

¿SMARTWORKING? LA TEORÍA DE LA DOBLE CARGA DE TRABAJO*

LUCIANA GUAGLIANONE

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de Derecho Sindical
Università di Brescia (Italia)*

MARIA LAURA PARISI

*Profesora Titular de Economía Política
Università di Brescia (Italia)*

EXTRACTO

Palabras clave: conciliación de la vida familiar, trabajo a distancia, doble carga de trabajo

El llamado como “smartworking”, “trabajo inteligente” o en España trabajo a distancia ha sido propugnado por el Gobierno italiano como un instrumento de conciliación durante la pandemia, primero a través del Decreto “Cura Italia” del 17 de marzo de 2020 y luego con el Decreto “Rilancio” del 19 de mayo del mismo año. Sin embargo, la evidencia cuestiona algunos de los objetivos de la Directiva de la Unión Europea n. 2019/1158, sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Existe el riesgo de instaurar una “teoría de la doble carga de trabajo” o “doble turno”, que aumentaría la desigualdad de género y exacerbaría los roles convencionales de género. A través del presente trabajo se cuestiona la evidencia disponible sobre los fenómenos de distribución del llamado “trabajo inteligente” y las tareas domésticas entre hombres y mujeres en hogares italianos durante las dos fases de la pandemia del Covid-19 en Italia. De los hechos resultantes y del análisis crítico de las regulaciones más recientes se alcanzan algunas conclusiones al respecto en el presente trabajo.

ABSTRACT

Key words: Work-life balance; Smartworking; Double shift

Smartworking has been invoked by the Italian government as a work-life balance instrument during the pandemics, first through the “Cura Italia” decree on March 17, 2020 and later on with the “Rilancio” decree on May 19. However, evidence questions some of the objectives of the EC Dir. n. 2019/1158, not yet in force. There is a risk to instate a “theory of double work load” or “double shift”, which would increase gender disparity and exacerbate gender conventional roles. We discuss available evidence on the phenomena of smart working and domestic duties distribution among men and women in Italian households during the two phases of Covid-19 pandemics in Italy. From the resulting stylized facts and by discussing the most recent regulations, we draw some implications.

* El artículo es el resultado de un trabajo conjunto, si bien Luciana Guaglianone es autora de los párrafos 1, 2.1, 2.2 y 4; y Maria Laura Parisi de los párrafos 1, 3.1, 3.2 y 3.3.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL ALCANCE DE LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
 - 2.1. la normativa Covid: una legislación imperfecta
 - 2.2. Una perspectiva legal: ¿es el smartworking una solución?
3. DATOS, METODOLOGÍA Y DISCUSIÓN DE LA EVIDENCIA
 - 3.1. Tareas domésticas y el mercado laboral: datos prepandémicos
 - 3.2. Pandemia y smartworking: debatiendo los datos
 - 3.3. Un análisis conjunto sobre el smartworking y el trabajo doméstico
4. RESUMEN Y PERSPECTIVAS

1. INTRODUCCIÓN

En Italia, durante la pandemia del COVID-19, el porcentaje de empleados en régimen de smartworking ha aumentado sustancialmente para hacer frente al enorme choque provocado por la crisis sanitaria y las siguientes políticas restrictivas para detener la difusión del virus¹. Sin embargo, esta modalidad de trabajo ha acentuado la división de roles dentro de los hogares, cuestionando la idea de que el smartworking, en la actualidad, pueda convertirse en un instrumento de conciliación entre la vida laboral y familiar.

El análisis que hemos realizado llega a la conclusión de que el smartworking es un factor de desequilibrio en la carga de trabajo, produciendo resultados adversos, ya que condiciona la elección de la participación en el mercado laboral y la productividad del trabajo por parte de las mujeres. De hecho, el smartworking tiene como consecuencia la mezcla de trabajo profesional y doméstico o el cuidado de los hijos. Lo más grave desde el punto de vista político es que el Gobierno, a pesar de esta conciencia, apuesta por el equilibrio entre vida privada y trabajo a través de esta modalidad. En 2020 promulgó una serie de leyes que dan cabida al smartworking, pero que establecen condiciones estrictas para los padres. Más tarde, en diciembre de 2020, después de casi un año de emergencia, aunque se debatió públicamente el impacto de género del smartworking y de máxima preocupación, la Ley 176/2020 confirmó la misma norma, extendiéndola a los casos de niños que se ven obligados a permanecer en casa por la cuarentena del COVID-19 (art. 21 bis, d. l. 104/2020).

Todavía no se ha realizado un análisis en profundidad de las consecuencias de esta disposición legislativa.

¹ Anderton, Botelho, Consolo, Dias da Silva, Foroni, Mohr, & Vivian, “The impact of the Covid-19 pandemic on the euro area labor market,” ECB Economic Bulletin, issue 8/2020; Baldwin & Weder di Mauro, *Economics in the time of COVID-19: A new eBook*, VoxEU.org, 6 March 2020; Brinca, Duarte, & Faria y Castro “Is the COVID-19 Pandemic a Supply or a Demand Shock?,” *Economic Synopses*, No. 31, 2020, <https://doi.org/10.20955/es.2020.31>.

En este artículo intentamos cumplir un doble objetivo: debatir la evolución de la normativa sobre conciliación entre la vida laboral y familiar en Italia durante los primeros meses del brote del COVID-19 y aportar datos sobre el fenómeno del smartworking y la doble carga de trabajo. Argumentamos que las regulaciones existentes en tema del COVID-19 recogen una legislación imperfecta. Para alcanzar los resultados sobre indicados para cada sector de producción perteneciente a la clasificación europea NACE Rev.2², calculamos el porcentaje de trabajadoras en smartworking durante la primera oleada de la pandemia, distinguiendo los periodos de emergencia denominados Fase 1 (marzo-abril 2020) y Fase 2 (mayo-junio 2020) (léase los decretos “Cura Italia”, d.l. 18 de 17/03/20 y “Rilancio”, d.l. 34 de 19/5/20). A continuación, calculamos el porcentaje de mujeres que cubren diferentes profesiones en Italia, utilizando los tipos de trabajo que figuran en la clasificación internacional de profesiones CIUO-08 y ofrecemos una evaluación de los trabajos que pueden realizarse completamente en smartworking, principalmente en smartworking, principalmente en el lugar de trabajo, completamente en el lugar de trabajo. Por último, elaboramos un rango estimado en cada sector de la proporción de mujeres en smartworking³.

En la Fase 1 se observa que la mayoría de los trabajadores en smartworking eran mujeres. Por ejemplo, el sector de la educación, cuya mano de obra es mayoritariamente femenina, empleaba a un 32% de individuos en régimen de smartworking, y entre un 12 y un 20% de este porcentaje eran trabajadoras.

El mismo resultado se halla en los sectores que emplean menos trabajo en smartworking (minerales, industria manufacturera, construcción, comercio minorista, servicios sanitarios); también en estos casi todos los trabajadores en smartworking eran mujeres.

En cambio, durante la Fase 2 (mayo-junio de 2020) la incidencia del smartworking disminuye en todos los sectores, pero la proporción de empleo femenino en régimen de smartworking es bastante estable. Y en los sectores en los que pocas empresas adoptaron la modalidad de smartworking, ese tipo de trabajo fue cubierto, durante el confinamiento y después de este, generalmente por mujeres.

El artículo está estructurado como sigue. La sección 2, a la luz de las recientes herramientas jurídicas, presenta un panorama sobre el tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar. La sección 3 ilustra los datos disponibles, introduce nuestra metodología para derivar las evidencias, sobre las cuales hablamos, en tema de la prepandemia y de las que se manifestaron durante el *periodo de reclusión* en Italia.

² Eurostat, NACE-Rev.2 Statistical classification of economic activities in the European Community, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008, ISSN 1977-0375.

³ ISTAT, Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria Covid-19, Report 15 junio 2020.

Además, mencionamos (sin informar de los resultados) una encuesta preliminar sobre el smartworking y la doble carga de trabajo que se ha llevado a cabo en Italia. La sección 4 contiene un resumen y una discusión en torno a las próximas intervenciones políticas.

2. EL ALCANCE DE LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

2.1. La normativa Covid: una legislación imperfecta

Desde el inicio del confinamiento el Gobierno italiano atribuyó un “objetivo” al smartworking. En la Fase 1 eligió la modalidad de smartworking como la “mejor solución” y esta idea se plasmó en el decreto “Cura Italia”, d. l. 18 de 17/03/20, convertido en la Ley 27 de 24/04/20. Cabe decir que, durante este período, solo las actividades esenciales estaban activas, el 32% de los trabajadores dependientes trabajaban en smartworking, y alrededor del 12-20% de dicho porcentaje eran trabajadoras. Si descomponemos estos porcentajes por sectores, claramente, encontramos que el sector de la educación es el que tiene el mayor porcentaje de trabajadoras en smartworking, ya que dentro de este sector el smartworking era “la regla”, no una opción. Por el contrario, el porcentaje de trabajadoras en sectores como las minas y canteras, la industria manufacturera, la construcción, el comercio minorista y los servicios sanitarios, la incidencia del smartworking, es menor. Pero incluso allí, la mayoría de trabajadores eran mujeres.

El smartworking, durante la emergencia se perfila como el actor principal de la actividad laboral⁴ y transforma las finalidades que había antes de la pandemia⁵.

⁴ Guaglianone, L. & Parisi, M.L. (2021). Smartworking? Una teorizzazione del doppio carico di lavoro, Labour Law Community (LLC), 30 March 2021 (in Italian). <https://www.labourlawcommunity.org/senza-categoria/smartworking-una-teorizzazione-del-doppio-carico-di-lavoro/>

⁵ La regulación del smartworking antes del Covid (modalidad de trabajo que el legislador de entonces llamó “*lavoro agile*”) está contenida en una ley de 2017 (art. 18 ss. L.81/17) que tiene una doble finalidad: fomentar la competitividad de las empresas y permitir una conciliación de la vida familiar y de la vida profesional. La prestación de trabajo se desarrolla sin limitaciones de horario- por supuesto entre el límite del respeto de la jornada diaria o semanal indicado por ley o los convenios colectivos; el trabajador tiene derecho a la desconexión y trabaja para alcanzar objetivos específicos. El trabajo se desarrolla, en parte en la empresa y en parte en el exterior, en un lugar elegido por el mismo trabajador. Es un acuerdo individual que regula el contenido del contrato, así que se pueden tener en cuenta las necesidades de las dos partes.

Las disposiciones legales de emergencia, aunque tengan como fuente el art. 18 y ss. de la L.81/17 (que regula el trabajo a distancia en época “normal”), tienen unas características que transforman su función. La más emblemática es la eliminación de la autonomía contractual del trabajador; el

En este período no es solo una medida de conciliación entre vida familiar y vida laboral, sino que se convierte en una medida de protección de la salud de los trabajadores. Esta última función se acentúa aún más durante la segunda fase de bloqueo c.

El 4 de mayo de 2020 Italia abrió muchas actividades económicas; el 72% de los trabajadores que volvieron al lugar de trabajo eran hombres. Esta cifra no se debe -solo- al tipo de sectores que se pusieron en marcha (construcción y manufactura), que son las que emplean mayoritariamente a hombres, también en los sectores que utilizan muy poco smartworking, solo las mujeres eligieron esta modalidad de empleo.

En la Fase 2, otro decreto “Rilancio”, el d. l. 34 del 19/5/20, convertido en la ley 77 del 17/7/20, propuso claramente el smartworking como instrumento de conciliación. Además, esta modalidad de trabajo ya no era una elección del empresario, sino que se convirtió en un “derecho” para los padres trabajadores con hijos menores de 14 años. Sin embargo, el disfrute del derecho está conectado a algunas limitaciones; pueden acceder al smartworking solo si uno de los dos está en el paro o en situación de baja temporal (Cassa Integrazione Guadagni, un subsidio especial que se concede en Italia a los trabajadores suspendidos temporalmente). En resumidas cuentas, la modalidad con la que la conciliación entre la vida laboral y familiar se convierte en un objetivo específico del legislador⁶ es una trampa: el smartworking es una tarea que se debe realizar mientras se trabaja. Como se ve, las condiciones para acceder a la modalidad de smartworking no están correlacionadas con el trabajo concreto, sino con la necesidad de quedarse en casa cuidando de los hijos. Por tanto, el smartworking, elegido por el Gobierno como un instrumento de equilibrio, no tiene en cuenta el problema de la doble carga de trabajo.

En diciembre de 2020, a pesar de que el impacto de género del smartworking ya era bien conocido, la Ley 176/2020 confirmó las mismas reglas norma, al contrario, la extendió a los casos de niños que se ven obligados a quedarse en casa por la cuarentena del COVID-19 (art. 21 bis, d. l. 104/2020).

Estas opciones de regulación no nos extrañan. La sociedad italiana sigue siendo muy patriarcal. En consecuencia, el pleno empleo femenino se ve a menudo

cambio en la modalidad de ejecución de la prestación laboral se cumple solo con una comunicación de parte del empresario. Por tanto, el contenido de la prestación laboral depende, exclusivamente, de la voluntad del empresario. La simplificación del procedimiento, que implica, como queda claro, la eliminación de la autonomía contractual del trabajador está justificada por la situación de emergencia y conlleva el cambio de ratio de la norma. El trabajo a distancia muda su finalidad: de medida (también) de conciliación entre vida familiar y vida profesional a medida de protección de la salud de los trabajadores.

⁶ Mantione, “La finta neutralità del congedo parentale,” *Minorigiustizia*, n. 3, pp. 125-133, 2020.

obstaculizado por la gran carga de trabajo familiar y doméstico que recae sobre sus hombros y el legislador no tiene en cuenta esta dificultad, ni en las normas legales, ni en las contractuales. En particular, la regulación legal, introducida progresivamente para conciliar la vida laboral y personal, ha reforzado la idea de que la conciliación es una cuestión femenina (casi exclusivamente); y que su objetivo es facilitar un equilibrio en el trabajo de cuidados y profesional. El contenido de la Ley n. 53/2000 convertida en el TU d. l. vo. n.151/2011, muestra una visión bastante tradicional de los roles y responsabilidades del trabajo de cuidados y de la relación entre maternidad/paternidad y trabajo profesional. Esta visión, aun si bastante alejada del reparto de funciones, pero suaviza la posición central de las madres trabajadoras biológicas, ampliando los derechos de los padres trabajadores, y reconociendo el derecho y la obligación de prestar cuidados familiares a ambos padres trabajadores⁷. No obstante, esta posibilidad no ha socavado el modelo tradicional de quién tiene que cuidar la familia.

Y, sin embargo, a menos que las madres no pudieran acogerse a esta ley por razones que la ley, de forma taxativa indica, muy pocos trabajadores varones disfrutan de este beneficio. El permiso de paternidad existe, por tanto, como un derecho derivado solo en caso de ausencia o incapacidad de la madre, así que se refuerza la idea de la esencialidad de la función maternal y la “prescindibilidad” paterna (art. 28, d. l. vo. n. 151/2001). Esta conclusión no cambia en el caso de la asignación exclusiva del permiso de paternidad al padre. Los diez días de permiso previstos representan solo un acto simbólico (y el derecho comenzará después de la Ley de Presupuestos 2021, art.1 c. 363 letra a, Ley n. 178/21).

Es importante volver a subrayar que la crisis del COVID-19 ha aumentado la doble carga y que esta recae sobre todas las mujeres de forma indiscriminada. El 68 % de las trabajadoras, cuando viven en pareja, dedicaron más tiempo al trabajo doméstico que en los años prepandémicos (el porcentaje de sus parejas es de +40% que antes), mientras que el 61% dedicó más tiempo al cuidado de los hijos (el porcentaje de sus parejas es de + 51%)⁸.

2.2. Una perspectiva legal: ¿es el smartworking una solución?

La legislación “de emergencia” presenta como smartworking lo que en realidad es un instituto jurídico híbrido. Desplazar las actividades del trabajo no significa cambiar la organización del trabajo, sino el lugar donde se realiza, que,

⁷ Nunin, Dalla conciliazione alla condivisione. La regolamentazione normativa dei diritti dei padri lavoratori tra diritto comunitario e diritto interno, in Murgia A., Poggio B. (a cura di), Padri che cambiano. Sguardi interdisciplinari sulla paternità contemporanea tra rappresentazioni e pratiche quotidiane, ETS, pp. 173-199, 2011.

⁸ Del Boca, Oggero, Profeta, & Rossi, Women’s Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19. IZA Discussion Paper n.13409, Junio 2020.

en época pandémica, es, naturalmente, la residencia o el domicilio del trabajador. Actualmente nos enfrentamos, en realidad, a una desregulación del trabajo flexible, en la que sobreviven pocos elementos, pero no los intrínsecamente relevantes (autonomía individual en la elección de las condiciones del propio contrato, o la libertad de elección del lugar de realización del propio trabajo, o los cambios en la organización del trabajo)⁹.

Con respecto a Italia, teniendo en cuenta las condiciones en las que se produjo el smartworking durante la era del COVID-19, el único elemento cierto a discutir es la idoneidad de una modalidad de trabajo, que tiene lugar en el domicilio, por ser una herramienta para promover el empleo femenino y la conciliación entre la vida laboral y familiar. A pesar de todo, existe, sin embargo, el riesgo de que la llamada “porosidad” entre el tiempo de trabajo y el tiempo de cuidado no suponga una mejora de la calidad de la conciliación, sino que implique una pérdida total de los límites entre la vida personal y el tiempo de trabajo, fenómeno denominado ‘work-life blending’¹⁰.

A este respecto y bajo estas premisas, parece discutible que el smartworking favorezca el equilibrio entre vida y trabajo. Más bien parece razonable pensar que, debido a la doble carga, las mujeres se ven obligadas a abandonar el mercado laboral. Por cierto, si observamos los datos de desempleo en el intervalo abril-septiembre de 2020, en Italia la tasa de desempleo femenino duplica la media europea: una pérdida de empleo equivalente al 4,1% en Italia, el 2,2% en Europa¹¹. Otro indicador del riesgo de abandono laboral femenino es el número de dimisiones, que parece preocupante. En Italia dimitir del trabajo siempre ha sido una opción típicamente femenina, como afirma el informe anual de 2019 del Ispettorato Nazionale del Lavoro (INAIL, Institución Nacional de Inspección del Trabajo, 2020): siete de cada diez dimisiones (alrededor del 72,7%, 35963 unidades) proceden de madres trabajadoras; el 36% de las empleadas que dimiten alegan como motivo la “incompatibilidad entre el trabajo y el cuidado de la familia”¹².

Todos estos argumentos conducen a un único resultado; que la igualdad de género es otra “víctima” del COVID-19, conclusión muy a menudo difundida sobre todo en los medios de comunicación, pero no apoyada, sustancialmente, por

⁹ Ver nota n. 6.

¹⁰ Militello, Autonomia subordinata e *work-life blending* nell’era della *on demand economy*, in *Impresa, lavoro-non lavoro nell’economia digitale* (A cura di C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone), Cacucci, pp.350-368, 2019.

¹¹ Fondazione studi consulenti del lavoro, *Occupazione femminile: si allarga il divario con l’Europa*, http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2021/AnalisiStatistiche/Report_Donne_20210308.pdf, 2021.

¹² INAIL - Ispettorato Nazionale del Lavoro (2020). *Rapporto annuale dell’attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Anno 2019*. <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/in-evidenza/Pagine/Rapporto-2019-attivita-di-vigilanza.aspx>

el legislador italiano. Sin embargo, la idea del smartworking como herramienta de conciliación entre la vida laboral y familiar la encontramos también en el sistema normativo europeo. La Directiva Europea n.2019/1158 define el smartworking (aun si la Directiva lo llama “trabajo a distancia”) como una herramienta de “conciliación” (considerando n.35). Además, otorga a los padres una nueva vía de acceso a las políticas de conciliación, por ejemplo, el trabajo en tiempo/lugar “flexible”, con el objetivo de incidir positivamente en el reparto del trabajo doméstico entre hombres y mujeres (considerando n. 11). No obstante, el “laboratorio” de smartworking que tuvimos durante la pandemia, como indican los datos, cuestiona los objetivos de dicha Directiva.

Esta incoherencia entre las normas precovid y la experiencia posterior queda patente en el texto de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025¹³. El smartworking (trabajo a distancia) es una propuesta para alcanzar un equilibrio entre la vida privada y el trabajo (art. 91). Aunque esta estrategia, al mismo tiempo, pone de manifiesto que el trabajo a distancia, si bien ofrece una mayor posibilidad de mejorar el equilibrio, también puede aumentar la carga de trabajo.

Dicho esto, sin embargo, se abre una fractura entre norma de ley y reflexiones teóricas. La pandemia ha empujado a Europa, desde un punto de vista teórico, a desaprobar la estructura social patriarcal, ya que es la responsable de la doble carga de trabajo que soportan las mujeres, y la principal razón de su infrarrepresentación en el mercado laboral. Las normas de leyes no siguen esta trayectoria y aun apuestan por el smartworking.

En resumidas cuentas, nosotras llegamos a la conclusión de que el smartworking no es del todo eficaz cuando los prejuicios y los estereotipos guían las propias elecciones, en lo que se refiere a los cuidados y al trabajo doméstico. La brecha de género emerge incluso en este fenómeno, y la ley tiene que enfrentarse a una nueva forma de abordar el problema. Sugerimos que, para evitar efectos distorsionadores, se haga necesaria la evaluación del impacto de género de cada política. Es urgente redactar normas buenas e igualitarias, y cada institución política debe considerar las dimensiones interseccionales como mecanismo de análisis de los fenómenos¹⁴.

¹³ European Commission (2020). A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, COM(2020) 152 final, 5 March 2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

¹⁴ Chierigato, “A Work-Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158,” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol.36 (1), pp.59-80, 2020.

3. DATOS, METODOLOGÍA Y DISCUSIÓN DE LA EVIDENCIA

3.1. Tareas domésticas y el mercado laboral: datos prepandémicos

El cuidado de los niños o de otras personas en el hogar y el trabajo doméstico han atraído la atención de la Comisión Europea incluso antes del estallido de la pandemia. El interés se ha determinado porque esta forma de dedicar el propio tiempo y los recursos propios, de forma gratuita, forman parte de un problema más amplio de desigualdades de género.

A tal efecto, el monitoreo de este fenómeno es importante para promover una “economía próspera e igualitaria de género” y el trabajo que conducimos se justifica por esas razones.

En primer lugar, es interesante observar algunos indicadores contenidos en la Tabla 1 (datos de 2016 a 2019 del Gender Equality Strategy Monitoring Portal) parte de la población es inactiva (es decir, no participa en el mercado laboral) debido a la necesidad de cuidar de los hijos o de los miembros del hogar con discapacidad. Se observa que el porcentaje de mujeres de 20 a 64 años es alrededor del 16 % en 2018-19 de media, frente al 1% de hombres en la misma categoría. Se evidencia, entonces, una brecha de género que golpea a las personas que dedican más tiempo que su pareja al cuidado de los hijos (65,5% en 2016, único año con datos disponibles para este indicador).

Asimismo, en cuanto a las personas empleadas, en 2018-19 el empleo a tiempo parcial involuntario afectaba a cerca del 60% de las mujeres y al 80% de los hombres, ya que una mayor proporción de mujeres elige voluntariamente el trabajo a tiempo parcial. Además, existe una brecha de género, equivalente a aproximadamente el 13% (en 2017, único año disponible), en la inhabilitación para el permiso parental en las personas de 20 a 49 años, lo que podría incidir en el tiempo diferencial que pasan en casa las mujeres y los hombres (la brecha se reduce al 5,7% en el caso de las personas empleadas).

Por último, el smartworking (“*lavoro agile*”)¹⁵ en la época prepandémica en Italia era una modalidad escasa y poco frecuente, como se analiza en la siguiente subsección.

¹⁵ Ver nota n. 6.

Tabla 1. Brecha de género en los años preandémicos en Italia

		TOTAL	WOMEN	MEM
Población inactiva debido al cuidado de niños/adultos discapacitados (% , 20-64)	2016	12,2	17,5	0,9
	2017	12,8	18,5	1
	2018	11,6	16,6	1
	2019	10,6	15,2	1,1
Empleo a tiempo parcial involuntario	2016	64,2	58,8	80,3
	2017	62,4	56,8	79
	2018	65,6	60,7	80,4
	2019	65,8	61,1	80
Brecha de género en las personas que pasan más tiempo que su pareja cuidando a sus hijos (%)	2016	65,5	-	-
Brecha de género en las personas no elegibles para la licencia parental (% , 20-49)	2017	12,9	-	-
Brecha de género en las personas empleadas no elegibles para la licencia parental (% , 20-49)	2017	5,7	-	-

Nota: Fuente: Portal de seguimiento de la estrategia de igualdad de género, sección: Prosperar en una economía con igualdad de género (Gender Equality Strategy Monitoring Portal).

3.2. Pandemia y smartworking: debatiendo los datos

Utilizamos los datos de la encuesta del Instituto Nacional de Estadística italiano (Istat) sobre la situación y las perspectivas de las empresas italianas durante la crisis sanitaria del COVID-19 para alcanzar el porcentaje de empresas que adoptaron el smartworking entre enero-junio de 2020. La encuesta permite calcular también el porcentaje de personas que trabajaban desde casa en ese momento. Como se sabe, el smartworking depende en gran medida de los niveles tecnológicos, de la actividad y de la organización de los recursos humanos. Y en Italia, antes del brote de la pandemia (véase el cuadro 2, col. 7), esta modalidad no era nada común; en enero y febrero de 2020 sólo el 2% de la mano de obra estaba empleada con modalidad smartworking (*lavoro agile*)¹⁶. Este porcentaje se disparó hasta el 15,4% de media en marzo-abril de 2020 (fase 1, es decir, durante el cierre total de las actividades de producción y venta al por menor) y se estabilizó en el 9,8 % de media en mayo-junio de 2020 (fase 2, apertura de las actividades con algunas limitaciones). Durante todo el período, el smartworking fue adoptado por el 90% de las grandes empresas, el 73,1% de las medianas, el 37,2% de las PYME

¹⁶ Ver nota n. 6.

y el 18,3% de las microempresas. El cuadro 2 recoge en la col. 1 la incidencia de las empresas que adoptaron el smartworking, para al menos un empleado en cada sector (la proporción de empresas en el sector). Mientras que la columna 2 informa del porcentaje de empresas dentro de cada sector en el que al menos el 50 % de la mano de obra era en régimen de smartworking. Ambos porcentajes difieren sustancialmente entre sectores: las empresas de información y comunicación presentan el porcentaje más alto (69%), mientras que los servicios de alojamiento y alimentación tienen el porcentaje más bajo (3,6%). Lamentablemente, estos datos no se dividen entre trabajadores femeninos y masculinos. Para estimar el porcentaje de empleados femeninos y masculinos en régimen de smartworking adoptamos la siguiente metodología, siguiendo a Cetrulo, Guarascio y Virgillito¹⁷ con algunas diferencias (véase también Boeri para una evaluación de los empleos teletrabajables)¹⁸.

Tabla 2. Porcentaje de negocios italiano que han adoptado el smartworking in enero-junio 2020 (por sector)

NACE Rev. 2 (Ateco 2007)	Incidence 2020	Incidence >50% 2020	Share-F 2019	Share-F IQ 2020	Share-F IIQ 2020	Jan-Feb 2020	Mar-Apr 2020	May-Jun 2020
J) Información and communication	69,0%	50,6%	29,5%	29,6%	31,0%	5,0	48,8	33,2
D) Electricity, gas and steam supply	66,6%	27,7%	26,3%	29,2%	25,1%	3,3	29,6	17,2
M) Professional, scientific/ technical service	55,4%	37,8%	48,4%	46,9%	48,4%	4,1	36,7	20,0
P) Education	52,2%	32,0%	75,9%	74,8%	75,4%	3,1	33,0	27,7
K) Financial and insurance activities	47,9%	23,6%	45,7%	45,9%	48,0%	2,4	26,1	16,5
L) Real estate activities	42,2%	25,1%	47,8%	47,6%	52,1%	2,1	25,7	11,2
E) Water supply and waste management	32,4%	3,4%	16,0%	18,3%	16,3%	1,4	6,6	4,3
N) Administrative and support service	30,8%	13,3%	52,1%	52,9%	51,6%	2,7	14,5	10,8
B) Mining and quarrying	26,6%	4,4%	11,7%	7,2%	9,9%	3,0	6,9	3,1
H) Transportation and storage	24,4%	5,2%	20,8%	19,7%	20,1%	2,2	7,9	5,8
C) Manufacturing	24,3%	1,7%	26,3%	25,8%	26,2%	0,7	4,8	2,9
F) Construction	16,8%	2,0%	6,7%	8,8%	7,9%	0,7	4,1	1,8
G) Wholesale and retail trade	15,8%	3,7%	41,9%	42,6%	41,2%	1,0	5,5	3,5

¹⁷ Cetrulo, Guarascio & Virgillito, “The Privilege of Working from Home at the time of Social Distancing,” *Intereconomics*, Vol.55(3), pp. 142-147, 2020.

¹⁸ Boeri, Caiumi, & Paccagnella, “Mitigating the work-safety trade-off,” *Covid Economics*, Issue 2, pp.60-66, 8 April 2020, CEPR Press, 2020).

NACE Rev. 2 (Ateco 2007)	Incidence 2020	Incidence >50% 2020	Share-F 2019	Share-F IQ 2020	Share-F IIQ 2020	Jan-Feb 2020	Mar-Apr 2020	May-Jun 2020
R) Arts, entertainment and recreation	14,4%	4,5%	42,5%	42,9%	41,1%	1,0	5,9	4,5
Q) Human health and social work	11,3%	1,1%	71,4%	72,2%	70,6%	0,9	2,5	1,4
S) Other service activities	6,8%	2,5%	62,6%	62,2%	63,2%	0,5	2,7	1,9
I) Accommodation and food service	3,6%	0,6%	50,7%	51,4%	49,9%	0,3	0,8	0,5
Average	31,8%	12,6%	39,8%	39,9%	39,9%	2,0	15,4	9,8

Nota: elaboración de los autores sobre ISTAT datos del report Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria Covid-19, 15 Junio 2020

En primer lugar, sacamos la proporción media de mujeres que trabajan en cada sector en los tres periodos de 2019, primer trimestre de 2020 (IQ 2020) y segundo trimestre de 2020 (IIQ 2020) de Eurostat (2020). El cuadro 2, col. 3 informa de la proporción media de empleo femenino dentro de cada sector en 2019, col. 4 la misma proporción en IQ 2020 y col. 5 la proporción de mujeres en el CI 2020. Destacamos en negrita aquellos sectores cuya fuerza laboral femenina es superior al 50 %. Descubrimos que sectores como Educación (P), Servicios administrativos y de apoyo (N), Salud humana y trabajo social (Q), Otras actividades de servicios (S), Alojamiento y servicios de comida (I) emplean a más mujeres que hombres. Según nuestra clasificación, P se encuentra en la parte superior de la clasificación de empresas que utilizan el smartworking, N se encuentra en la parte media, Q, S e I en la parte inferior de la clasificación. Más adelante se analizan las implicaciones de esta clasificación.

En segundo lugar, las tres últimas columnas del cuadro 2 informan del porcentaje de empleados que han trabajado en smartworking (“*lavoro agile*“ y smartworking¹⁹) durante los tres primeros bimestres de 2020, que corresponden en Italia al período pre-pandémico (enero-febrero de 2020), a la fase 1 del cierre (marzo-abril de 2020) y a la fase 2, apertura de mayo a junio de 2020. Existe una gran variabilidad entre los sectores.

La tarea de dividir estos porcentajes en hombres y mujeres la llevamos a cabo por medio del International Standard Classification of Occupations (ISCO-08), redactado por el OIT y clasificamos los trabajos en cuatro grupos: los que pueden realizarse completamente en casa (a distancia, CD), principalmente en casa (MD), principalmente in situ (MS), completamente in situ (CS). Como se puede ver, hay 41 ocupaciones identificadas: 10 pueden realizarse completamente en casa, 5 principalmente en casa, 7 principalmente en el lugar de trabajo/in situ, 19

¹⁹ Ver nota n. 6.

completamente en el lugar de trabajo/in situ. En la práctica, alrededor del 37% de las ocupaciones pueden realizarse en casa.

La tabla 3 muestra, con referencia al 2019, la frecuencia absoluta de trabajadoras que ocupan las cuatro categorías; el empleo total de ellas y la proporción de trabajadoras sobre los totales. Este procedimiento permite identificar un límite inferior (principalmente) y un límite superior (completamente) del porcentaje de mujeres que están empleadas en ocupaciones que se pueden realizar en casa.

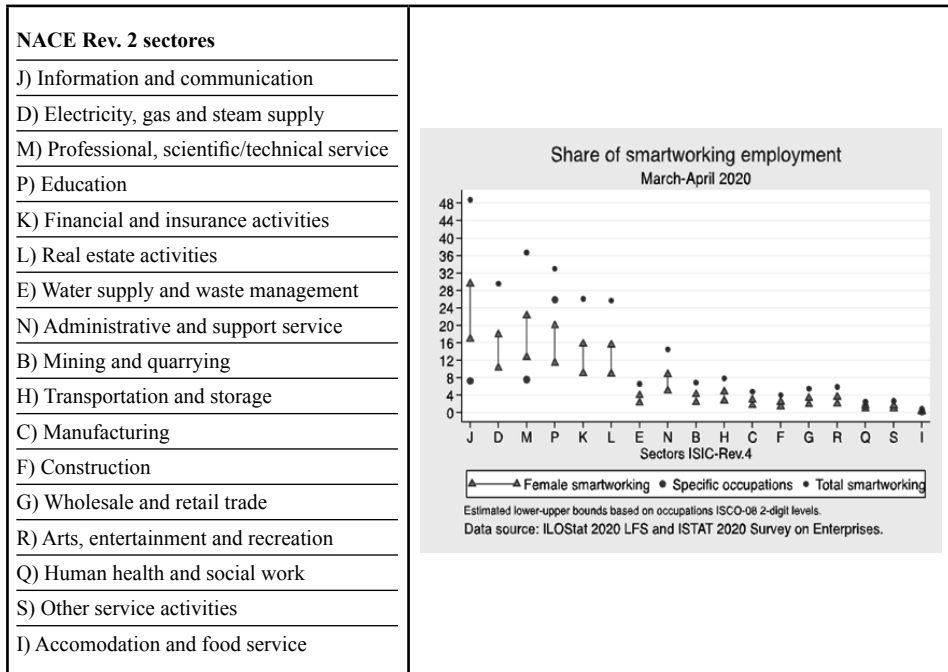
Tabla 3. Proporción de trabajo femenino en ocupaciones que se puede realizar en casa o en el lugar de trabajo

	FEMALE EMPLOYMENT (UNITS)	TOTAL EMPLOYMENT	RATIO	
CS	4258411	10525239	0,405	
MS	969536	3067358	0,316	
Total S	5227947	13592598	0,385	
MD	1336227	3856508	0,347	Lower bound
CD	3307665	5462415	0,606	Upper bound
Total D	4643892	9318923	0,498	
Hospitality (MS)	142847	450422	0,317	
Science (MD)	298977	1444709	0,207	
Health (MS)	726644	1242593	0,585	
Teaching (CD)	1022296	1305470	0,783	
ICT (CD)	798329	533244	0,150	

Nota: Fuente: ILO datos sobre Italia en 2019. CS: ocupaciones realizado completamente in situ, MS: ocupaciones realizado principalmente in situ, MD: ocupaciones realizado principalmente en casa, CD: ocupaciones realizado completamente en casa. Hospitality: incluye ocupacion 14- *Hospitality, retail and other services managers*; Science incluye ocupaciones 21- *Science and engineering professionals* + 31- *Science and engineering associate professionals*; Health incluye ocupaciones 22- *Health professionals* + 32- *Health associate professionals*; Teaching incluye ocupacion 23- *Teaching professionals*; ICT incluye ocupaciones 25- *Information and communication technology professionals* + 35- *Information and communication technicians*. Las profesiones CS no se puede atribuir a un solo NACE Rev.2 sector.

El cuadro 3 presenta también las ratios de las profesiones específicas. Los profesionales de la salud, que trabajan principalmente en el lugar de trabajo, son mayoritariamente mujeres (58,5%); los profesionales de la hostelería, en cambio, son mayoritariamente hombres. Los profesionales de la enseñanza son mayoritariamente mujeres y su trabajo puede realizarse completamente en casa.

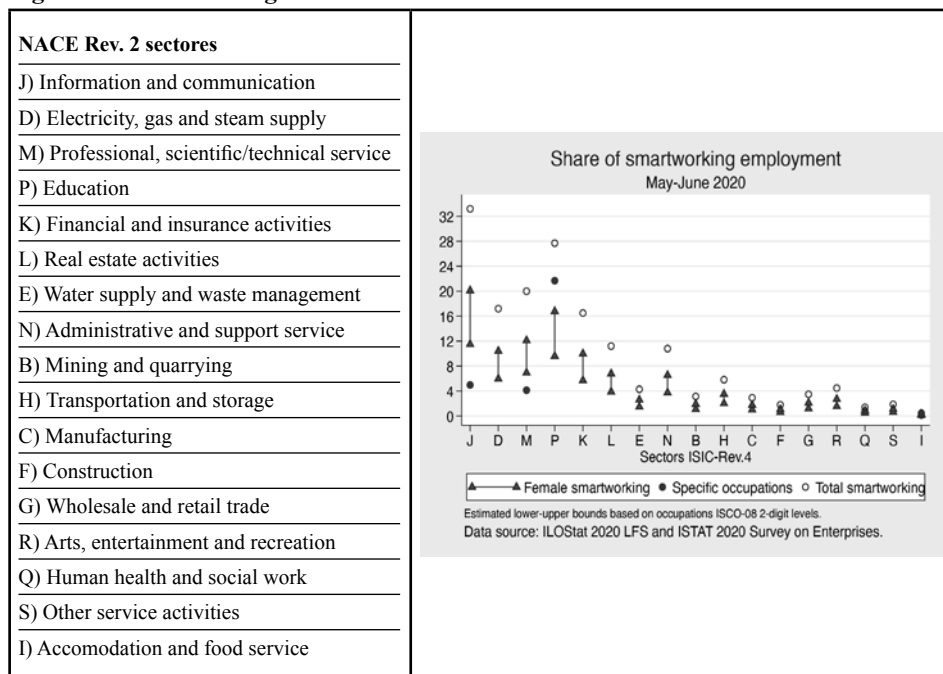
En tercer lugar, aplicamos estas ratios de límites inferiores y superiores al porcentaje de empleados que trabajan desde el hogar que figura en las dos últimas columnas del cuadro 2 para obtener una estimación por intervalos del porcentaje medio de mujeres que trabajan desde el hogar en cada sector de actividad.

Figura 1. Smartworking en sectores italianos de actividad económica durante la fase 1

Cabe decir que los puntos de la Figura 1 representan los porcentajes de empleados que trabajan en smartworking para cada sector en la columna 8 de la Tabla 2 (fase 1, medida de bloqueo). Las flechas rosas representan las estimaciones del intervalo de empleados femeninos. Los puntos rojos indican el porcentaje de empleados en profesiones específicas dentro de los sectores (véase la Tabla 3). En la fase 1, una gran parte de los que trabajaban en smartworking eran mujeres. En los sectores con mayoría de trabajadoras, como el de la educación, alrededor del 32% de los empleados trabajaban en casa, y entre el 12% y el 20% eran trabajadoras. En los sectores con menor incidencia del smartworking (minería y canteras, manufactura, construcción, comercio al por mayor y al por menor, salud humana y trabajo social) las mujeres abarcan la mayor parte de las personas que trabajan desde casa.

Reproducimos esta descripción para la fase 2 del periodo de pandemia (mayo-junio de 2020), aplicando los límites inferior y superior de la cuota femenina a la columna 9 de la Tabla 2. El gráfico 2 ilustra los porcentajes de smartworking durante la fase 2 en los sectores de actividad. Durante la fase 2 (apertura de la mayoría de las actividades), la incidencia del smartworking disminuye en todas partes, pero los ratios de empleo femenino y de trabajo a distancia (smartworking) se mantienen sustancialmente iguales. Sin embargo, el smartworking no ha vuelto a los niveles prepandémicos.

Figura 2. Smartworking en sectores italianos de actividad económica durante la fase 2



Por último, de estas evidencias se desprende, al estimar el efecto del smartworking sobre el mercado laboral, que este no se distribuye de forma aleatoria, como suponía gran parte de la literatura (al menos hasta el brote de la pandemia). Esta consideración es importante desde el punto de vista metodológico (véase la discusión en Depalo)²⁰.

3.3. Un análisis conjunto sobre el smartworking y el trabajo doméstico

En marzo de 2021 llevamos a cabo una encuesta (casi aleatoria) sobre smartworking y trabajo doméstico en Italia durante el periodo de cierre de 2020. Dicha encuesta tenía el objetivo de sondear los estereotipos existentes sobre los roles de género en Italia, todavía una carga pesada en el engorroso proceso de reducción de las desigualdades de género en nuestro país (véase, por ejemplo,

²⁰ Depalo, The effects of remote working. Evidence from Covid-19. Mimeo, 2021 <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15794.32960>.

Brinton & Lee²¹ y desde un punto de vista legal, véase Parolari Piccitto²²). En la mayoría de los casos, los encuestados que debían hacer referencia a sí mismos y a sus hogares, fueron mujeres (alrededor del 69%) y el 76,5% vive en las regiones de Lombardía y Véneto. Entre las preguntas, dos son apropiadas para el objetivo de este trabajo²³ y de los datos recogidos se desprende que son principalmente las mujeres las que se encargan del trabajo doméstico tanto cuando trabajan a distancia como cuando lo hacen in situ.

Es importante destacar que una de las preguntas rondaba alrededor de los prejuicios sobre los roles de género en el trabajo doméstico (¿Cree que sólo las mujeres tienen que encargarse del trabajo doméstico?). La mayoría de los hombres respondientes desmintieron esta afirmación, aun si cabe destacar que un relevante porcentaje de los hombres encuestados (11,7%) dijo que sí a la pregunta.

4. RESUMEN Y PERSPECTIVAS

Mediante la exploración de los datos sobre el smartworking comprobamos que una gran parte de los trabajadores a distancia (smartworkers) en la fase 1, es decir, en la fase de cierre, eran mujeres. En los sectores que tiene una mayoría de trabajadoras, como el de la educación, alrededor del 32% de los empleados trabajaban en smartworking y entre el 12% y el 20% de ellos eran mujeres. En los sectores con menor incidencia del smartworking (minas y canteras, industria manufacturera, construcción, comercio al por mayor y al por menor, salud humana y trabajo social) las mujeres cubrían la mayor parte de las personas que trabajaban desde casa. Estos hechos se ven confirmados por los datos de nuestra investigación, que ha recogido información sobre el smartworking y la carga de trabajo doméstico para una encuesta pseudoaleatoria de la población adulta italiana durante el confinamiento de 2020.

El resultado de todo esto es que la pandemia ha acentuado las exclusiones preexistentes, a las que no se pudo hacer frente durante la situación de emergencia.

²¹ Brinton, & Lee, "Gender-Role Ideology, Labor Market Institutions, and Post-industrial Fertility," *Population and Development Review*, Vol.42(3), pp. 405-433. Retrieved May 4, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/44015658>

²² Parolari, "Stereotipi di genere, discriminazioni contro le donne e vulnerabilità come disempowerment. Riflessioni sul ruolo del diritto," *AG, About gender, Rivista internazionale di studi di genere*, Vol.8(15), 2019, <https://doi.org/10.15167/2279-5057/AG2019.8.15.1053>; Piccitto, "Soddisfazione lavorativa ed equilibrio casa-lavoro: un'analisi di genere," *Stato e mercato*, n. 3, pp.461-498, 2018, <https://doi.org/10.1425/91628>.

²³ 1. "Durante la restricción de cierre en 2020, ¿alguien en su hogar hizo smartworking (trabajo a distancia) en casa?"; 2. "Durante la restricción de cierre de 2020 ¿quién se ocupaba del trabajo doméstico y/o de los niños en su hogar?."

Arraigadas en la sociedad italiana, las causas de este obstáculo se han visto reforzadas por la legislación actual. Debido al hecho que las leyes no solo son escasas, sino que no están redactadas para desmontar los principios fundamentales en los que se basa el prejuicio.

Además, el smartworking, durante el período de emergencia, se ha considerado como la opción óptima para conciliar el trabajo y la vida, pero, sin embargo, esta opción no favorece la “conciliación compartida”. Y para el conjunto de las mujeres (independientemente de que trabajen en casa, en el lugar de trabajo o no trabajen, según la literatura existente) la carga de trabajo ha aumentado.

En cuanto a los hombres, aunque trabajen en smartworking, en su mayoría, consiguieron ocuparse de sus propios hijos, mientras que las mujeres se ocupaban también de las tareas domésticas. Por ende, podemos concluir que los hombres están menos disponibles para compartir el trabajo, incluso en tiempos excepcionales. Desgraciadamente, esta conclusión no tiene un significado simplemente estadístico, sino una grande consecuencia en la elección profesional de las mujeres. Muy a menudo, la necesidad de conciliar trabajo y vida es la razón por la que las mujeres eligen condiciones de trabajo específicas (tiempo parcial o smartworking). De lo contrario, acaban renunciando a participar en el mercado laboral.

Subrayar los mecanismos que regentan las elecciones, por parte de las mujeres, del tipo de trabajo nos permite hacer algunas consideraciones. Durante las primeras fases de la emergencia del COVID-19 en Italia (marzo-junio de 2020), incluso en los sectores en los que el smartworking no es común, durante el confinamiento y después de la apertura parcial, la mayoría de las mujeres han elegido trabajar de esta manera. La llamada “porosidad” entre tiempo de vida y tiempo de trabajo ha dado lugar a una mezcla de trabajo y vida. Una nueva definición para un viejo vicio: la pérdida de límites entre la vida personal y el trabajo profesional se ha agravado durante la emergencia, especialmente tras el cierre de los colegios.

Ahora bien, las conjeturas teóricas y las pruebas empíricas (en las literaturas económica, jurídica, sociológica y de estudios de género), la creciente disponibilidad de datos y análisis estadísticos, contrastan con las intervenciones legislativas. Debido a ello, el legislador piensa que la cuestión de la conciliación puede resolverse introduciendo normas que ayuden al componente femenino de la población activa, sin tener en cuenta la complejidad que tiene el problema.

Si esta es la situación actual, hay que pensar en perspectiva y esperar que los cambios normativos que estén por llegar consigan concretar la meta. En primer lugar, y, independientemente de la emergencia pandémica, en 2022 acabará la posibilidad de adoptar la Directiva n. 2019/1158 (que incluye normas sobre el equilibrio de la actividad profesional y las obligaciones familiares para padres y cuidadores, que suprime la Directiva 2010/18/UE del Consejo Europeo (19/CE/1769). Ahora bien, la directiva remonta al periodo prepandémico, e incorpora la huella de aquella época. El smartworking, por ejemplo, se cita como método para

la gestión de la doble carga de trabajo y el texto normativo no lleva ninguna norma que proteja contra el peligro de la doble carga de trabajo. Tiene que subrayarse que, por otro lado, la Unión Europea en un documento político posterior (la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025), de forma muy explícita, advierte de estos riesgos.

De forma muy rotunda, entonces, se aclara que una única herramienta no puede ser del todo eficaz cuando son los prejuicios y los estereotipos que, en lo que se refiere a los cuidados y al trabajo doméstico, guían las elecciones de hombres y mujeres. Total, la ley tiene que enfrentarse a una nueva forma de abordar el problema.

De todas formas, la primera normativa tras el brote del COVID-19 no parece ir en esta dirección. Desde junio de 2020, se está debatiendo la propuesta de ley “Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia”, es decir, la Ley de la Familia. En realidad, la conexión entre los contenidos de la regulación normativa y la derrota de los estereotipos o prejuicios queda clara cuando leemos los artículos de esta ley que están relacionados con los permisos parentales, la flexibilidad y las condiciones de trabajo. Por ejemplo, el derecho al permiso de paternidad es de diez días, sin ninguna sanción en el caso que no se utilice; el permiso parental, en cambio, alcanza los dos meses²⁴.

Además, el artículo 5 de la Ley de la Familia, al armonizar tiempo de trabajo y de vida, preserva el modelo patriarcal de la sociedad. Su título “Delega al Governo per incentivare il lavoro femminile e l’armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro” describe un modelo cultural típico y también el contenido ronda en la misma dirección. Es decir, las herramientas de conciliación que esta norma introduce tienen como objetivo que las mujeres aguanten mejor la doble carga de trabajo.

En definitiva, no son buenas premisas para superar la disparidad de género puesta de manifiesto por el Índice de Igualdad de Género de la UE en 2019 (63,3 en Italia frente a la media de la UE igual a 72,2). Y lo que necesitamos para aspirar a un reequilibrio de género es cambiar la mentalidad, también del legislador; no pueden ser más viables las normas neutras o las acciones no integradas en un entorno general.

Por desgracia, esta frase es ideológica solo en apariencia. El “Forum Diseguaglianze e Diversità” (Foro sobre desigualdades y diversidad) en un documento muy reciente (17 de mayo de 2021) tras el “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (PNRR, Programa Nacional de Recuperación y Resiliencia) argumenta que este programa carece de perspectiva y cambio cultural, características

²⁴ Scarponi, Alla gender equality serve più del Family Act, *InGenere*, 17-06-2020. <https://www.ingenere.it/articoli/gender-equality-serve-piu-del-family-act>

fundamentales para garantizar un proceso de cambio efectivo²⁵. De una evaluación global del PNRR se desprende que la mayoría de las intervenciones sobre la disparidad de género parecen estar desconectadas entre sí.

Por el contrario, el Gobierno italiano ha prometido el lanzamiento inmediato de una Estrategia nacional para la igualdad de género en el periodo 2021-2026 y esto podría consentir superar el límite que hemos indicado anteriormente.

Cabe preguntarse si los responsables políticos actuales son suficientemente sensibles. Y una respuesta negativa llega de los métodos de evaluación del impacto de género de las políticas contenidos en el texto del PNRR. Esto carece de tres elementos: evaluación ex-ante del problema, indicación de los objetivos previstos, vínculo efectivo con los proyectos²⁶. Por lo tanto, es necesario aumentar la representatividad de las mujeres en el ámbito político, ya que el empoderamiento de las mujeres debe considerarse estratégico para razonar sobre estas cuestiones.

²⁵ Forum Diseguaglianze e Diversità (2021), What do we think about the national recovery and resilience plan sent to the EU and “what can we do now?”, 17 May 2021, https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/wp-content/uploads/2021/05/COMMENT-TO-THE-ITALIAN-NRRP_FORUMDD.x96206.pdf.

²⁶ Cardinali, Caro Draghi, usciamo dall’impasse, *InGenere*, 12-02-2021. <https://www.ingenere.it/articoli/caro-draghi-usciamo-da-impasse>