

# Abordar las cuestiones de igualdad de género en el trabajo remoto e híbrido (TRH)

**“Es importante que los directivos comprendan cómo el trabajo remoto e híbrido puede reforzar las desigualdades de género y tomen medidas para mitigar estos riesgos.**

## Introducción

El trabajo remoto e híbrido se ha proclamado a menudo como método para reducir la desigualdad de género en el lugar de trabajo al ofrecer mayores oportunidades de trabajar a tiempo completo a las mujeres, que suelen asumir una parte desproporcionada de las tareas domésticas y de cuidado. Sin embargo, el trabajo a distancia también puede desdibujar los límites entre la vida laboral y familiar, ya que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ocuparse de las tareas domésticas durante el horario laboral, lo que puede reforzar las desigualdades de género.

Esta guía sirve para proporcionar estrategias para mitigar estos riesgos de discriminación en el trabajo a distancia, remoto e híbrido (TRH).

# Entender el problema

## ¿Cuáles son los riesgos para la igualdad de género derivados del trabajo remoto e híbrido?

### Disminución del equilibrio entre vida profesional y vida privada

Investigaciones recientes sobre las dimensiones de género del trabajo híbrido y a distancia revelan que las mujeres que trabajan desde casa tienen más probabilidades que los hombres de asumir las demandas domésticas y de cuidado de otras personas durante las horas de trabajo. Por ejemplo, un estudio realizado por la Universidad Estatal de Ohio muestra que en un hogar con dos ingresos, los hombres que trabajan desde casa mientras su pareja trabaja en la oficina tienen muchas menos probabilidades de asumir responsabilidades domésticas compartidas durante las horas de trabajo. También es más probable que las mujeres se sientan culpables por descuidar las tareas domésticas o de cuidado cuando trabajan desde la oficina.

Esta doble carga de tareas domésticas y laborales puede llevar a una difuminación de los límites entre la vida profesional y la personal, así como a descansos insuficientes, lo que a menudo fomenta hábitos poco saludables, como sentir la necesidad de estar constantemente disponible. Además, este aumento de las interrupciones no laborales puede dejar a las mujeres con una persistente sensación de necesidad de ponerse al día, creando un ciclo de exceso de trabajo y provocando un aumento del estrés y del riesgo de agotamiento.

### Estigmatización del trabajo híbrido y a distancia

En algunas empresas, las mujeres que optan por trabajar desde casa o en un formato híbrido pueden sufrir estigmatización, ya que se considera que dan prioridad a su familia sobre el trabajo. Se sabe que esta estigmatización, unida a la cultura empresarial del "presentismo", se traduce en una disminución de los salarios y de las oportunidades de promoción de las mujeres en comparación con sus homólogos masculinos, que pasan la mayor parte del tiempo en la oficina. Esto también se ha denominado "prima por paternidad" y "penalización por maternidad".

### Aislamiento

Una menor presencia en la oficina también puede aumentar la sensación de aislamiento. Aunque el aislamiento es un riesgo para todos los trabajadores remotos, las mujeres se ven afectadas de forma desproporcionada debido a sus mayores tasas de trabajo desde casa. Este mayor aislamiento puede contribuir al deterioro de la salud mental y el bienestar general de las trabajadoras.

## ¿Cómo podemos mitigar estos riesgos?



### **Políticas inclusivas y evaluaciones del rendimiento justas**

---

Los empresarios deben establecer políticas que apoyen la conciliación de la vida laboral y familiar y fomenten una cultura en la que no se penalice el trabajo a distancia. Los empleados deben ser evaluados en función de los resultados de su rendimiento, más que de su presencia física en la oficina.

Para evitar que el trabajo a distancia se perciba como una política destinada principalmente a las mujeres, los empresarios deben animar activamente a los empleados varones a aprovechar las oportunidades de trabajo a distancia.

Los empresarios deben aplicar y comunicar plazos realistas y proporcionar cargas de trabajo que se ajusten a las horas de trabajo, independientemente del lugar de trabajo.

### **Fomentar el trabajo en equipo y el bienestar de los empleados**

---

Para mitigar los riesgos de aislamiento, los empresarios deben ofrecer oportunidades de interacción y creación de redes en persona. Esto puede hacerse mediante actividades de trabajo en equipo, espacios de coworking o eventos sociales no relacionados con el trabajo.

Los empleados deben tener acceso a servicios de salud mental y bienestar.

# ¿Cuál es el papel de los directivos y los recursos humanos?

## Directivos



- Facilitar una cultura laboral que apoye tanto a hombres como a mujeres a la hora de elegir el trabajo a distancia si así lo desean y haga hincapié en el bienestar de los empleados.
- Asegurar que las evaluaciones del rendimiento sean justas y coherentes, independientemente de si los empleados trabajan a distancia o en la oficina.

## Recursos Humanos



- Proporcionar apoyo y formación a los directivos sobre las oportunidades y los riesgos para la igualdad de género que se derivan del trabajo a distancia e híbrido.
- Utilizar los mecanismos de retroalimentación de los empleados para supervisar los progresos e identificar las áreas susceptibles de mejora.

## Conclusión

En última instancia, el acceso de las mujeres al trabajo a distancia no cambia la división del trabajo en muchos hogares. Por esta razón, es importante que los directivos comprendan cómo el trabajo remoto e híbrido puede reforzar las desigualdades de género y tomen medidas para mitigar estos riesgos.



### Lectura complementaria

- Dobles retos: Cómo afecta el trabajo remoto a las experiencias laborales y familiares de las parejas con dos ingresos  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/peps.12559>
- Género, paternidad y el auge del trabajo a distancia durante la pandemia:  
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9122150/>