. Aquesta jornada juntament amb una inflexibilitat extrema en els horaris laborals constitueixen factors que faciliten que moltes dones optin per dedicar-se plenament o parcialment al treball familiar i domèstic, abandonant les seves carreres professionals o, fins i tot, negant-se a iniciar-les. Per tot això, cada vegada és més freqüent que organitzacions tant de l'àmbit públic com del privat busquin implementar mesures de flexibilitat laboral, entre les quals el teletreball és una de les més populars. Aquesta sol presentar-se associada a una millora de la conciliació i promet compaginar de forma molt avançada la dimensió espai-temporal de les persones treballadores (Alina-Mihaela, Tuclea i Vrânceanu, 2019; Malenfant, 2009; Tietze i Musson, 2010; Lister i Harnish, 2010), i també apareix vinculada a una optimització dels recursos de l'organització. Això no vol dir que la mesura no tingui detractors. De fet, en els últims anys alguns estudis han mostrat que el teletreball presenta greus problemàtiques com poden ser: a) la reificació de la distribució de rols de gènere; b) la sobrecàrrega de responsabilitat en les dones, atès que la conciliació es converteix en un problema que se'ls atribueix directament a elles; c) dificultats en la promoció laboral (Kossek i Lautsch, 2017; Yao, Tan i Ilies, 2017; Hilbrecht, Shaw, Johnson i Andrey, 2013; Wheatley, 2012; Sorensen, 2011).

La nostra recerca se situa al centre d'aquests debats i en aquest article presentem una anàlisi realitzada amb dones teletreballadores espanyoles en què es va examinar si l'esmentada modalitat de treball ajudava en l'optimització de la seva jornada laboral i permetia desplegar estratègies eficients de conciliació treball-família. Per això, es va realitzar un estudi qualitatiu basat en la realització d'entrevistes personals en profunditat i grups de discussió. La mostra va incloure 72 teletreballadores amb responsabilitats familiars. El 20% d'aquestes teletreballaven a temps complet i el 80% restant teletreballaven a temps parcial.

2. Combat el teletreball les llargues jornades laborals i permet la conciliació?

La nostra anàlisi va presentar una dimensió que no esperàvem trobar en una recerca d'aquest tipus i que no apareix especialment esmentada en la literatura sobre el tema. Les entrevistades van assenyalar clarament que una vegada s'havien organitzat i havien après el què implica teletreballar, aquesta modalitat laboral els permetia no solament reduir les seves llargues jornades laborals, sinó també optimitzar-les i fer-les més productives. Tanmateix, quan parlaven d'això, el seu discurs no posava l'èmfasi en qüestions concretes relacionades amb els avantatges o els desavantatges sinó que se centrava en dos elements de lectura global i que implicava una interpretació sociopolítica del fenomen sobre el qual eren interrogades. El primer té a veure amb la relació que elles establien entre allò laboral i allò domèstic-familiar; i el segon amb el discurs absolutament crític i demolidor que plantejaven contra el model laboral de les seves organitzacions basat en jornades laborals impossibles de compatibilitzar amb res aliè al treball i pensat especialment per a homes o persones sense càrregues familiars. Considerem que aquestes dues troballes constitueixen una part molt interessant de la nostra recerca i a continuació les presentarem amb detall.

2.1. La relació entre el laboral i el domèstic-familiar

Com hem esmentat, la relació que les teletreballadores estableixen entre el laboral i el domèstic-familiar constitueix un dels eixos centrals dels seus discursos sobre el teletreball. Aquesta apareix com una relació basada en l'apropiació i redefinició dels límits temporals i espacials entre tots dos àmbits. Aquesta apropiació es concreta en tres models de definició: model de la simultaneïtat, model de la intermitència i model dels compartiments estancs. Aquests no són excloents, és a dir, les nostres entrevistades els han utilitzat en diferents circumstàncies, en funció de les característiques i requeriments de la situació.

Model de la simultaneïtat

En el model de la simultaneïtat, el teletreball i la família se superposen en un mateix espai i moment. És una articulació efectiva si es donen una sèrie de circumstàncies: a) tenir fills i filles grans; b) tenir nens i nenes de poca edat però molt independents; c) realitzar tasques mecàniques; o d) l'aparició d'una simultaneïtat imposada per la situació. El següent *verbatim* il·lustra molt bé aquest model:

«No, tinc un ordinador al costat, el portàtil vell, l'he deixat a part en una tauleta... i estan allí, fent puzles i jugant. I després també es cansen. Agafen el portàtil i al menjador, on tenen una espècie de sala amb joguines, doncs em poso amb ells els dissabtes al matí, eh? Doncs ells... juguen... i...i... el que no podem és estar en sales separades, eh? Perquè ells han... t'han de veure» (GD3_006_col·laboradora acadèmica_teletreball parcial)

Model de la intermitència

En la intermitència, el teletreball i les tasques domèstiques i familiars se succeeixen en intervals de temps successius, un a continuació de l'altre, de forma intermitent i gairebé sense barrejar-se o superposar-se. La majoria de les nostres entrevistades intercalaven en espais i temps relativament curts el teletreball amb les tasques domèstiques. Van manifestar que precisament això constitueix un dels principals beneficis que aporta el teletreball com a modalitat laboral. En aquest fragment d'una entrevista queda molt clar l'exposat:

«Sí, canvia totalment. Quan estic a casa, les tasques aquestes van combinades amb posar rentadores, preparar el dinar, o preparar no sé què. O sigui: "Ara faig una hora de no sé què i després em posaré a fer..." o sigui, vas combinant. I quan estic al despatx fent també tasques online estic només fent això» (EP_039_professora universitària_teletreball parcial)

Model de compartiments estancs

En aquest model el temps de teletreball i el dedicat a altres dimensions de la vida de la treballadora se separa de forma clara i rotunda. Els horaris tenen un inici i un final molt ben definits i ocupen un espai molt delimitat del dia. Les interferències que puguin provocar-se entre el treball, la família i les tasques domèstiques són mínimes o nul·les i les entrevistades van manifestar que tendien a mantenir amb totes les seves energies aquesta compartimentació.

«Sí, sí. Es tanca la porta i ja... ells saben, si aquesta porta està tancada, que... tret que hi hagi un incendi i que vinguin a avisar-me, no poden... molestar.» (EP_017_directora departament_teletreball parcial)

Convé afegir que juntament amb la definició d'aquests models també es van expressar factors o variables que faciliten el pas d'un model a l'altre. Per exemple, les circumstàncies familiars (malalties, cures imprevistes, accidents domèstics, etc.) constitueixen una variable que fan que canviïn de model per adaptar-se a la circumstància sobrevinguda. També el tipus d'objectiu o tasca que ha de realitzar la teletreballadora pot fer que canviï el model establert durant un temps a un altre que s'adapta millor a la nova demanda. Per tant, concloem que els models descrits anteriorment són dependents de la situació amb què es troba la teletreballadora i absolutament flexibles a l'hora de ser modificats. En aquest sentit, resulta interessant assenyalar que les teletreballadores en el seu ús dels models mostren una apropiació del temps que no té res a veure amb la definició habitual que fem d'aquest com quelcom discret, lineal i objectiu. Les nostres entrevistades el resignificaven completament al marge de les variables tècniques o objectives, i ho feien a partir de la seva experiència i necessitats. Per tant, el convertien, de vegades, en un temps circular que reverberava sobre unes activitats domèstiques que interferien la demanda de l'organització, altres com una línia d'intensitat enorme que exigia renunciar al familiar per concentrar-se en quelcom que s'havia de solucionar ràpidament, etc.

L'aparició d'aquests models en els discursos de les nostres entrevistades ens posa sobre la pista d'un tema molt interessant. El teletreball és una modalitat d'organització de les responsabilitats i objectius laborals que implica molt més que una mera reducció de l'extensió de la jornada laboral. Els models esmentats, més enllà de descriure una rearticulació del límit entre el treball i la vida domèstica, assenyalen una resignificació total de la noció del «temps i espai de treball». Quan fan això, també estan canviant la seva conceptualització de què implica un ambient físic i simbòlic per a allò laboral. Per tant, no resulta aventurat sostenir que el teletreball és més una lògica o racionalitat per entendre el laboral que una simple tècnica per reorganitzar la vida de les seves usuàries. L'abast d'aquesta racionalitat apareix clarament exposat en l'apartat següent.

2.2. El teletreball com a resistència al model laboral imperant

Com hem vist en l'apartat anterior, els tres models de relació temporoespacial que les nostres entrevistades han descrit en el seu acompliment del teletreball estan inextricablement lligats a processos de reflexió sobre les seves jornades laborals presencials, la seva pràctica del teletreball i les seves responsabilitats domesticofamiliars. De la mateixa manera, també estan lligats a l'exercici de presa de decisions sobre com desenvolupar-les i des de quina posició; i per tant, a l'inici de cursos d'acció sobre com estructurar i organitzar la seva vida. Aquests processos defineixen aquestes teletreballadores com a agents actius amb capacitat per actuar i influir a l'entorn laboral, familiar i social del qual formen part. Aquesta capacitat agentiva s'assenta en els eixos següents:

a) El teletreball i el conjunt de transformacions espacials i temporals que implica es converteix en una eina d'emancipació, tal com mostren els *verbatim*s següents:

«La llibertat de triar quan treballar, de... i que els temps que aquí es veia més mort, o menys, que et rendia més, allí a casa, l'aprofites d'una altra... no hi ha temps morts, no hi ha moments que dius: què faig? No. Sempre hi ha alguna cosa a fer, que sigui per a tu, que sigui per al treball, que sigui per als nens o per a la casa. I llavors triar com encaixar bé els teus moments amb els moments de... de treballar. La llibertat de triar quan treballar, com treballar...» (GD9_060_assistentia direcció_teletreball temps complet)

El teletreball genera una autonomia altament valorada i expressament vinculada amb la noció de llibertat i la capacitat d'autodelimitar les fronteres entre els àmbits de la vida.

b) Teletreballar es converteix en un sinònim de crítica i rebuig del model de presencialitat imperant a les organitzacions del nostre entorn. Les nostres entrevistades mostren un rebuig total d'un model laboral amb llargues jornades que obliga a no responsabilitzar-se de les obligacions domèstiques i familiars. El fragment següent, com molts altres que hem trobat, assenyala com el model espanyol posseeix una estructura absurda que solament potencia una discriminació de gènere:

«Home en certa manera... sempre depèn de l'empresa en la qual estiguis, però, però, sol limitar la teva profes... la teva promoció [...] quan estàs en una empresa, doncs moltes vegades el que importa és que estiguis aquí. Que siguis visible.» (EP_001_traductora _teletreball temps complet)

«Però jo crec que al final a les empreses, i sobretot a Espanya, alguna cosa que... alguna cosa que no ocorre en altres països i que ens limita moltíssim, és la quantitat d'hores que es treballa. O sigui no tens una jornada, o sigui perquè si jo havia de tenir un horari, mira, jo treballa de nou a sis, doncs treballa de nou a sis, això és impossible. O sigui... és que a cap empresa tu pots dir que treballa de nou a sis, jo no la conec. En cap de les que he estat, és que... no. La teva disponibilitat per a una empresa és tot el dia. És molt difícil eh... compaginar això perquè, si jo treballa de nou a sis, doncs potser, no tinc ni que sol·licitar la reducció de jornada, perquè dic bé tinc un horari. Jo sé que a les sis me'n vaig, màxim a dos quarts de set, a les sis me'n vaig, com ocorre a qualsevol lloc europeu, i aquí no... llavors eh... clar al no tenir... tu el que vols... és deixar pasta a l'empresa... tu ni cas.» (EP_027_enginyera _teletreball parcial)

c) El teletreball permet que no es renunciï ni a la faceta que obre la maternitat ni a una possible carrera professional: *«És cert, però a mi m'encanta estar amb els nens. Ara fem un puzzle, ara fem no sé què, m'encanta... i m'agrada molt això, i m'agrada molt el meu treball. Perquè al final dius: jo podria permetre'm cinc anys sense treballar, econòmicament. Per què ho fas? Pels diners? No, ho faig... per mi. Perquè ... sí, haig de ... doncs tinc el fill que m'encanta i tinc el treball que m'encanta. Les dues coses i les vull compaginar.» (GD10_064_lingüista _teletreball temps complet)*

Aquestes cites mostren un continu esforç contra els horaris i les demandes imposades per les companyies i les persones empleades. Les pràctiques quotidianes vinculades amb el teletreball poden oferir un nou contingut per a la relació entre el laboral i el domèstic. Hem inclòs la noció de «resistència» en l'epígraf d'aquest apartat perquè integra tot el conjunt descrit en l'anàlisi de reflexions, accions i dinàmiques de rebuig, oposició i crítica als models imposats que les perjudiquen i de pràctiques i accions propositives que graviten sobre l'oportunitat de l'autoorganització i sobre la base dels interessos i necessitats de la treballadora. Amb aquesta dinàmica apareix la idea de llibertat, com hem esmentat, però també d'autonomia, de responsabilitat i, no en menor mesura, de compromís amb els objectius de l'organització ocupadora i amb les seves necessitats. Tot això, a part de beneficiar la pràctica laboral i personal de la teletreballadora, reverteix, segons elles mateixes afirmen, en un augment de la seva productivitat i en una major implicació i compromís amb la seva organització.

«... De vegades és millor, clar, el que diem de treballar per objectius, treballar per projectes o per coses, de vegades ho pots manejar més... millor, mmm ... amb un teletreball, oi? I ... i que també hauria de ser una de les raons més del teletreball, no solament la conciliació, sinó, poder ser més eficaç, amb més temps ... amb menys temps ... »(GD2_072_periodista _teletreball parcial)

Conclusions

Com hem mostrat en l'apartat anterior, el teletreball ha de ser entès com quelcom més que una tècnica per millorar les nostres maneres d'organitzar el laboral o per millorar la conciliació. És un tipus de lògica o dispositiu que resignifica les pràctiques que despleguen les persones teletreballadores i que condueixen a la creació de nous significats d'allò professional i de la seva compatibilització amb la vida domèstica, familiar i personal. Així, els discursos de les nostres entrevistades mostren com juguen un paper actiu en l'ús i apropiació del teletreball.

De la mateixa manera, són capaces de redefinir la frontera entre l'esfera laboral i la familiar i domèstica a partir de models d'articulació propis, és a dir, que emergeixen de les seves pràctiques organitzatives més quotidianes i, també, elaborar un discurs crític amb el model laboral imperant. El seu rebuig al model presencial, tan típic al nostre país, amb les seves llargues jornades laborals, és total i encara que no ho hem esmentat, el connecten amb un marc de pensament i acció completament patriarcal que privilegia l'home a l'esfera pública i tendeix a relegar la dona a la domèstica. En aquest sentit, elles, d'una manera conscient i crítica, vindiquen el seu paper com a professionals i com a mares, sense voler renunciar a cap d'aquests i fan ús del teletreball com a eina per denunciar un mercat laboral que exclou tot el relacionat amb l'esfera de la cura.

Bibliografia

- ALINA-MIHAELA, D.; TUCLEA, C.E.; VRÂNCEANU, D.M.; TIGU, G. (2019). «Sustainable Social and Individual Implications of Telework: A New Insight into the Romanian Labor Market». *Sustainability*. Vol. 11, núm. 13, pàg. 1-12. doi: <https://doi.org/10.3390/su11133506>.
- BATTISTI, M.; VALLANTI, G. (2013). «Flexible wage contracts, temporary jobs, and firm performance: Evidence from Italian firms». *Industrial Relations*. Vol. 52, núm. 3, pàg. 737-764. doi: <https://doi.org/10.1111/irel.12031>.
- EUROFOUND (2017). *Worklife Balance and Flexible Working Arrangements in the European Union*. Dublin: Eurofound.
- EUROSTAT (2016). *Eurostat. Your Key to European statistics*. European Commission. Disponible a: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_indicators_-_productive_or_main_activity
- FREENEY, M.K.; STRITCH, J.M. (2017). «Family-friendly policies, gender, and work-life balance in public sector». *Review of Public Personnel Administration*. Vol. 39, núm. 3, pàg. 422-448. doi: <https://doi.org/10.1177/0734371X17733789>.
- GÁLVEZ, A.; TIRADO, F.; ALCÁRAZ, J. (2018). «Resisting long working hours: the case of spanish female teleworkers». *German Journal of Human Resource Management*. Vol. 32, núm. 3-4, pàg. 195-216. doi: <https://doi.org/10.1177/2397002218782174>.
- GÁLVEZ, A.; TIRADO, F.; ALCÁRAZ, J. (2019). «Oh! Teleworking!; Regimes of engagement and the lived experience of (female) Spanish teleworkers». *Business Ethics: A European Review*. Vol. 29, pàg. 180-192. doi: <https://doi.org/10.1111/beer.12240>.
- HILBRECHT, M.; SHAW, S.; JOHNSON, L.; ANDREY, J. (2013). «Remixing work, family and leisure: Teleworkers' experiences of everyday life». *New Technology, Work & Employment*. Vol. 28, núm. 2, pàg. 130-144. doi: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12010>.
- KATTENBACH, R.; DEMEROUTI, E.; NACHREINER, F. (2010). «Flexible working times: Effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance». *Career Development International*. Vol. 15, núm. 3, pàg. 279-295. doi: <https://doi.org/10.1108/13620431011053749>.
- KOSSEK, E.; LAUTSCH, B. (2017). «Work-Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work-Life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs». *Academy of Management Annals*. Vol. 12, núm. 1, pàg. 1-76. doi: <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>.
- KOTTEY, B.; SHARMA, B. (2016). «Predictors of flexible working arrangement provision in small and medium enterprises (SMEs) ». *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 27, núm. 22, pàg. 2753-2770. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1102160>.
- LEWIS, S.; BEAUREGARD, T.A. (2018). «The meanings of work-life balance: a cultural perspective». A: JOHNSON, R.; SHEN, W.; SHOCKLEY, K.M. (eds). *The Cambridge Handbook of the Global Workfamily Interface*, Cambridge University Press, Cambridge, pàg. 720-732. doi: <https://doi.org/10.1017/9781108235556.039>.
- LISTER, K.; HARNISH, T. (2010). Workshifting benefits: The bottom line. Telework Research Network/ Aerodite, Inc. <http://www.workshifting.com/downloads/downloads/Workshifting%20Benefits-The%20Bottom%20Line.pdf> (Data de consulta: 1 de setembre de 2019).

- MALENFANT, R. (2009). «Risk, Control and Gender: Reconciling Production and Reproduction in the Risk Society». *Organization Studies*. Vol. 30, núm. 2-3, pàg. 205-226. doi: <https://doi.org/10.1177/0170840608101477>.
- SORENSEN, C. (2011). *Enterprise Mobility: Tiny Technology with Global Impact on Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- SORENSEN, C. (2017). «The performativity of choice: postfeminist perspective on work-life balance». *Gender, Work and Organisation*. Vol. 24, núm. 3, pàg. 297-313. doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12163>.
- TIETZE, S.; MUSSON, G. (2010). Identity, identity work and the experience of working from home. *Journal of Management Development*. Vol. 29, núm. 2, pàg. 148-156. doi: <https://doi.org/10.1108/02621711011019288>.
- WHEATLEY, D. (2012). «Good to Be Home? Time-Use and Satisfaction Levels among Home-Based Teleworkers». *New Technology, Work and Employment*. Vol. 27, núm. 3, pàg. 224-241. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x>.
- WORLD AT WORK (2015). Trends in workplace flexibility. Scottsdale, AZ: World at Work Customer Relations.
- YAO, J.; TAN, N.; ILIES, R. (2017). Telecommuting and work-family conflict: The Moderating role of work-family integration. *Academy of Management Proceedings*. Vol. 27, núm. 1, pàg. 1-1. doi: <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.13717abstract>.

Citació recomanada: GÁLVEZ, Ana. Balanç i propostes de millora. La (des)igualtat de gènere a les organitzacions: avenços i estancaments a Espanya. *Oikonomics* [en línia]. Maig 2020, no. 13, pp. 1-8. ISSN: 2339-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n13.2006>



Ana Gálvez Mozo

agalvez@uoc.edu

Professora agregada dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació.

Doctora en Psicologia. Treballa com a professora agregada de Psicologia Social del Treball i les Organitzacions en la titulació de Psicologia. Va ser directora del programa de Psicologia des de l'any 2011 fins al 2017. Ha estat professora de Psicologia Social a la Universitat Autònoma de Barcelona i ha treballat en diferents organitzacions del sector professional en àmbits relacionats amb la promoció de l'ocupació i el disseny de formació a les empreses per mitjà de les TIC. Coordina el grup de recerca TRAGSO (Treball, Gènere i Societat), les línies de recerca del qual se centren a analitzar la relació que s'estableix entre el gènere, el treball i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, i a explorar com els nous models laborals, caracteritzats per la precarietat i la flexibilitat laboral, afecten i configuren la vida de les persones treballadores i els seus projectes de vida. Ha participat i dirigit diferents projectes de recerca competitius sobre aquestes temàtiques.

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits de les obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>.

