

Formacions online

Anar a classe per aprendre ja no és necessari des de fa molts anys. La formació a distància o *e-learning* ofereix tot un ventall de possibilitats, accedint a continguts diversos i promoguts per organitzacions de tot tipus i de tot el món sense moure't de casa o de la feina. La gran flexibilitat d'horaris i la reducció de despesa que proporciona són part dels seus al·licients. Ja no només hi ha plataformes de formació online, sinó també universitats exclusivament online o congressos virtuals en obert o en *streaming*.

A més, no només podem trobar continguts especialitzats en gènere, sinó que l'e-learning permet opcions flexibles de formació i de capacitat per a la promoció professional a les persones amb responsabilitats familiars (tasques que continuen sent desenvolupades per dones).

Ciberassetjament laboral

Avui dia, podem arribar a comunicar-nos en un sol dia amb més persones mitjançant eines digitals que de forma presencial. A la feina, l'ús del correu electrònic, la videoconferència, eines col·laboratives per compartir documents, aplicacions de missatgeria i xarxes socials estan presents cada dia més i permeten contactar de forma simultània o no amb multitud de persones sense importar la ubicació geogràfica.

Un dels riscos de l'ús de les TIC és que es facin servir per atacar, humiliar, difamar, fer xantatge... a una persona amb qui mantens una relació laboral (el que es coneix com ciberassetjament). En aquests casos, ens trobem davant de vulneracions dels drets i llibertats fonamentals tan importants com la dignitat, la intimitat, el dret a la pròpia imatge, el dret a l'honor, a la salut, a la igualtat o la integritat física i moral.

Els trets principals de l'ús de les TIC (la rapidesa, el potencial il·limitat, la immediatesa i l'anonimat) empitjoren els efectes del ciberassetjament, ja siguin continguts reals o falsos i el converteixen en un gran problema de la societat i de les empreses en particular. En el cas de la persona treballadora, pot empitjorar la salut, la satisfacció al lloc de treball, fins al punt de patir ansietat, depressió, estrès post-traumàtic o suïcidi.

En el cas de les empreses, reporta major absentisme, menor productivitat, deteriorament de les relacions laborals i, en general, un clima laboral tòxic i inhumà, generant queixes i litigis que poden perjudicar la seva reputació i imatge corporativa.²

Ningú està exempt de patir ciberassetjament, però sí que hi ha grups que per la seva activitat o identitat corren més risc: dones, joves, personal precari i subordinat.

El ciberassetjament, com l'assetjament en la vida *offline*, pot ser sexual i per raó de gènere també. I és que els estereotips de gènere i el masclisme es projecten en l'ús de les TIC.

Alguns supòsits de ciberassetjament:

- utilitzar el mòbil com a instrument d'assetjament.
- distribuir per internet imatges o dades delicades.
- distribuir per internet una imatge o continguts sexuals, reals o falsos (*sexpreading*).
- difondre per internet gravacions en les què s'intimida, agredeix, persegueix... a una persona.
- donar d'alta a un lloc web per estigmatitzar o ridiculitzar la víctima.
- crear un perfil fals en nom de la víctima per a fer demandes sexuals.
- usurpar la identitat de la víctima per fer comentaris ofensius.
- donar d'alta l'e-mail de la víctima per convertir-la en blanc d'spam i contactes desconeguts.
- accedir a l'ordinador de la víctima per controlar les seves comunicacions.
- distribuir falsos rumors de la víctima sobre un comportament reprobable.
- enviar missatges ofensius, fustigadors, amenaçants i incomodar i perseguir a la víctima en espais d'internet que freqüenta.
- accions de pressió per actuar conforme a les sol·licituds de qui ciberassetja.
- presentar-se amb un perfil fals amb la intenció de concertar una trobada digital i fer-li xantatge (*grooming*, *sextorsió*).

² Descrits per Fernando de Vicente Pachés (2018).



Universitat de Lleida
Centre d'Igualtat
d'Oportunitats i Promoció
de les Dones Dolors Piera

Campus de Cappont
C. de Jaume II, 71
Edifici Polivalent (despatx 0.20)
25001 Lleida (Catalunya)
Tel. +34 973 70 27 57 - 973 70 33 96 - 973 70 66 23

cdp@udl.cat
<http://www.cdp.udl.cat>

Segueix-nos!

 [centredolorspiera](#)
 [@centrecdp](#)
 [dolorspiera](#)



Treball i noves tecnologies: una qüestió de gènere



La història de la humanitat es caracteritza per l'evolució constant i la tecnologia (de tot tipus) n'ha estat protagonista. S'entén per tecnologia tot allò que permet evolucionar, millorar, i/o simplificar, en suma, tot procés o mètode o procediment de perfeccionament.

Ens trobem en la Societat de la Informació, que ja al 1999 el Pla Estratègic per a la Societat de la Informació a Catalunya la definia com "la mutació més important que estan experimentant les societats occidentals des de la Revolució Industrial". No obstant, no tothom té el mateix accés a les TIC i això dona lloc a les anomenades *fractures digitals*, és a dir, divisions entre les persones que tenen accés a les tecnologies de la informació i comunicació i les que no en tenen.

Quan parlem de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC) fem referència a tots aquells suports i tècniques utilitzades en el tractament i transmissió de la informació. Les podem utilitzar tant per buscar informació com per comunicar-nos. El nostre entorn s'adapta a tecnologies cada cop més sofisticades fins al punt de convertir-les en elements imprescindibles de la nostra vida quotidiana. De fet, les TIC han revolucionat les nostres vides, ja que han canviat la forma de relacionar-nos, de divertir-nos, de formar-nos i de treballar.

Les xarxes de comunicació tant si són globals i públiques (Internet) com locals i privades (Intranet) ens permeten connectar un ordinador client a un servidor a través del qual accedim a la informació compartida.

El tipus de connexió quan ens comuniquem amb algú a través de les TIC pot ser de dues classes: asíncrona (quan la comunicació no s'estableix en temps real: com en el cas del correu electrònic, llistes de distribució, o fòrums de debat) o síncrona (quan sí s'estableix en temps real: com ara mitjançant videoconferències o xats).



Ús de les TIC a la feina i el seu impacte de gènere

En l'àmbit laboral, podem trobar cada cop més freqüents usos de les TIC en totes les fases de la relació laboral. Per exemple,

- en la fase d'accés, s'estén la intermediació laboral mitjançant plataformes digitals, la creació de nous llocs de treball, nous serveis empresarials i noves fórmules de contractació. És el que s'està anomenant "*gig economy*" o economia del treball esporàdic (on l'oferta i la demanda de treball es fa online o a través d'apps, facilitant oportunitats i condicions flexibles).
- en la fase de permanència al lloc de treball, tenim la possibilitat de l'ús de l'eina del teletreball, l'auge de la formació online, l'ús de les TIC en les comunicacions laborals i, malauradament, la detecció de situacions de ciberassetjament a la feina.

Que les TIC aporten avantatges és un fet consensuat. Han entrat per quedar-s'hi. Ara bé, cal estar alerta en com aquestes s'utilitzen per no vulnerar els drets fonamentals de les persones treballadores.



La intermediació laboral digital

Trobar feina ja no és com abans, almenys en part. L'acció de deixar el CV presencialment a una empresa conviu amb l'existència de portals web de gestió de demandes i ofertes, xarxes socials laborals, el *networking*... que multipliquen les oportunitats de trobar feina i també els millors perfils. Fins i tot, les empreses tendeixen a externalitzar digitalment part de les seves activitats o tasques.

Existeixen dos tipus de plataformes digitals: les plataformes en línia de treball col·laboratiu (serveis que s'ofereixen en línia independentment de la ubicació, "crowdwork") i les aplicacions mòbils amb geolocalització (amb les quals la feina s'assigna a professionals situats en la zona geogràfica corresponent). En elles intervien tres parts, segons la Comissió Europea: qui presta el servei, qui el consumeix i qui els connecta, i estan rebent el nom d'*Economia col·laborativa*, *economia sota demanda* o *Peer to Peer economy (P2P)*. En són exemples, Uber, Airbnb o JustRide.

Si ho analitzem tenint en compte l'enfocament de gènere, ens podem trobar amb ofertes de feina dirigides tan sols a homes o tan sols a dones, que els perfils de qui treballa a través de plataformes digitals sol ser gent jove, més homes que dones, però amb una diferència cada vegada menys accentuada (les estadístiques solen girar entorn a un terç de dones del total), i una de les raons podria ser la flexibilitat que permeten aquest tipus de feines.

El teletreball

En l'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball (AMET, 2002) es descriu com "una forma d'organització i/o realització del treball utilitzant tecnologies de la informació en el marc d'un contracte de treball o d'una relació de treball, en la qual el treball que podria ser realitzat en els locals de l'empresa s'efectua fora d'ells de forma regular". En l'ordenament jurídic espanyol només l'art.13 de l'Estatut dels Treballadors (ET) regula el treball a distància, regulació molt general encara.

Estadísticament, a principis de 2020 sabem que el 7,4% de les persones ocupades a Espanya teletreballa, segons l'estudi *Monitor Adecco de oportunitats y satisfacció en el empleo*, és a dir, gairebé un milió i mig de persones, quan al 2005 eren 808.000. I que dels gairebé 950.000 treballs creats en els últims vuit trimestres, el 25% van fer ús del teletreball.

A Catalunya, segons dades del 2n trimestre de 2018, teletreballen ocasionalment o més de la meitat dels dies només el 5,3% de les persones ocupades.

Font: Adecco/Barceló & associats sobre la base de l'INE.

Entre els beneficis que aporta destaquen l'accés a més i millors ofertes de treball (on desapareixen les limitacions geogràfiques) i la facilitació de la conciliació personal, familiar i laboral, fet que afavoreix la permanència de les treballadores al mercat laboral. Segons un estudi¹, el teletreball¹ permet a les treballadores reclamar un espai propi que els facilita el dret a ser mares i a desenvolupar de forma plena la seva carrera professional.

A escala europea, en general, les dones tendeixen a fer més teletreball des de casa que els homes, mentre que ells fan més treball mòbil basat en les TIC. Per a una de les autores, Anna Gálvez Mozo, investigadora de la UOC, tant les TIC com el teletreball són una oportunitat per apostar per un nou model d'organització laboral, no patriarcal. "El problema de la conciliació no és una qüestió de les dones, sinó un problema complex que afecta a tot el conjunt de la societat i a l'organització de la nostra vida quotidiana".

¹ "Resistance in Teleworking. Tactics and Subjectivity in Female Teleworkers" (2018)