

Col·lecció Estudis UPF-BSM. Número 11

La sobreconnexió digital a l'empresa afecta especialment la salut de les dones

Anàlisi de la situació a les empreses a
Catalunya

Observatori
de Lideratge en l'Empresa

Sílvia Còppulo
Erola Palau Pinyana
Desembre, 2021

Amb la col·laboració de:



Taula de continguts

1. Presentació	4
2. Introducció	7
3. Justificació	7
4. Context	9
4.1. Què entenem per dret a la desconnexió digital	9
4.2. L'augment del teletreball podria tocar sostre	10
4.3. Marc internacional de la regulació legal de la desconnexió digital	12
4.4. Regulació legal de la desconnexió digital a Espanya.....	12
4.5. Efectes de la sobreconnectivitat digital sobre la salut	14
4.6. Hiperconnectivitat o sobreconnexió i addicció	16
4.7. El teletreball i les connexions digitals no permeten innovar	19
5. Hipòtesi de treball	20
6. Objectius.....	20
7. Metodologia de treball.....	21
8. Mostra.....	22
9. Resultats.....	23
9.1. Perfil de la mostra.....	24
9.1.1. Gènere de les persones enquestades.....	24
9.1.2. Edat de les persones enquestades	24
9.1.3. Persones que tenen sota la seva responsabilitat.....	25
9.1.4. Posició dins de l'empresa.....	27
9.1.5. Detalls de l'empresa on treballen	28
9.2. Condicions de treball	29
9.2.1 Horaris	29
9.2.2. Treball presencial i teletreball.....	32
9.3. Hàbits de descans, salut, tecnologia i connectivitat	34
9.3.1. Descans, salut i hiperconnectivitat	34
9.3.2. Connectivitat i vida professional	36
9.3.3. Connectivitat i vida personal.....	38
9.3.4 Connectivitat digital i riscos per a la salut.....	43
9.5. Gestió del temps, comunicació telemàtica i satisfacció.....	45
9.5.1. Nombre de reunions telemàtiques.....	45
9.5.2. Satisfacció de les comunicacions telemàtiques.....	46
9.5.3. Comunicació amb l'entorn professional.....	47
9.6. Connectivitat i productivitat.....	49

9.7. El dret a la desconexió digital	50
10. Conclusions	51
10.1. Conclusions temàtiques.....	51
10.2. Conclusions generals	54
11. Discussió i limitacions	55
12. Les deu recomanacions	56
13. Bibliografia	57
Annex A: logos d'empreses col·laboradores	61
Annex B: llista de figures.....	64

1. Presentació

“La sobreconnexió digital a l’empresa afecta especialment la salut de les dones” és la quarta investigació de l’Observatori de Lideratge en l’Empresa, de la UPF Barcelona School of Management. Continua la línia investigadora iniciada l’any 2020 amb les recerques:

1. “Com liderar presencialment i en remot arran de la crisi de la COVID-19. Comunicació, gestió del canvi i transformació de competències directives”
2. “El lideratge de les directives durant la crisi de la COVID-19”.
3. “La desconexió digital, un dret laboral imprescindible per a la salut. Anàlisi de la situació a les empreses a Catalunya”

La present recerca:

4. “La sobreconnexió digital a l’empresa afecta especialment la salut de les dones” parteix d’una nova explotació de les dades de l’estudi anterior, “La desconexió digital, un dret laboral imprescindible per a la salut. Anàlisi de la situació a les empreses a Catalunya”. Posa el focus en els resultats que es refereixen a les dones i, encara més detalladament, en les que teletreballen des de casa. També actualitza el context social mig any després de l’estudi anterior.

L’Observatori de Lideratge en l’Empresa de la UPF-BSM és un espai de recerca aplicada, plantejat com a fòrum de diàleg permanent entre les organitzacions (empreses, administracions, ONG) i els actors (empresaris, directius, professionals diversos, representants socials, polítics, cívics, sindicals, treballadors i treballadores, etc.), que enfoca els reptes i els desafiaments actuals, tant localment com globalment, per dur la governança al món. Ens referim a impulsar la innovació, la transformació social, el compromís amb la cultura i el benestar amb una mirada global i plural, amb millora continuada, ètica, equitat, rigor, excel·lència, empatia, i sempre a partir del pensament crític i de les millors pràctiques.

L’Observatori de Lideratge en l’Empresa de la UPF-BSM va néixer el setembre de l’any 2020, en plena pandèmia del coronavirus covid-19, amb vocació d’interdisciplinarietat, intersectorialitat i transversalitat, i amb la voluntat d’esdevenir un espai innovador, combinat i interrelacionat entre quatre àmbits sòlids del nostre teixit social: la comunicació, el lideratge i la gestió de les persones, l’empresa i el *business management* i la perspectiva de gènere.

Totes les investigacions que duu a terme l'Observatori de Lideratge en l'Empresa de la UPF BSM s'alineen i emmarquen amb l'Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el setembre del 2015. L'Agenda 2030 estimula l'acció en cinc esferes d'importància vital (conegudes com "les 5 P"): persones (people), planeta (planet), prosperitat (prosperity), pau (peace) i aliances (partnership), referides a les tres dimensions del desenvolupament sostenible (l'econòmica, la social i l'ambiental) i d'aplicació universal, i es desplega mitjançant un sistema de 17 objectius de desenvolupament sostenible (ODS).

En concret, amb la present investigació, "La sobreconnexió digital a l'empresa afecta especialment la salut de les dones", s'incideix molt específicament en els següents objectius: (3) salut i benestar, (4) educació de qualitat, (5) igualtat de gènere, (8) treball digne i creixement econòmic, (9) indústria, innovació i infraestructures, (10) reducció de les desigualtats, (11) ciutats i comunitats sostenibles, (12) consum i producció responsables, (16) pau, justícia i institucions sòlides¹.

Amb aquesta nova recerca, doncs, l'Observatori de Lideratge en l'Empresa de la UPF-BSM continua i amplia la seva línia d'oferir eines teòriques i pràctiques que contribueixin a transformar la nostra societat per fer-la més justa i sostenible mitjançant organitzacions i dirigents amb voluntat i vocació de lideratge. I amb valor de marca.

Web de l'Observatori de Lideratge en l'Empresa:

<https://www.bsm.upf.edu/ca/observatori-lideratge-empresa>

Sobre les autores:

Sílvia Cópulo dirigeix i investiga a l'Observatori de Lideratge en l'Empresa de la UPF-Barcelona School of Management (BSM). És llicenciada en Psicologia (UB) i Ph.D. en Comunicació (URL). Articulista en premsa escrita i directora i presentadora en ràdio i televisió. Docent en Habilitats Directives al màster de Gestió de Persones de la UPF-BSM i en Comunicació a empreses, institucions i altres centres universitaris.

¹ Diputació de Barcelona. *Què són els ODS*. <https://www.diba.cat/web/ods/que-son-els-ods>

Contacte: silvia.coppulo@bsm.upf.edu

Erola Palau Pinyana és investigadora de l'àrea d'Operacions, Tecnologia i Ciència de la UPF-Barcelona School of Management. És graduada en Negocis Internacionals i Llengües per la Universitat de Rotterdam, màster en *Management i Business Analytics* per la UPF-BSM i doctoranda en Economia i Empresa per la Universitat de Girona.

Contacte: erola.palau@bsm.upf.edu

2. Introducció

Aquest informe s'elabora a les darreries de l'any 2021. En aquest moment, Catalunya entra en la sisena onada de la pandèmia de la covid-19, iniciada el març de l'any 2020. Tot i que el percentatge de persones vacunades era dels més alts d'Europa, ja que se situava gairebé en un 80%² del conjunt de la població, les evidències científiques demostraven que el temps d'immunitat era més baix del que s'havia pensat, de manera que s'iniciava un nou període de vacunació amb una nova dosi de reforç.

Al centre i al nord d'Europa començava una nova etapa de restriccions de mobilitat i confinaments obligatoris. A Catalunya, els indicadors tampoc eren positius. Durant l'hivern 2021/2022 es podrien viure noves limitacions en l'exercici de les llibertats col·lectives. Així, doncs, l'etapa viscuda durant l'estiu del 2021, on la percepció generalitzada era que la pandèmia estava quedant enrere, es demostrava que no era certa.

Arran de la crisi sanitària, econòmica i social mundial, com a mesura de prevenció per evitar contagis i com a eina per mantenir l'activitat econòmica, el teletreball s'havia estès molt notablement al nostre país, i havia esdevingut una modalitat de treball freqüent en moltes empreses i en tota mena d'organitzacions, tant públiques com privades.

Si bé, **la connectivitat online** ha esdevingut una plataforma de salvació no solament professionalment, sinó també personalment, **l'ús excessiu dels dispositius electrònics es demostra que és perjudicial per a la salut** i, en l'àmbit laboral, contravé de manera clara el dret i la necessitat de descans dels treballadors.

3. Justificació

Les tres conclusions generals del nostre estudi anterior sobre “La desconexió digital, un dret laboral imprescindible per la salut” indiquen que:

- a) **El teletreball** –assumit com una solució d'urgència arran de la pandèmia per la covid-19– **ha desdibuixat els límits temporals i d'espai en relació amb la feina**, de manera que s'estableixen comunicacions professionals fora de qualsevol horari de treball, en dies festius i fins i tot en èpoques de vacances, a través, majoritàriament,

² IDESCAT. Institut d'Estadística de Catalunya. Generalitat de Catalunya. Dades a 18 de novembre de 2021. <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=conj&n=14357>

dels mateixos dispositius electrònics privats. **Es barregen temps, espai i eines professionals i personals.**

- b) En relació amb la salut, **les persones estan fatigades digitalment i se senten estressades.** Un gran nombre admet que dorm malament. Són conscients que la connectivitat digital arriba a ser perjudicial per a la salut i les pot aïllar emocionalment, però **se senten empeses a mantenir comunicacions** a través de dispositius electrònics **a tota hora**, malgrat que això no comporti un augment de la productivitat. El seu anhel és poder-se desconnectar.
- c) I reclamen de manera rotunda **que la disponibilitat a la connexió digital en el si de l'àmbit laboral estigui consensuada** entre direcció i treballadors, i alhora regulada legalment.

En detall, amb dades globals de dones i homes, en l'anterior estudi vàiem les següents tendències:

- 1) La gran majoria de les persones enquestades teletreballen cada dia o alguns dies a la setmana (73,3%),
- 2) Amb una dedicació de més de 40 hores setmanals (55,7%) i...
- 3) Especialment en horari flexible (64,5%).
- 4) La primera cosa que fan quan es lleven i l'última abans d'anar a dormir és mirar el telèfon mòbil.
- 5) La majoria (54,3%) admet que sent "fatiga digital".
- 6) També són majoria les persones (65,6%) que se senten estressades a causa de la situació que provoca la pandèmia.
- 7) Gairebé un 42% admet que no descansa bé set o vuit hores diàries.
- 8) Saben que la connectivitat digital és dolenta per a la salut (58,7%), enfront d'un 15,9% que creu que no és rellevant. I també...
- 9) És molt important el nombre de persones que creuen que la connectivitat digital provoca desconexió emocional (46,7%), davant d'un 25,2% que opina el contrari clarament.
- 10) La majoria (52,5%) opina que la connectivitat digital en l'àmbit laboral està en línia amb el compromís i la implicació en l'empresa, davant d'un 17,4% que clarament opina el contrari.
- 11) La connectivitat digital és un element favorable en la carrera professional (43,8%) és la tendència més rellevant, enfront d'un 17% que té una opinió divergent.

- 12) Pràcticament totes les persones atenen i responen les comunicacions professionals fora dels seus horaris de feina (94,6%).
- 13) La disponibilitat digital a l'empresa s'ha de pactar (nota de 4,19 d'acord sobre 5).
- 14) Una disponibilitat digital més gran no necessàriament comporta més productivitat. El grau d'acord/desacord és d'un 2,3.
- 15) Cal que la desconnexió digital estigui inclosa en les condicions que regulen els convenis laborals (4,14 d'acord) , els contractes laborals (3,86 d'acord) i s'ha de pactar entre empresa i treballadors (3,41 d'acord).

En el present estudi, doncs, un cop analitzada en la nostra anterior investigació **la consciència que els directius i les directives i els treballadors i les treballadores tenen del nivell de la seva connectivitat, sobreconnectivitat o desconnexió digital en l'àmbit laboral**, pel que fa a les comunicacions interpersonals, posarem ara **el focus en les dones, per destacar-ne els resultats diferencials, amb una atenció especial a les que teletreballen i als efectes que la sobreconnectivitat digital els provoca en la salut.**

En aquesta investigació veurem també els vincles que s'estableixen entre models de temps de feina, el tipus d'avaluació professional (per compliment d'objectius o d'horaris) que es du a terme a l'empresa i la percepció d'equilibri entre vida privada i vida laboral tant pel que fa a les dones com als homes. D'aquesta manera, es dibuixarà la sostenibilitat de les condicions laborals i dels models dels horaris de treball actuals de cara al nostre futur immediat.

4. Context

4.1. Què entenem per dret a la desconnexió digital³

Ens referim a **desconnexió digital com al dret que tenen els treballadors i les treballadores a no connectar-se a cap dispositiu digital** de caràcter professional durant els seus temps de descans i de vacances, i a preservar la seva intimitat personal i familiar. Està adreçat a garantir precisament el respecte al descans.

³ Definició pròpia elaborada a partir de la revisió bibliogràfica.

Aquest dret abasta des del moment que el treballador acaba la seva jornada laboral fins que torna a iniciar la següent.

4.2. L'augment del teletreball podria tocar sostre

Fins a la irrupció de la pandèmia, Espanya se situava en els llocs més baixos de la Unió Europea pel que fa al teletreball. Quan a Suècia abans de la crisi sanitària ja treballaven en remot de manera habitual un 34,5% dels treballadors i les treballadores, a Espanya ho feia menys d'un 4%, aproximadament.

En xifres, l'any 2015 només un 3,4% dels empleats i empleades de Catalunya treballaven de manera ocasional o regular des de casa. El 2019 el percentatge ja arribava al 8,6%. La majoria es concentraven en quatre comunitats autònomes, per aquest ordre: Catalunya, Madrid, Andalusia i València. Amb la pandèmia, les previsions més optimistes van quedar curtes: **el 2020 es va tancar amb un 17,2% dels empleats de Catalunya fent teletreball, i va arribar al 21,1% als inicis de l'any 2021.**

Ara bé, justament a partir de la primavera d'aquest any 2021, les xifres de les persones que treballaven en remot van començar a minvar. Per contra i de manera gradual, s'instaura el retorn a la presencialitat, tot i que la tendència s'encamina cap a mantenir una fórmula híbrida entre treballar a casa i a l'oficina, repartint-ne el temps setmanal. Tal com hem assenyalat en anteriors estudis duts a terme per l'Observatori de Lideratge en l'Empresa, de la UPF-Barcelona School of Management⁴, el teletreball no afavoreix *per se* la productivitat, ni el treball en equip, ni el sentiment de pertinença i adherència a l'empresa. Per als directors i directores, comandar persones resulta més difícil i requereix més habilitats, especialment de les anomenades *soft skills*. La comunicació interpersonal esdevé, en aquestes circumstàncies, importantíssima⁵: és l'habilitat clau. Les dades ens han demostrat, per altra banda, que en situacions de crisi les dones lideren millor⁶.

⁴ CÓPPULO, S. I PALAU, E. (2021). *La desconexió digital, un dret laboral imprescindible per a la salut. Anàlisi de la situació a les empreses a Catalunya*. 1a Edició, Novembre 2021. Observatori de Lideratge en l'Empresa, UPF-BSM. ISBN: 978-84-122286-2-5

⁵ CÓPPULO, S. I PALAU, E. (2020-01). *Cómo liderar presencialmente y en remoto a raíz de la crisis de la COVID-19. Comunicación, gestión del cambio y transformación de competencias directivas*. Observatori de Lideratge en l'Empresa, UPF-BSM. <https://bit.ly/3qJCiqv>

⁶ CÓPPULO, S. I PALAU, E. (2020-02). *El liderazgo de las directivas en la empresa. Características, comunicación, gestión del cambio y transformación de competencias*. Observatori de Lideratge en l'Empresa, UPF-BSM. <https://cutt.ly/ETKN6lq>

Segons el sindicat UGT a Catalunya⁷, **el setembre de l'any 2021, un any després de l'entrada en vigor de la regulació del treball a distància, l'ús del teletreball s'havia reduït en un 40% respecte a la mateixa data de l'any anterior.** Teletreballaven en aquest moment dues de cada deu persones assalariades, el 17,3% del total. En detall, el 6,2% del total d'assalariats i assalariades treballa algun dia a la setmana en remot, i l'11,1% ho fa més de la meitat dels dies.

En començar la pandèmia, el govern de la Generalitat estimava que hi havia 1,7 milions de persones a Catalunya que duïen a terme feines administratives o tècniques susceptibles de poder-se fer remotament, cosa que representaria un 51% dels treballadors i treballadores (incloent-hi tant els que treballen per compte propi –autònoms– com els que ho fan per a una empresa aliena); percentatge que el sindicat UGT elevava a un possible 57% (UGT, 2020).

La realitat de les condicions de vida i de treball ha comportat que, per ara, el teletreball a Catalunya ja hagi arribat al seu punt més alt i tendeixi a baixar. Situació que segueix la tendència mundial, per bé que en altres països d'Europa les dades de persones que treballaven i ho continuen fent habitualment a distància són molt superiors.

Així, doncs, segons la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball de la Unió Europea⁸ (Eurofound), el teletreball l'any 2021 és menys prevalent que el 2020. A Irlanda teletreballa un 48% de la població i, a l'altra banda de la taula de resultats, a Croàcia ho fa un 9% i a Bulgària un 10%. L'Eurofound assenyala que la caiguda més gran del treball exclusivament des de casa s'ha registrat precisament a Espanya i Itàlia. En alguns països, el teletreball ha augmentat, com a Dinamarca i a Xipre.

Per altra banda, segons l'Enquesta de Població Activa (2020), **els treballadors de l'Estat espanyol duen a terme unes dues mil hores extraordinàries sense rebre res a canvi.** L'informe d'Eurofund (2020)⁹ assenyala que els teletreballadors i teletreballadores tenen **el doble de probabilitats de sobrepasar les 48 hores setmanals** en comparació amb les persones que treballen a l'oficina.

⁷ UGT (2021). Unió General de Treballadores i Treballadors a Catalunya. Newsletter. Setembre, 2021. <http://www.ugt.cat/un-any-de-lentrada-en-vigor-de-la-regulacio-del-treball-a-distancia/>

⁸ EUROFOUND (2021). Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball. Living, working and COVID-19. Abril, 2021: *Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year.* https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21064en.pdf

⁹ EUROFOUND (2020-02). Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball. Enquesta europea sobre condicions laborals. <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/2020/european-working-conditions-survey-2020>

4.3. Marc internacional de la regulació legal de la desconnexió digital

El dret de **desconnexió digital es basa en el dret al descans**. Es tracta d'un **dret bàsic i ben establert anteriorment**, que ha ressorgit amb la utilització extensa de **les noves tecnologies**. Les administracions dels estats el van incorporant de mica en mica.

El novembre de 2021, Portugal aprova una llei de teletreball que regula la desconnexió digital. La dada clau és que obliga els empresaris a abstenir-se de contactar amb els treballadors fora del seu horari laboral. La norma no al·ludeix al dret a desconnectar per part dels empleats, sinó que es refereix al “deure d’abstenció de contacte” per part de l’empresa. En cas d’incompliment, es considera una falta greu, segons el Codi Laboral portuguès. Aquest enfocament legal és innovador en l’àmbit europeu.

En l’apartat següent (4.4) analitzarem la normativa a Espanya i la recent llei de treball a distància, de juliol del 2021 que es refereix també a la desconnexió digital.

Anteriorment, el gener del mateix any 2021, l’Organització Internacional del Treball (OIT) publicava l’informe “El treball a domicili: de la invisibilitat al treball decent”¹⁰. L’autora, Janine Berg, reclama als governs que estableixin mesures específiques per contrarestar **els riscos psicosocials** i per garantir el dret a la desconnexió digital de les persones que treballen a casa a fi de delimitar clarament els àmbits professionals i personals. L’informe constata que **els teletreballadors i teletreballadores tenen unes condicions laborals pitjors**, fins i tot els que desenvolupen ocupacions i càrrecs d’alt nivell.

En les mateixes dates (gener de 2021), El **Parlament Europeu** va aprovar un informe que **reclama a la Comissió Europea una legislació comunitària que garanteixi als treballadors el dret a desconnectar-se digitalment sense por de patir repercussions**.

4.4. Regulació legal de la desconnexió digital a Espanya

La llei espanyola del treball a distància¹¹ (juliol, 2021) recull que les persones que teletreballen tenen dret a la desconnexió digital fora del seu horari de treball.

¹⁰ OIT (2021). Working from home: From invisibility to decent work. Geneve. 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_765806.pdf

¹¹ BOE (2021). Ley 10/ 2021, 9 de julio, de trabajo a distancia. BOE-A-2021-11472. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

Alhora assenyala que el deure empresarial de garantir la desconexió comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de feina durant els períodes de descans, així com el respecte a la durada màxima de la jornada i als límits i les precaucions que disposi la normativa legal o convencional aplicable.

Així mateix, aquesta norma indica que l'empresa, amb audiència prèvia de la representació legal de les persones treballadores, elaborarà una política interna dirigida a tothom, inclosos els llocs de direcció, on es definiran les modalitats de l'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial de la feina a distància, així com a casa dels treballadors i treballadores, vinculat a l'ús amb finalitats laborals de les eines tecnològiques.

Els convenis o acords col·lectius podran establir els mitjans i les mesures adequades per garantir l'exercici efectiu del dret a la desconexió en la feina a distància i l'organització de la jornada, de manera que sigui compatible amb els temps de descans.

És interessant comprovar que aquesta llei de treball a distància del 2021 es refereix també a la flexibilitat dels horaris de treball. En aquest sentit, indica que els teletreballadors i les teletreballadores podran flexibilitzar l'horari de prestació de serveis establert. Alhora, la legislació empara el dret a registrar el temps que les persones teletreballadores dediquen a l'activitat laboral, sense perjudici de la flexibilitat horària, incloent-hi, entre altres, el moment de l'inici i de la finalització de la jornada.

El dret a la desconexió digital s'introdueix a Espanya el desembre del 2018, tres anys abans, amb la Llei de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Es va reforçar el setembre del 2020, quan el nostre país entrava en la segona onada de la pandèmia per la covid-19¹², amb **un nou decret sobre el treball a distància**.

Pel que fa als treballadors públics, al nostre país, durant l'abril del 2021 el govern espanyol i els sindicats van arribar a un acord per mantenir el teletreball com a modalitat laboral entre els treballadors públics quan s'acabi la pandèmia.

¹² BOE (2020). *Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància*
https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043-C.pdf

Així mateix, a l'Estatut dels Treballadors i a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic s'hi introdueix un esment especial a aquest dret.

4.5. Efectes de la sobreconnectivitat digital sobre la salut

Tot i que en el nostre anterior estudi sobre “La desconexió digital, un dret laboral imprescindible per a la salut” vam detallar minuciosament els efectes que la sobreconnectivitat provoca en la salut, segons ens determina la ciència, creiem interessant recordar-los, a fi i efecte de contextualitzar i valorar de manera més justa les dades que obtindrem en l'enquesta.

El concepte de desconexió té l'origen en la neurociència, i així ens referim a connexions cerebrals. **Desconnectar digitalment** pot millorar la qualitat del son i la capacitat de concentració, alhora que pot **reduir l'estrès i millorar la salut mental**.

Hi ha una relació directa entre les persones que fan servir més Internet i les que tenen depressions i estrès emocional (Morrison i Gore, 2010). Els estudis, com el publicat pel *Journal of Psychopathology*¹³, ens demostren que **bona part dels problemes de salut mental estan directament relacionats amb el fet de reemplaçar les relacions personals i les amistats offline per relacions i amistats online**.

Desconnectar digitalment també pot reduir els nivells d'ansietat. Un altre estudi publicat a la revista *Computers in Human Behavior*¹⁴ mostrava que els joves que més feien servir el telèfon mòbil no solament tenien més ansietat que la resta, sinó que se sentien menys feliços i asseguraven tenir menys benestar. **La recerca conclouia que no emprar el telèfon mòbil durant unes hores ja podia reduir el nivell d'ansietat** (Lepp, Barkley i Karpinski, 2014).

D'altra banda, **dues hores abans d'anar a dormir és recomanable deixar d'usar qualsevol dispositiu electrònic**, especialment el telèfon mòbil, com recomana el Dr. Javier Albares, especialista en Neurofisiologia Clínica i Medicina del Son¹⁵, si no es vol tenir insomni.

¹³ MORRISON, C.M. I GORE, H. (2010). *The relationship between excessive Internet use and depression: a questionnaire-based study of 1,319 young people and adults*. *Journal of Psychopathology*, 43(2), 121-126. DOI: <https://doi.org/10.1159/000277001>

¹⁴ LEPP, A., BARKLEY, J.E. I KARPINSKI, A.C. (2014). *The relationship between cell phone use, academic performance, anxiety, and satisfaction with life in college students*. *Computers in human behavior*, 31, 343-350. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.049>

¹⁵ En entrevista personal.

Actualment, moltes persones arriben al moment d'anar a dormir **sobreestimulades**. Cal haver abandonat el telèfon mòbil, l'ordinador o la tauleta per dos motius bàsics: perquè **al cervell li cal no rebre més informació per poder descansar i**, alhora, perquè **la freqüència d'ona que emet la llum blava de les pantalles també sobreestimula el còrtex cerebral i redueix la producció de melatonina**. La llum blava confon el cervell, com si fos de dia, i retarda la fase REM del son, la més profunda i reparadora. Per poder dormir bé –en quantitat d'hores i qualitat del son– cal poder-se desconnectar digitalment, tant dels temes de feina com dels personals, i arribar al son descansats, en unes condicions d'equilibri. **Dormir malament augmenta els trastorns psiquiàtrics i els problemes vasculars, provoca més sinistralitat i menys rendiment** a la feina, entre altres coses. És imprescindible seguir una higiene del son en condicions òptimes, perquè el cervell necessita descansar. Ment en calma i cos tranquil. Cal aprendre a practicar el “no fer”.

Contràriament, a la nostra **societat l'ús dels telèfons mòbils no para d'augmentar**. L'any 2019 un 28% dels adults havia **tingut insomni a conseqüència de fer servir smartphones** al llit –cosa que es coneix com a **vamping**–, segons dades de la investigació del fabricant de telèfons intel·ligents OnePlus referides a Europa. Una xifra que arriba al 97% dels *millennials* que confessen haver tingut insomni per haver-se quedat fins molt tard consultant el mòbil.

Dormir menys de vuit hores de manera rutinària compromet l'estat d'alerta, el temps de reacció, l'estat d'ànim i l'eficiència i la productivitat (Adams *et. al.*, 2016; Greenfield, 2015).

A més, les alteracions regulars del son estan associades amb trastorns que inclouen **l'obesitat, la diabetis, les malalties cardíaques i el càncer** (Hillman i Lack, 2013). El so dels missatges provoca **respostes hormonals, que inclouen l'augment de l'adrenalina**. Òbviament, no és gens recomanable sentir-los abans d'anar a dormir.

En la nostra recerca, duta a terme per l'Observatori de Lideratge en l'Empresa, de la UPF-BSM, el desembre del 2020 (en plena pandèmia), constatàvem que gairebé la meitat dels entrevistats admetien no dormir bé o no suficientment –set o vuit hores diàries– (48,8%) (Cóppulo i Palau, 2020). Així, incidim en la importància de preguntar sobre aquesta qüestió a la mostra de la recerca present.

4.6. Hiperconnectivitat o sobreconnexió i addicció

L'any 2020, la població a l'Estat espanyol va estar de mitjana 6 hores i 11 minuts diaris connectada a Internet, és a dir, una quarta part del dia, segons dades de l'informe anual "We are social"¹⁶. El temps de connexió creix a cada any que passa.

Però, quan podem referir-nos a hiperconnectivitat o sobreconnexió digital? La psicòloga especialista en salut digital **Gabriela Paoli**¹⁷ no es refereix a una dada quantitativa, sinó qualitativa. I s'inclina per oferir-nos la següent definició: "Ens referim a hiperconnectivitat o sobreconnexió quan les persones fan un **consum excessiu d'Internet**, encara que sigui amb finalitats diferents, i se'n ressent la seva salut física o mental a termini curt o mitjà. Quan el temps i la freqüència de connexió són problemàtics, amb conseqüències negatives per a la persona i el seu entorn". I encara afegeix, que "el concepte de sobreconnexió està lligat directament als efectes negatius que aquesta connectivitat genera en la salut de l'individu. Alhora, l'abús en el temps de connexió pot generar fàcilment una dependència o una addicció". En definitiva, podem referir-nos a sobreconnexió o hiperconnexió en el moment en què el nivell de connectivitat estigui afectant de manera nociva la salut de les persones.

Les comunicacions o sobreconnexions digitals generen també un **tecnoestrès**, que de manera inconscient pot comportar **sentir aversió a anar a una reunió o a treballar presencialment**. Es generen moltes pors, també la de la comunicació directa i espontània, alhora que es desencadena una **nomofòbia**, que consisteix en la por irracional a sortir de casa sense el telèfon mòbil. La nomofòbia es caracteritza per un fort malestar i l'ansietat que sent una persona quan s'adona que té el telèfon apagat, que està fora de cobertura, sense bateria o que se l'ha oblidat en algun lloc. El conflicte intern que viu li genera intranquil·litat i estrès, en veure's desconnectada durant un cert temps.

Un estudi conjunt de les universitats Lehigh University, Virginia Tech i Colorado State University¹⁸ ha posat el focus en **l'estrès anticipat** que suposa l'expectativa de poder rebre en qualsevol moment un missatge que exigeixi resposta. Aquesta expectativa genera la pressió d'haver de comprovar els dispositius electrònics reiteradament, amb la impossibilitat de desconnectar. Si una organització perpetua la cultura d'haver d'estar "sempre on"; és a

¹⁶ <https://wearesocial.com/es/blog/2021/02/digital-2021-espana-8-millones-de-nuevos-usuarios-en-redes-sociales>.

¹⁷ En entrevista personal.

¹⁸ BELIKIN, L., BECKER, W. J. I CONROY, S. (2016). *Exhausted But Unable to Disconnect*. <https://source.colostate.edu/anticipatory-stress-of-after-hours-email-exhausting-employees/>

dir, “sempre connectat digitalment”, pot acabar provocant un estrès crònic en els seus empleats.

Tot i que l'addicció al telèfon mòbil no està catalogada, ni definida encara en cap tractat com el DSM-5¹⁹ de l'Associació Americana de Psiquiatria, ni tampoc per l'OMS (Organització Mundial de la Salut), l'any 2018 sí que l'agència de l'ONU va reconèixer els trastorns relacionats amb els videojocs i la dedicació excessiva a Internet com una patologia del comportament en l'onzena revisió de la seva classificació internacional de malalties (ICD-11)²⁰ o CIM-11, en la sigla en català. El mateix any, el Ministeri de Sanitat espanyol va incloure la tecnologia en el Pla Nacional d'Addiccions (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2017). Per la seva banda, el Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya s'hi refereix com a “addiccions comportamentals” i les inclou, efectivament, en el seu Pla de Drogues i Addiccions Comportamentals 2019-2023 (Agència de Salut Pública de Catalunya, 2019).

El **Dr. Joan Colom**²¹, subdirector general de Drogodependències de l'Agència de Salut Pública de la Generalitat de Catalunya, assenyala que **l'ús d'aquests dispositius per se afecta negativament la salut, ja que s'associa, entre altres, a l'augment del sedentarisme, a l'alteració del ritme circadiari i a l'aparició o agreujament de problemes oculars** (Vandelanotte *et. al.*, 2009; Chang *et. al.*, 2014; Liu *et. al.*, 2021), a més d'un deteriorament més gran de la salut amb l'aparició **d'addiccions comportamentals, trastorns depressius i d'ansietat, i obesitat.**

Podem parlar de societat addicta al mòbil i a Internet? Certament, continua havent-hi una dualitat en la consideració de si Internet i, més concretament el telèfon mòbil, genera clarament addicció, per bé que els especialistes i les entitats internacionals que s'ocupen de la salut pública, com hem vist, ja es refereixen a un trastorn comportamental addictiu.

Per diagnosticar una addicció a algunes TIC o a Internet, s'utilitzen els mateixos criteris que per a les substàncies i addiccions conductuals. Hi ha d'haver dos elements essencials: la dependència psicològica i els efectes perjudicials que genera. La dependència psicològica

¹⁹ El DSM-5 és el Manual Diagnòstic i Estadístic nord-americà que recull els trastorns i les malalties mentals; referent internacional per a metges especialistes, personal sanitari en general i investigadors, que defineix i classifica els trastorns mentals amb l'objectiu de millorar els diagnòstics, els tractaments i la investigació.

²⁰ WORD HEALTH ORGANISATION (2019). *International Classification of Diseases (ICD) 11th Revision. The global standard for diagnostic health information.*

²¹ En entrevista personal.

inclou desig, ànsia o pulsio irresistible (*craving*); polarització o focalització de l'atenció que modifica l'estat d'ànim i incapacitat de control. Els efectes perjudicials s'han de considerar greus en tant que alteren tant l'àmbit intrapersonal (sensació personal de malestar) com interpersonal (feina, estudi, diners, oci, relacions socials, etc.).

Tot i que un augment del temps de connexió pot comportar més directament una addicció, és molt complicat establir un líndar clar sobre quan l'ús esdevé o no problemàtic (Sábada *et. al.*, 2021). En canvi, sí que s'han identificat **6 símptomes que es presenten quan la persona ha desenvolupat una addicció comportamental** (Griffiths, 2013). Els símptomes esdevenen criteris clínics. Són els següents:

1. **Saliència:** L'ús d'aquests dispositius es converteix en l'**activitat més important** en la vida de la persona i domina els seus pensaments, sentiments i comportaments. Per exemple, es pot estar constantment preocupat per si s'han rebut o no correus electrònics i es té la necessitat de revisar-ho molt freqüentment, interrompent les activitats diàries. La saliència²² conduiria a la **pèrdua d'activitats** socials o acadèmiques, a la pèrdua d'ajustament a la realitat, a una falta de cura en la higiene personal i l'alimentació, insomni, ansietat, depressió, etc.
2. **Modificació de l'estat anímic:** Canvis de l'experiència anímica subjectiva quan s'utilitzen els dispositius. Per exemple, sentir alleujament quan es revisa el correu electrònic.
3. **Tolerància:** Necessitat d'incrementar l'ús d'aquests dispositius per poder experimentar els mateixos efectes en els canvis anímics que se sentien anteriorment. Per exemple, anar augmentant la freqüència de la revisió del correu electrònic.
4. **Símptomes d'abstinència:** Sentir incomoditat o malestar físic o psicològic quan la persona té un impediment per fer ús dels dispositius i aquesta activitat es redueix de manera sobtada o bé s'interromp. Per exemple, sentir irritabilitat o tenir tremolors quan s'arriba a un lloc sense cobertura i no es podrà revisar el correu electrònic.
5. **Conflictes:** Aparició de conflictes amb les persones de l'entorn, amb altres activitats o amb un mateix arran d'estar emprant massa aquests dispositius. Per exemple, s'originen discussions a l'entorn familiar o es deixen de dur a terme altres activitats d'oci. Fins i tot la mateixa persona que té un comportament addictiu sent que n'està perdent el control.

²² Capacitat de relacionar les funcions cerebrals d'integració, que permet fer una selecció entre els diferents estímuls que rep una persona, per centrar l'atenció en la informació que interessa. La resta d'estímuls queden en un segon pla o anul·lats.

6. **Recaiguda:** intents sense èxit de reduir l'ús dels dispositius.

En síntesi, els especialistes reconeixen que s'està davant d'una conducta addictiva a Internet (CAI) –que no és estrictament una addicció– quan essencialment existeix un patró de comportament caracteritzat per **la pèrdua de control sobre el temps de consum**, de manera que **el comportament addictiu suposa la prioritat per a l'individu**.

4.7. El teletreball i les connexions digitals no permeten innovar

La tendència incipient actual se situa a tornar a l'oficina al més aviat possible i tant temps com es pugui. Amazon, per la seva banda, fa un pas més enllà i situa la cultura centrada en l'oficina com a línia operativa de base. Grans corporacions tecnològiques com **Google, Facebook, Twitter i Square, de Silicon Valley**, que havien ofert als empleats l'opció de teletreballar indefinidament si s'ho estimaven més, han canviat totalment d'opinió. A Google, des de l'abril del 2021, ja poden tornar a l'oficina de manera voluntària, i a partir del setembre d'aquest mateix any ho haurien d'haver fet obligatòriament. La data es va ajornar primer l'octubre del 2021, però, malgrat la voluntat de tornar a la presencialitat per part dels directius, l'augment de casos de contagi per covid-19 en diversos països on la companyia opera, ha fet endarrerir un cop més la tornada a les oficines de manera obligatòria. Google s'ho plantejarà a partir de 2022. Tot i això, **l'empresa assegura que, quan es torni a la presencialitat, el model de treball serà més flexible del que hi havia abans de la pandèmia**.

Per què? Els directius d'aquestes grans corporacions tecnològiques opinen que, tot i que tècnicament la connexió digital amb els empleats és total, resulta **paradigmàtic que no es pugui construir una cultura d'innovació treballant des de casa, fora de la seu corporativa de les empreses**.

Semblaria que es constata que **les persones que teletreballen no connecten emocionalment tant, ni innoven o intercanvien idees amb els seus companys, com quan comparteixen un mateix lloc de treball. Interactuar cara a cara acaba sent una part essencial de qualsevol negoci**. I les cares s'han de veure sense la intermediació d'una pantalla. La tecnologia ofereix moltes possibilitats de mobilitat, flexibilitat, independència i fins i tot una qualitat de vida més gran, però també comporta desavantatges.

5. Hipòtesi de treball

La nostra hipòtesi de treball és la següent:

La sobreconnexió digital a l'empresa afecta especialment la salut de les persones que teletreballen. Amb una incidència superior en les dones.

6. Objectius

Aquest estudi busca els següents quatre grans objectius:

1. Concretar el **nivell de connexió digital** de les treballadores i treballadors en relació amb l'àmbit laboral, amb especial incidència en les dones que teletreballen.
2. Determinar **la relació entre teletreball, connexió digital i salut física i psíquica en les dones i en els homes.**
3. Fer palès **el nivell de conscienciació** per part de les treballadores i els treballadors i les empreses de la necessitat de conciliar i, alhora, de distingir entre temps personal i professional.
4. Determinar la necessitat **d'acordar la connectivitat digital** en l'àmbit laboral.

7. Metodologia de treball

Per dur a terme la present recerca, elaborada durant l'any 2021, s'ha seguit una metodologia de treball que combina aspectes qualitatius i quantitius. S'han seguit els passos següents:

1. Revisió i anàlisi de bibliografia relacionada amb l'àmbit d'estudi.
2. Realització d'entrevistes qualitatives a 10 professionals de la salut i el treball.
3. Elaboració d'un protocol d'enquesta format per 20 preguntes tancades de resposta obligatòria, una pregunta no obligatòria sobre l'empresa on l'enquestat o enquestada treballa i una pregunta de valoració global oberta.
4. Elaboració d'una demanda de col·laboració per escrit i telefònica per fer-la arribar a persones, empreses i institucions de manera personalitzada.
5. Transmissió de la demanda a 223 directors i directores de recursos humans d'empreses amb seu a Catalunya, a més d'altres càrrecs directius, demanant-los el nom i el correu electrònic de:
 - El/la CEO o director/a general.
 - 10 treballadors/res que ocupin posicions de responsabilitat diferent, amb paritat de gènere.

I remarcant:

- Que si l'empresa no arriba als 10 treballadors, també ens podien fer arribar els contactes de les persones que tinguessin contractades per tenir representació de microempreses (d'1 a 10 persones), d'empreses petites (d'11 a 50 persones) i d'empreses mitjanes i grans (a partir de 51 persones treballant-hi), així com representació de persones autònomes.
- El compromís de confidencialitat de les opinions.
- Que a cada persona si li enviarà l'enquesta perquè la pugui contestar privadament.
- Que respondre l'enquesta no comporta més de 10 minuts aproximadament.

El contacte amb les empreses es va realitzar a partir de la col·laboració en les gestions de gerència de l'Ajuntament de Barcelona, de l'Institut Ramon Llull i de la PIMEC, sumats als contactes personals i professionals de l'equip d'investigació de l'Observatori de Lideratge en l'Empresa, de la UPF-BSM.

6. Durant la franja compresa entre el dilluns 19 d'abril i el dilluns 17 de maig de 2021, s'administra el protocol d'enquesta a directius i directives, i treballadors i

treballadores de 97 empreses a través d'un qüestionari elaborat amb *Google Forms*.

7. L'anàlisi dels resultats i la descripció estadística es duen a terme utilitzant el *software* SPSS. S'obtenen 608 respostes de 93 empreses, cosa que representa un índex de resposta per empresa del 41,7%, tenint en compte les 223 contactades inicialment.
8. De les 608 respostes, atenint-nos al fet que cal diferenciar-les per gènere, se n'eliminen 2 que corresponen a persones que s'han estimat més no indicar-lo.
9. S'elabora el present informe de resultats, les conclusions i les recomanacions, alhora que s'actualitza el context i s'hi afegeixen els límits i la discussió de la investigació durant els mesos d'octubre a desembre de 2021.

8. Mostra

Component qualitatiu: entrevistes

Les entrevistes qualitatives s'han dut a terme amb les següents persones:

- **Albares, Javier**, metge, especialista en Neurofisiologia Clínica i Medicina del Son. Membre de la Iniciativa per a la Reforma Horària.
- **Colom, Joan**, metge, subdirector general de Drogodependències, Agència de Salut Pública de la Generalitat de Catalunya.
- **Fernández Larragueta, Ana**, directora general de Laboratoris Théa a Espanya.
- **Fornés, Anna**, directora de la Fundació Factor Humà.
- **Gallego, Joan Carles**, diputat de Catalunya en Comú al Parlament de Catalunya, exsecretari general de Comissions Obreres a Catalunya (2008-2017).
- **Mohedano, Fabián**, promotor de la Iniciativa sobre la Reforma Horària. President del Consell Assessor per a la Reforma Horària (2015-2016).
- **Paoli, Gabriela**, psicòloga especialista en Salut Digital.
- **Ros, Camil**, secretari general de la UGT (Unió General de Treballadors) a Catalunya.
- **Torre, Cristina**, secretària d'Acció Sindical de Comissions Obreres a Catalunya.
- **Vinaixa, Enric**, secretari general del Departament d'Empresa i Treball, de la Generalitat de Catalunya.

Component quantitatiu: enquesta

Es graven 610 respostes de l'enquesta i se n'eliminen dues per repetició. Un cop depurades, la mostra queda conformada de la següent manera:

- 608 persones que treballen en 93 empreses situades a Catalunya. D'aquestes 608 persones, en les preguntes que la mostra se segmenta per gèneres, se n'eliminen dues més, que han preferit no indicar-lo. Llavors, el total és de 606 persones. De les 606 persones, 336 (55,4%) són dones i 270 (44,6%) són homes, i un 74,3% teletreballen mentre que un 25,7% no ho fan.
- Les empreses a les quals treballen pertanyen a 40 sectors diferents i
- són d'àmbit públic i privat.

Les 93 empreses i persones autònomes que hi han col·laborat es troben a l'Annex A.

9. Resultats

Seguidament s'analitzen els resultats. Les preguntes del protocol d'enquesta s'agrupen en els 6 àmbits següents:

1. Perfil de la mostra enquestada
2. Condicions de treball
3. Hàbits de descans, salut, tecnologia i connectivitat
4. Gestió del temps, comunicació telemàtica i satisfacció
5. Connectivitat i productivitat
6. El dret a la desconexió digital

9.1. Perfil de la mostra

Analitzem tot seguit les característiques més rellevants de la mostra del present estudi.

9.1.1. Gènere de les persones enquestades

La mostra analitzada és paritària. El 44,4% són homes i el 55,3% són dones. Un 0,3% de la mostra; és a dir, dues persones, han preferit no indicar el seu gènere.

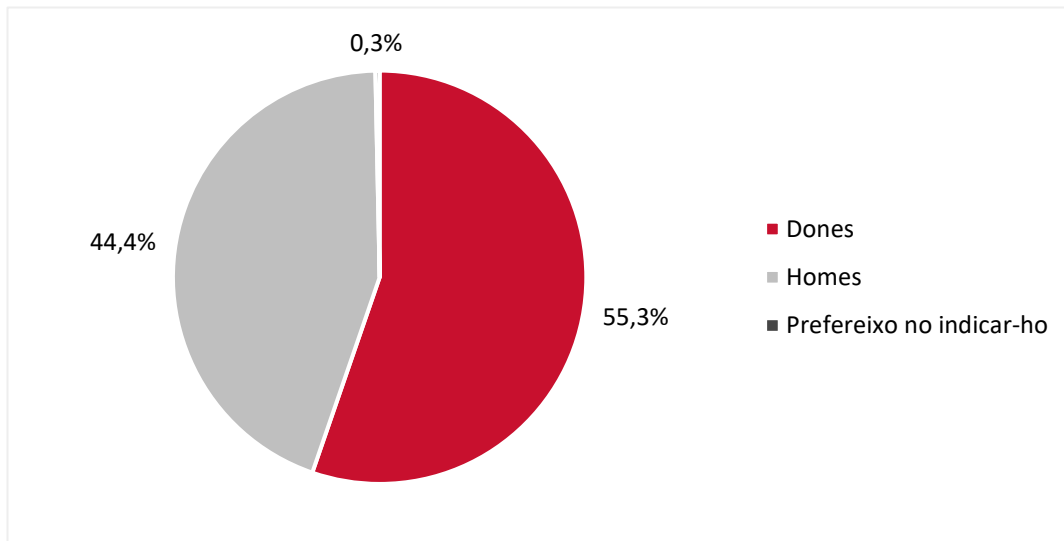


Figura 1. Gènere de les persones enquestades

9.1.2. Edat de les persones enquestades

Més de la meitat de les persones entrevistades (52,5%) tenen de 45 a 60 anys, i una mica més d'un terç (34,9%) són persones de 30 a 45 anys. Els més grans, de 60 a 75 anys, conformen un 6,7% de la mostra, xifra propera als joves de menys de 30 anys, que representen un 5,9% del total.

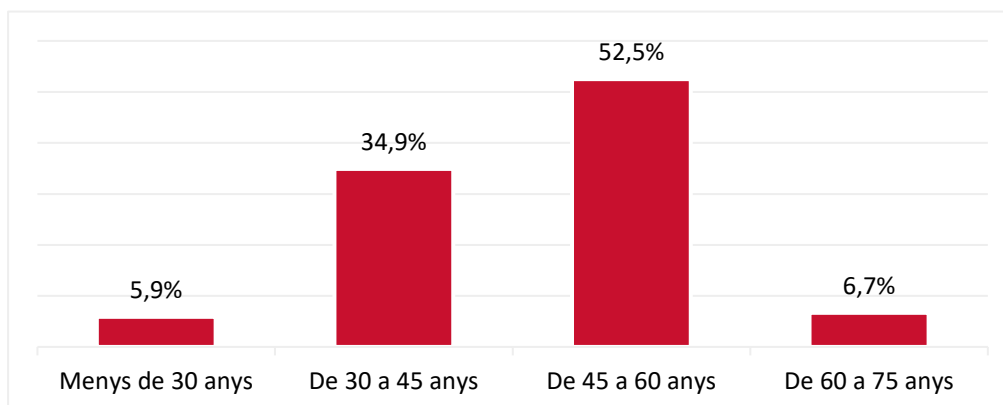


Figura 2. Edat de les persones enquestades

Observarem ara quina edat tenen les persones en funció del seu gènere.

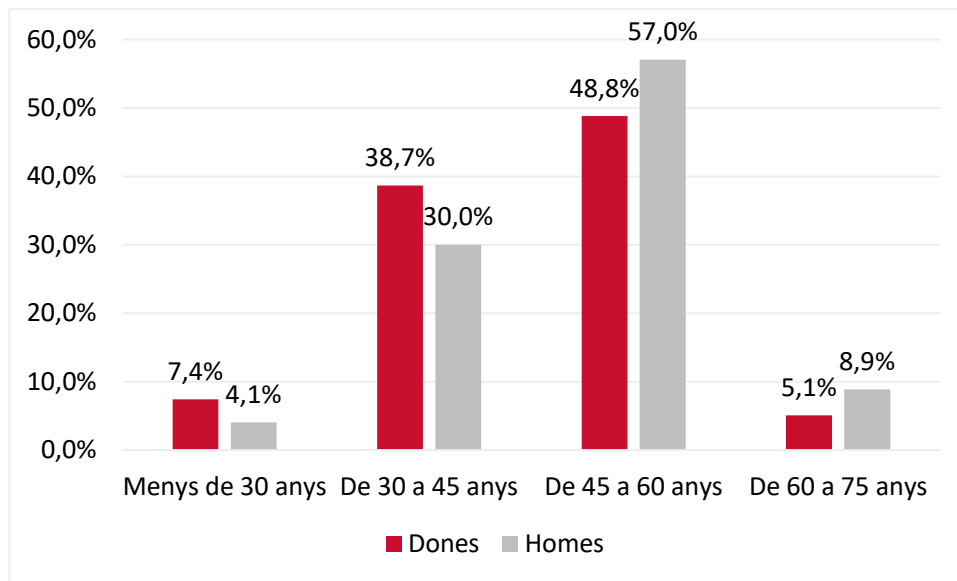


Figura 3. Rangs d'edat en funció del gènere

Les dones de la mostra paritària són una mica més joves que els homes. De mitjana, **les dones tenen 45 anys, i els homes, 48.**

Trobem més dones en les franges joves i adultes (suma de menys de 30 anys i de 30 a 45 anys) i més homes a partir dels 45 anys (suma de les columnes d'homes de 45 a 60 anys i de 60 a 75 anys).

9.1.3. Persones que tenen sota la seva responsabilitat

La primera dada que assenyallem és que gairebé dues de cada tres persones enquestades (65,50%) tenen altres treballadors i treballadores a l'empresa sota la seva responsabilitat professional. Destaca també que gairebé una quarta part del total (24,7%) tenen a càrrec seu menys de cinc persones.

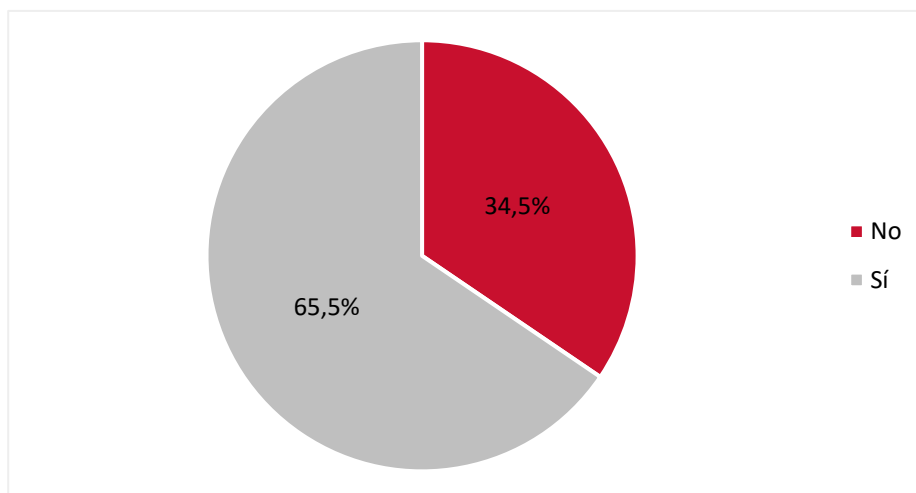


Figura 4. Tenen persones sota la seva responsabilitat professional

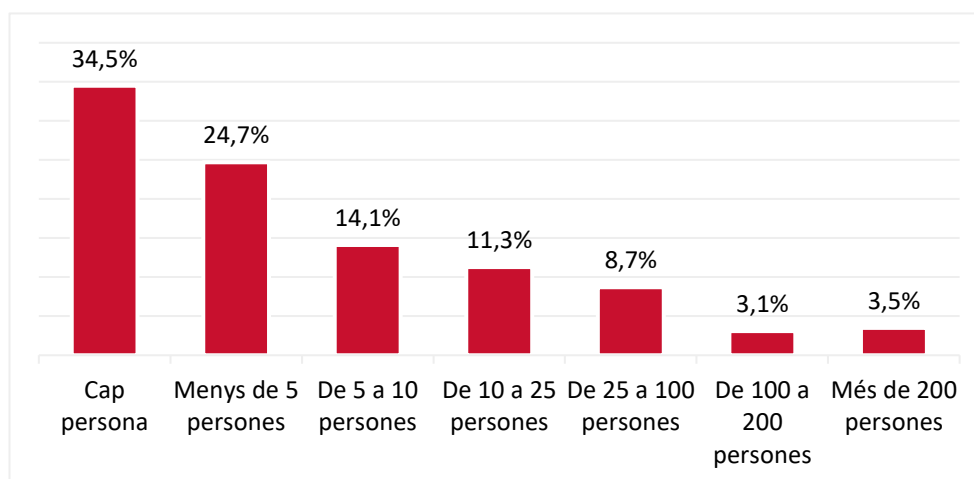


Figura 5. Nombre de persones que tenen sota la seva responsabilitat

Quan volem veure quines persones en funció del seu gènere en tenen d'altres sota la seva responsabilitat, destaca que majoritàriament **són els homes els que comanden els equips a les empreses.**

Així, doncs, les dones són majoria en el gràfic següent en les dues posicions de l'esquerra; o sigui, les dones o no tenen cap persona sota la seva responsabilitat o bé en tenen menys de cinc ($38,1\% + 27,1\% = 65,2\%$ de dones davant de $30,0\% + 21,5\% = 51,5\%$ d'homes). A partir de cinc persones, els homes són els que comanden els equips de manera clara.

Seguidament, identifiquem la posició dins de les empreses de dones i homes.

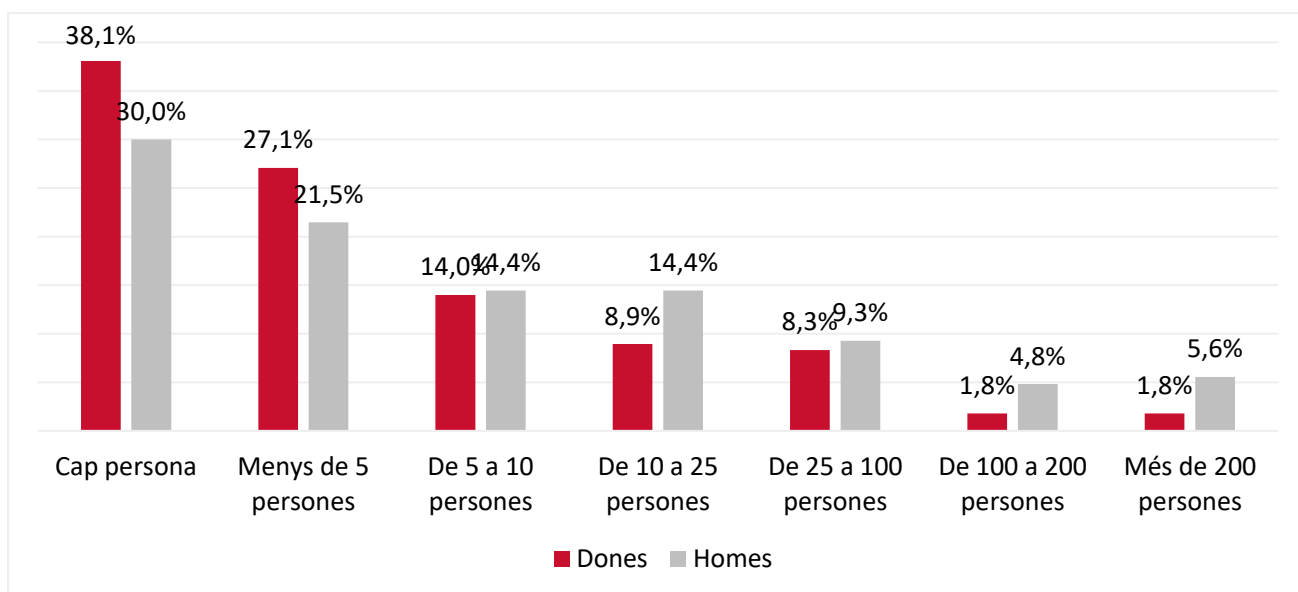


Figura 6. Nombre de persones que tenen sota la seva responsabilitat, en funció del gènere

9.1.4. Posició dins de l'empresa

Quan es tracta de dur a terme funcions directives o de responsabilitat, **els homes tenen una posició predominant de manera clara**. Un 69,3% d'homes o bé tenen una posició directiva (54,1%) o de responsabilitat (15,2%), enfront d'un 53,6% de dones, conformat per un 42,3% que estan en un lloc de direcció i un 11,3% que ocupen una posició de responsabilitat.

Així doncs, la xifra de dones que no té cap responsabilitat directiva és molt més alta que la dels homes. Un 42,9% de dones diuen que no ocupen cap càrrec directiu, davant d'un 28,5% d'homes; és a dir, trobem una diferència percentual de 14,4 punts, o sigui gairebé 15.

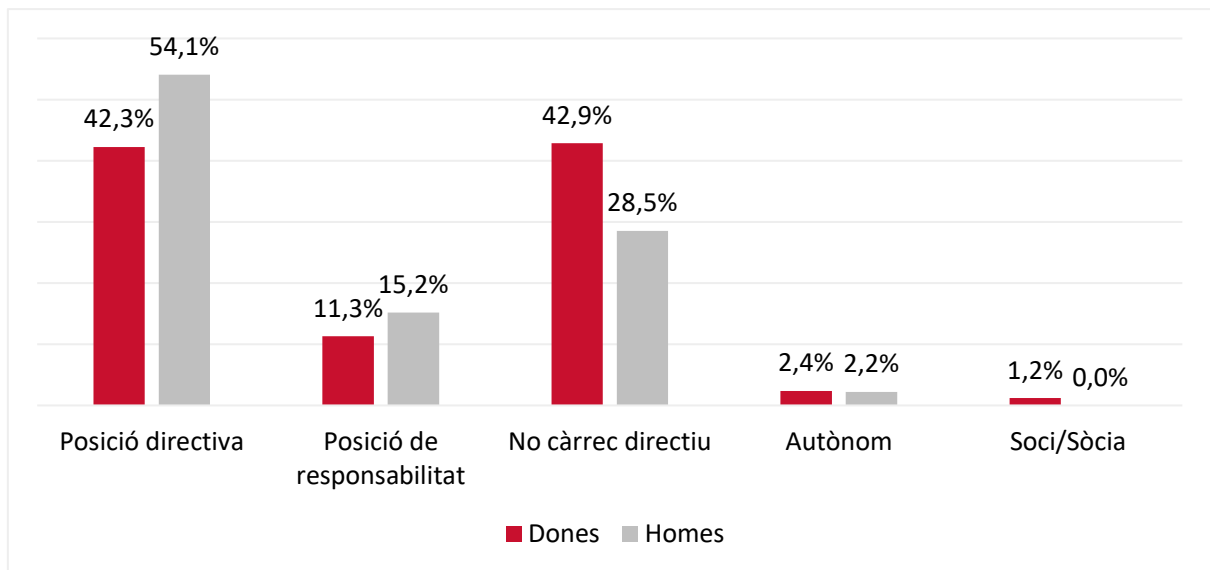


Figura 7. Posició dins de l'empresa en funció del gènere

9.1.5. Detalls de l'empresa on treballen

- **Empreses privades i empreses públiques**

Dues de cada tres empreses on treballa la mostra entrevistada són privades (66,0%). La resta (34,0%) són públiques.

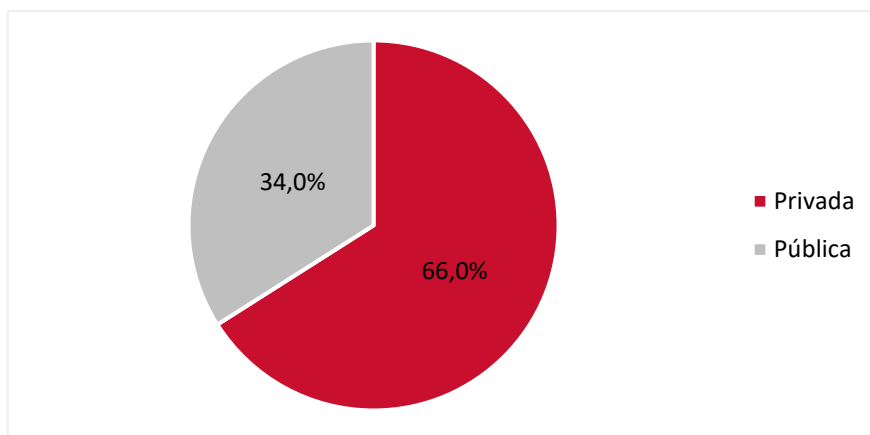


Figura 8. Empreses públiques i privades

- **Volum de l'empresa**

Gairebé la meitat de les empreses a les quals pertany la mostra (47,2%) són pimes amb un nombre important de treballadors i treballadores (de 51 a 500). Amb percentatges inferiors, hi trobem empreses més petites (27,5%) i també més grans (22,8%), així com una petita representació de persones que treballen autònomament.

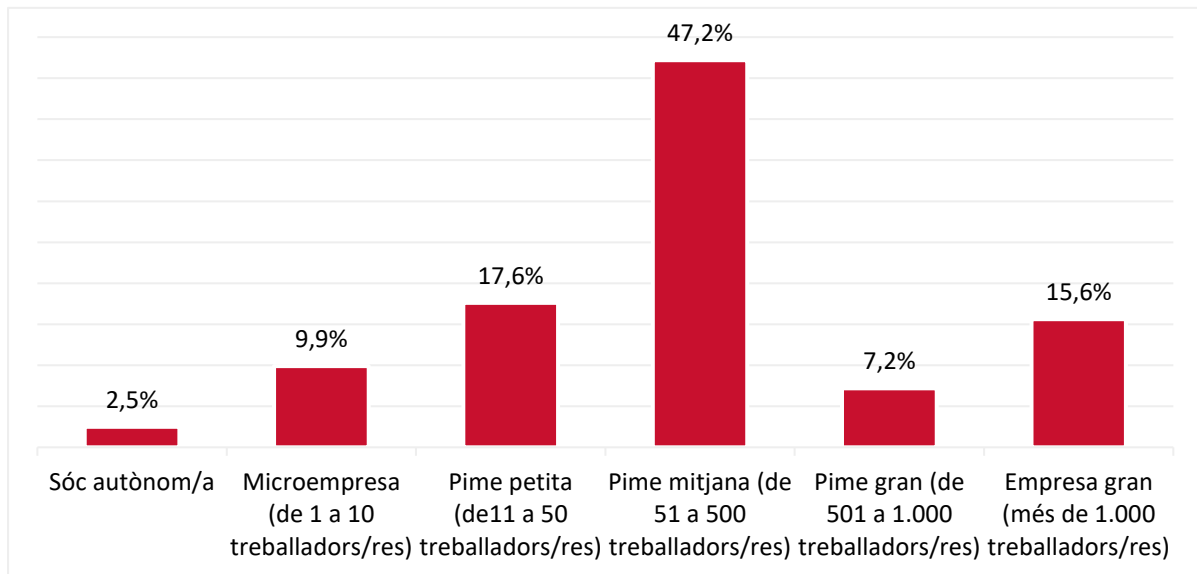


Figura 9. Volum de l'empresa

Les persones entrevistades treballen a 93 empreses i organitzacions. Les empreses i les organitzacions de la mostra pertanyen a 40 sectors diferents. En destaquen educació, consultories, activitats culturals, artístiques i d'entreteniment, arquitectura i enginyeria, salut, energia, indústria alimentària i indústria química. També cal remarcar les persones que d'una manera genèrica diuen que treballen a l'Administració pública.

9.2. Condicions de treball

9.2.1 Horaris

- **Nombre d'hores de treball setmanals**

Observem ara les dades de dones i d'homes amb relació al volum d'hores que treballen setmanalment. Els percentatges més alts els trobem en el paràmetre de 41 a 50 hores en els dos gèneres. Si fem la mitjana aritmètica, les dones diuen que treballen 42,4 hores setmanals

i els homes una mica més, 45,9 hores. **Dones i homes, doncs, afirmen que treballen més de les 40 hores preceptives.**

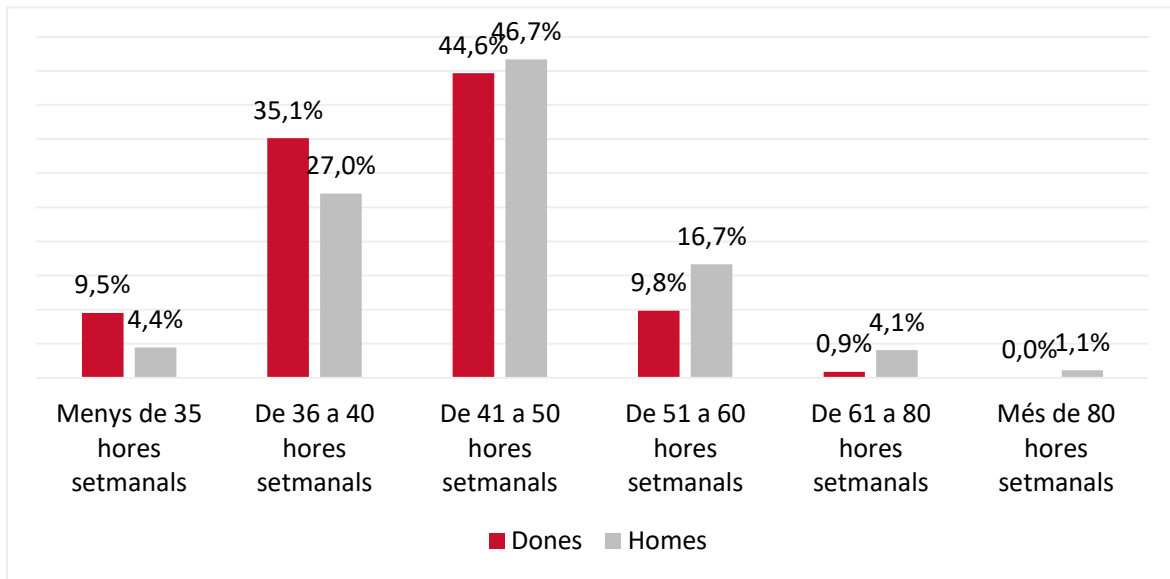


Figura 10. Nombre d'hores de treball a la setmana

- **Horari fix vs. horari flexible**

Les diferències de tipus d'horari en funció del gènere no són significatives. Ho veiem en el gràfic següent. Tant **les dones com els homes de la mostra treballen majoritàriament en horari flexible.**

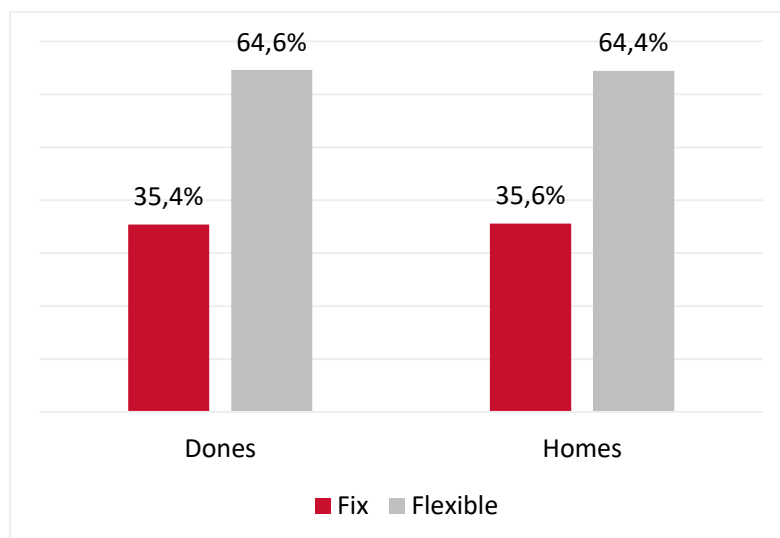


Figura 11. Modalitat de l'horari de treball

- **Avaluació per objectius vs. per compliment de l'horari**

Respecte a si la feina dels homes i les dones s'avalua en funció de la consecució d'objectius o del compliment horari, les dades ens mostren que **els homes són més avaluats per objectius que les dones**. Responen "molt" i "bastant" un total del 65,1% d'homes (un 44,8% responen "bastant" i un 19,3%, molt; és a dir, pràcticament dos de cada tres, enfront d'un 60,8% de dones (la suma de "bastant" -42,0%- i "molt" -18,8%-).

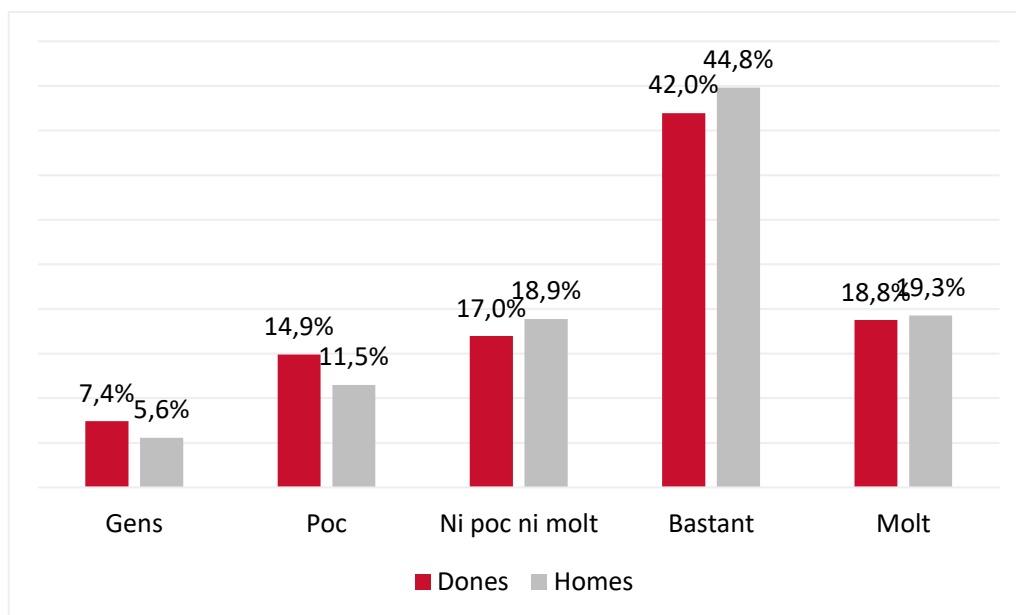


Figura 12. Avaluació per objectius

Si analitzem seguidament el detall de l'avaluació per compliment horari, els percentatges obtinguts per dones i homes són molt similars.

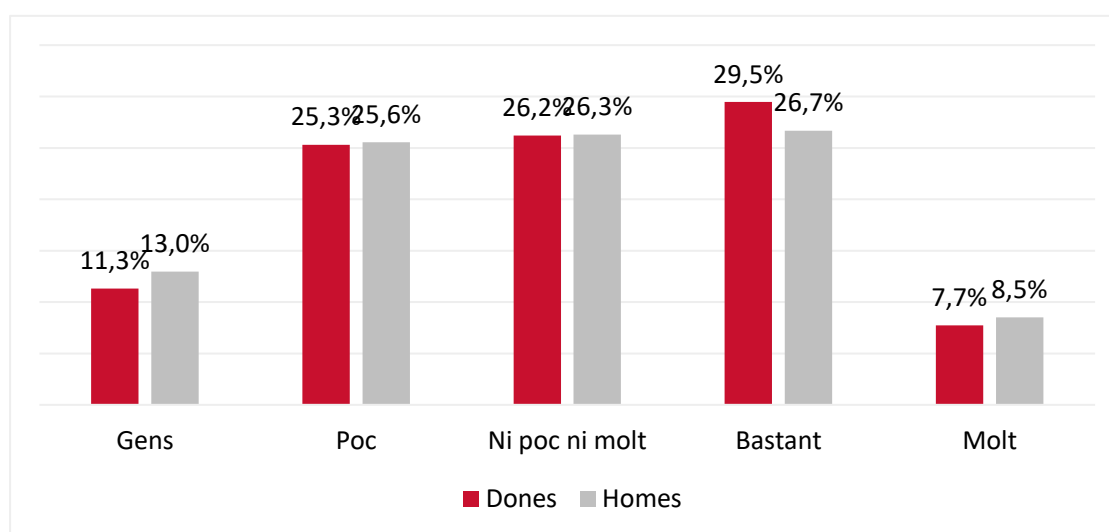


Figura 13. Avaluació per compliment horari

- **Conciliació laboral i personal com a objectiu de l'empresa**

Quan demanem si la conciliació laboral i personal és un objectiu de l'empresa, observem que destaquen les columnes de la dreta, les corresponents a "bastant" i "molt", tant per a dones com per a homes. Elles tenen aquesta opinió en un 60,9%, i ells, en un 60,5%, tot i que semblaria que les dones valoren lleugerament més positivament la conciliació que du a terme la seva empresa. El percentatge de "molt" (23,2%) és més alt que el dels homes (20,4%) en detriment del de "bastant": 38,7% per a les dones i 44,1% per als homes.

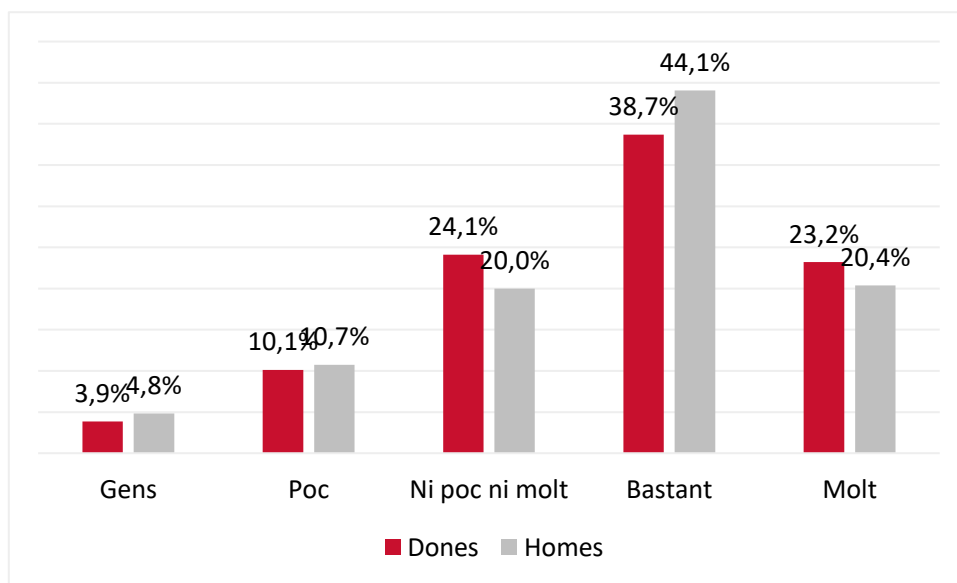


Figura 14. La conciliació laboral i personal és un objectiu de l'empresa

En detall, ens fixem ara en les diferències que obtenim en relació amb la conciliació laboral i personal, quan segmentem la mostra en funció de si les persones teletreballen o desenvolupen la seva feina presencialment.

Recordem que la mostra va respondre a aquestes preguntes durant els mesos d'abril i maig del 2021, en la cinquena onada de la pandèmia per la covid-19, però alhora en el període en què la vacunació ja estava en marxa.

Les persones que teletreballen responen majoritàriament –64,8% (42% + 22,8%), és a dir, gairebé dues de cada tres– que la conciliació laboral i personal és un objectiu a assolir per part de la seva empresa. Les persones que duen a terme la seva feina presencialment

manifesten, en un nivell inferior, que no arriba a la meitat (48,3%), que la conciliació constitueix un objectiu empresarial.

9.2.2. Treball presencial i teletreball

Quins percentatges de dones i d'homes teletreballen o fan la feina presencialment? Observem que hi ha lleugerament més dones que homes que teletreballen. Més de la meitat de dones teletreballen alguns dies a la setmana (57,1%), un percentatge lleugerament superior al dels homes (54,4%). Dones (18,8%) i homes (18,1%) teletreballen cada dia de la setmana en percentatges pràcticament idèntics.

Gairebé una de cada cinc dones (24,1%) no teletreballen mai, enfront d'un 27,4% d'homes.

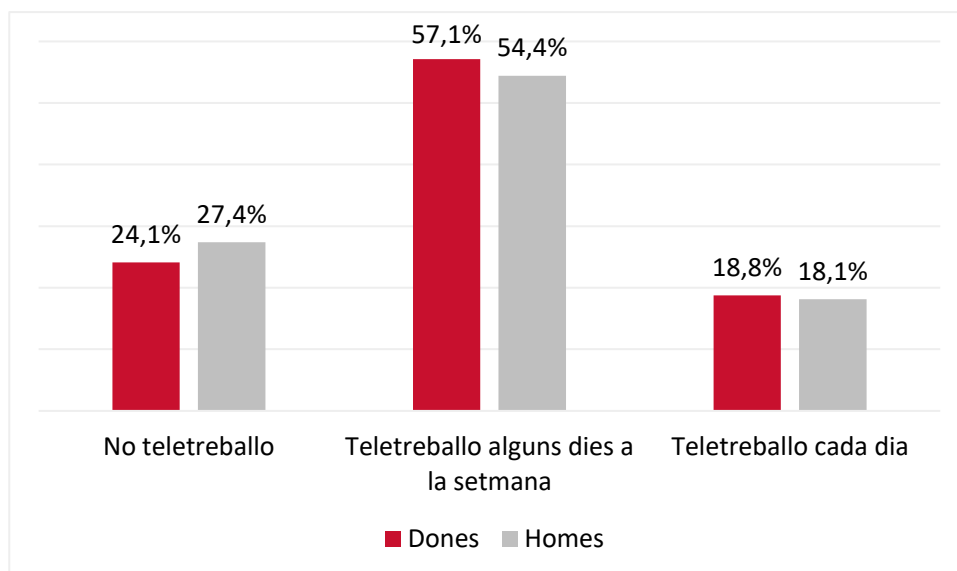


Figura 15. Modalitat de treball

9.3. Hàbits de descans, salut, tecnologia i connectivitat

9.3.1. Descans, salut i hiperconnectivitat

- Revisar el telèfon mòbil en llevar-se i abans d'anar a dormir

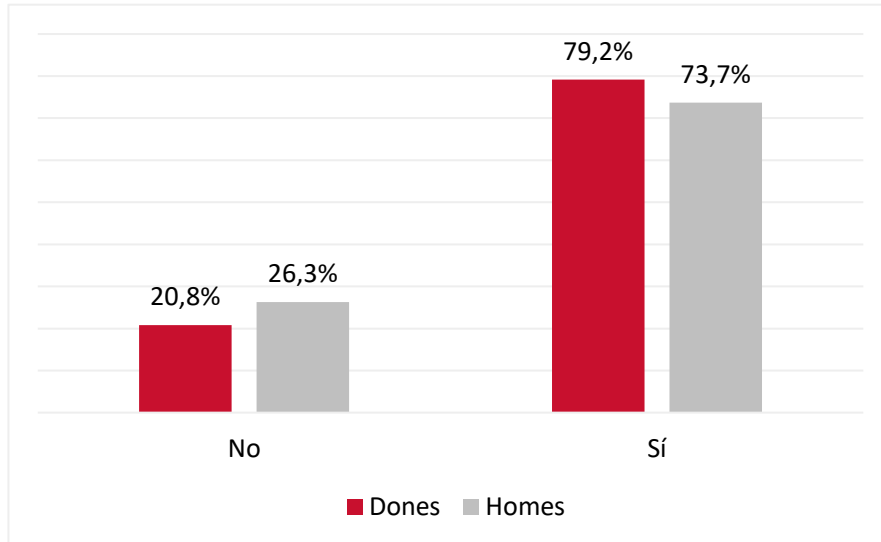


Figura 16. La primera cosa que fa abans al llevar-se i la darrera abans d'anar a dormir és mirar el mòbil

El primer que fa la gran majoria de persones en **llevar-se és mirar el telèfon mòbil. Les dones (79,3%) encara amb percentatges superiors als homes (73,7%)**. Quatre de cada cinc dones miren primer de tot cada dia el telèfon cel·lular.

- Estrès i pandèmia

Per gènere, homes i dones confessen nivells d'estrès ben diferenciats. La gran majoria de dones, **gairebé tres de cada quatre (71,4%) se senten estressades. En canvi, els homes, tot i que també són majoria els que viuen un nivell d'estrès postpandèmic, obtenen resultats sensiblement inferiors: 58,1%**. La diferència és considerable, de 13,3 punts.

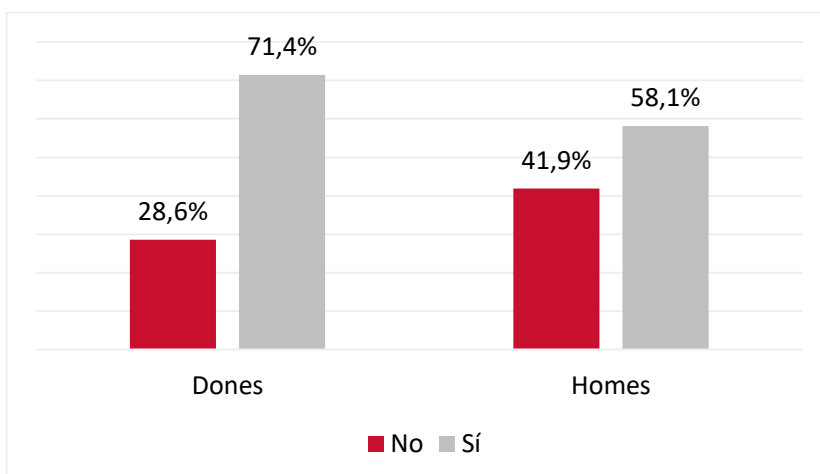


Figura 17. Darrerament s'ha sentit estressat/ada a causa de la situació que comporta la pandèmia

- **Fatiga digital**

Alhora, volem detectar les diferències per gènere en relació amb la fatiga digital. Són diàfanes, ja que **la majoria de les dones admeten que senten fatiga digital després de tant de temps de pandèmia (60,7%), mentre que els homes presenten una tendència contrària.** Diuen que estan fatigats un 46,3%; és a dir, menys de la meitat. La seva resposta majoritària (53,7%) és negativa.

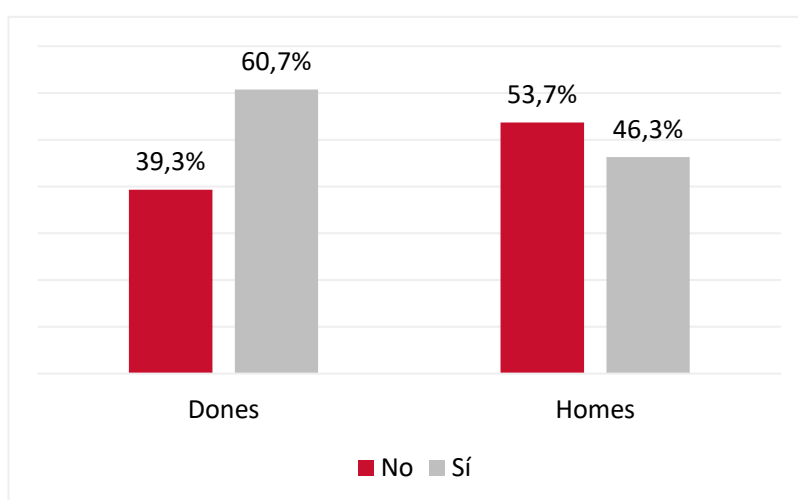


Figura 18. Fatiga digital

- **Dormir bé set o vuit hores diàries**

Són els homes, amb relació a les dones, els que més admeten que no dormen bé set o vuit hores diàries. Un 44,4% d'homes no descansen bé, per un 39,9% de dones.

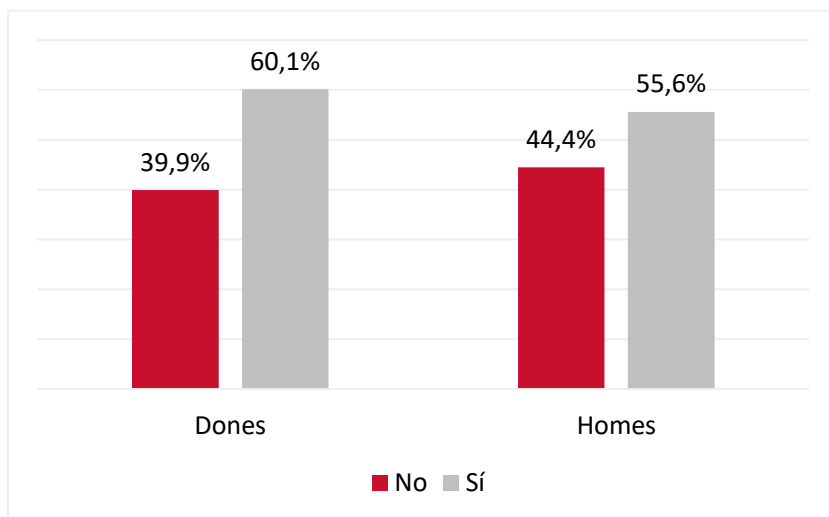


Figura 19. Dorm bé set o vuit hores diàries

9.3.2. Connectivitat i vida professional

- **Connectivitat digital i compromís amb l'empresa**

Analitzant les xifres globals de la mostra, la tendència s'orienta a **relacionar connectivitat digital amb compromís i implicació professional. Les dones més que els homes.**

En xifres, observem que la suma de les dones que responen “molt” i “bastant” (8% i 38%, és a dir, un 46%) és superior a la dels homes (4,8% i 35,2%, o sigui, un 40%). En les posicions de “poc” i gens” hi trobem en els dos gèneres xifres inferiors. Considerem que se situen en una posició neutral les persones que escullen l’opció “ni poc, ni molt”. En definitiva, les dones creuen, més que els homes, que el compromís amb l’empresa i la connexió digital van plegats.

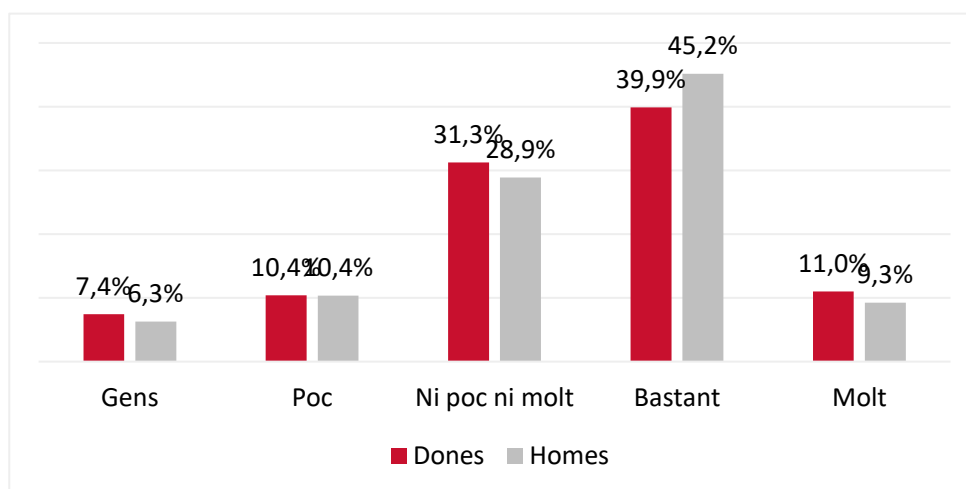


Figura 20. Creu que estar connectat/ada digitalment és senyal de compromís i implicació amb l’empresa

- **Connectivitat digital i carrera professional**

Mirem a continuació quina opinió tenen les persones en funció del seu gènere sobre si connectar-se digitalment és positiu per a la carrera professional.

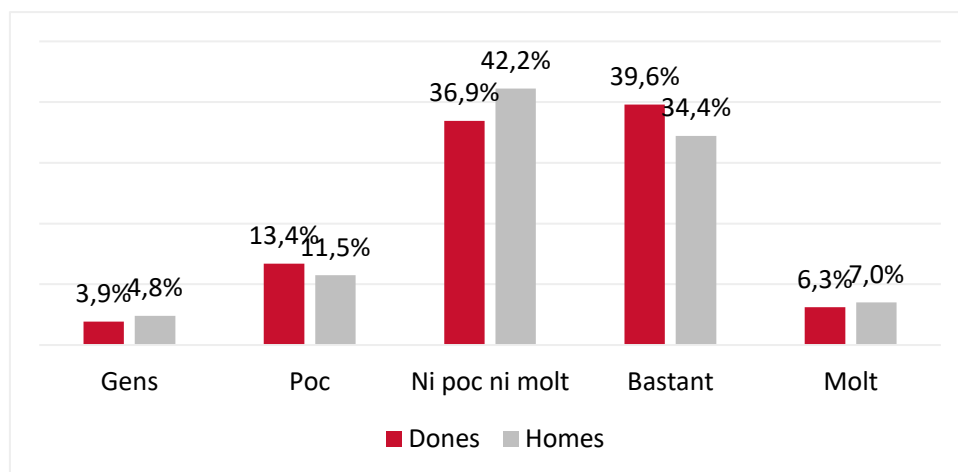


Figura 21. Creu que estar connectat digitalment és positiu per a la carrera professional

La suma de les posicions clarament positives de les dones (un 6,3% de “molt” més un 39,6% de “bastant”) fan un 45,9% de dones que s’inclinen pel sí, davant d’un 41,4% d’homes (un 7,0% de “molt” més un 34,4% de “bastant”). És a dir, **les dones creuen més que els homes**

que connectar-se digitalment és important per a la carrera professional de cadascú, però bé que el percentatge de persones que se situen en una posició de no saber respondre de manera clara és molt important.

En tot cas, però, tant homes com dones només en percentatges molt baixos no relacionen desenvolupament de la carrera professional amb capacitat de connectivitat digital.

9.3.3. *Connectivitat i vida personal*

- **Connectivitat digital i vinculació personal**

Les dones creuen més que els homes que està connectat digitalment comporta una vinculació personal més gran. Trobem un 8% de dones que diuen que “molt”, a més d’un 38,5% que creuen que “bastant”, cosa que faria una suma d’un 46,5%, de dones que correlacionen connexió digital i vinculació personal, davant d’un 4,8% més un 35,2%, és a dir, un 40%, d’homes que es posicionen clarament favorables a establir aquesta relació.

Les respostes en sentit contrari són inferiors en els dos gèneres.

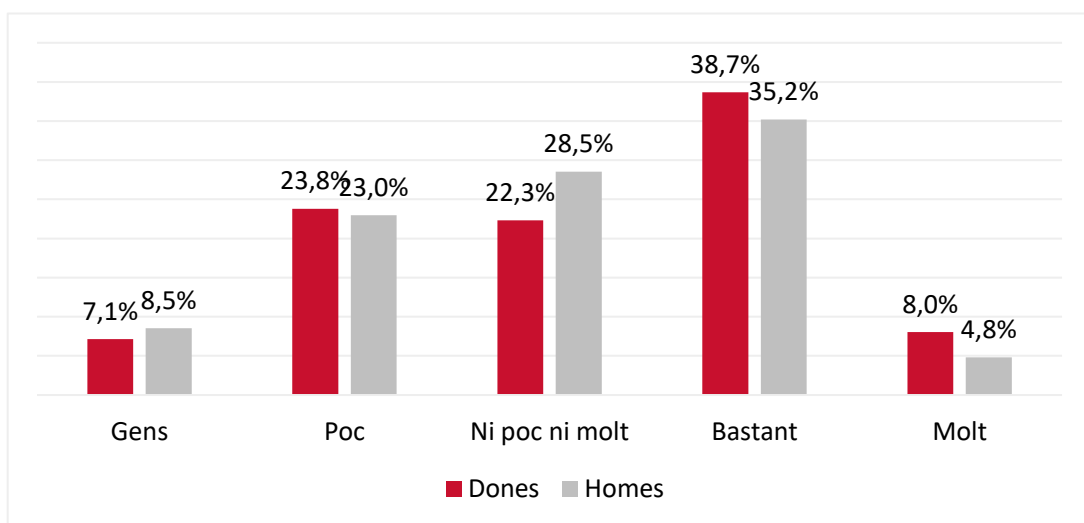


Figura 22. Creu que estar connectat/ada digitalment fa estar més vinculat/ada

Quan demanem exclusivament a les persones que teletreballen si pensen que una connectivitat digital més gran genera una vinculació personal encara més gran, observem

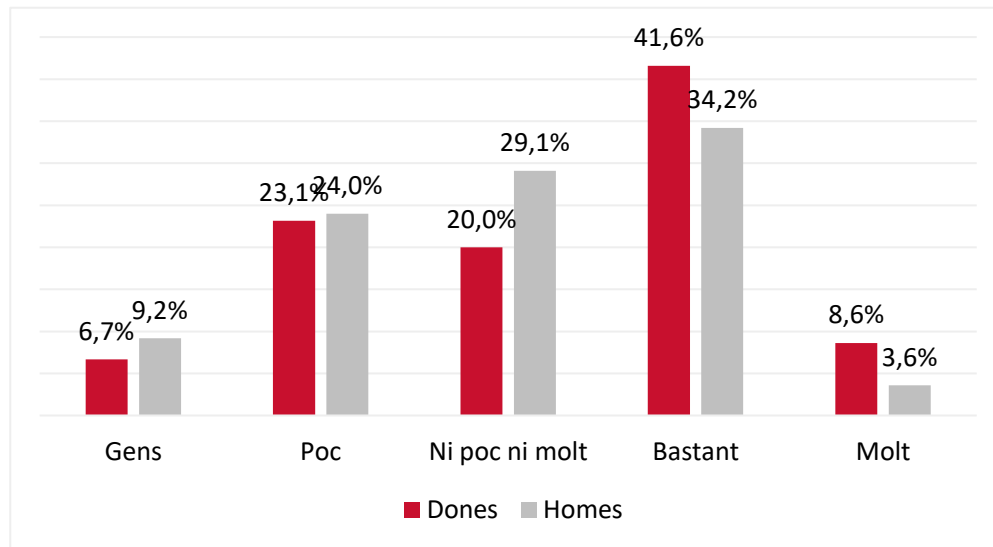


Figura 23. Creu que estar connectat/ada digitalment fa estar més vinculat/ada personalment, segons les persones que teletreballen

que:

Trobem un 50,2% de dones teletreballadores, és a dir la majoria, que responen “bastant” i molt”, davant d’un 37,8% d’homes que teletreballen que s’inclinen per relacionar connectivitat digital amb vinculació personal (suma de 34,2% que opinen “bastant” més un “3,6%” que escull l’opció “molt”). La diferència entre gèneres és realment important.

- **Connectivitat digital vs. desconexió emocional**

La resposta majoritària que relaciona la connectivitat digital amb la desconexió emocional ens la donen les dones, davant dels homes, que si bé també s’inclinen per dir que sí, ho fan en menor mesura.

Pràcticament la meitat de les dones, concretament un 49,7% (9,2% que responen “molt” més un 40,5% que diuen “bastant”), opinen que estar connectat digitalment fa estar desconnectat emocionalment. En sentit invers, un 25% se situarien en les posicions de no relacionar aquests dos fenòmens: “poc” (18,2%) o “gens” (6,8%); és a dir una de cada quatre.

Els homes també creuen en el percentatge més rellevant que connectivitat digital i desconexió emocional es donen la mà, per bé que en menor mesura que les dones. Trobem

un 43% que responen que “molt” (5,2%) o “bastant” (37,8%). En conseqüència, els homes que creuen que aquests dos conceptes estan poc o gens relacionats arriba al 23,5%.

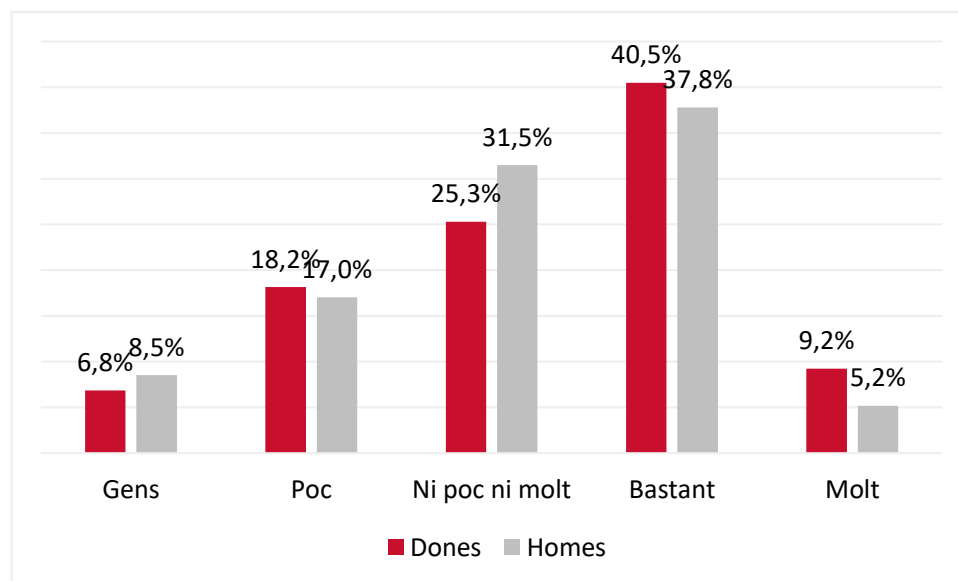


Figura 24. Creu que estar connectat/da digitalment provoca desconexió emocional

I ara, entrem encara en detall i comparem les respostes per gènere i en funció de si teletreballen o no.

La majoria de dones teletreballadores s’inclinen per dir que la connectivitat digital provoca desconexió emocional –en un 53,3%– (suma de “bastant” –43,1%– i “molt” –10,2%–), davant d’un 22,5% de dones que teletreballen que no ho consideren així (un 5,5% respon “gens”, i un 17,3%, “poc”).

Amb relació als **homes** que teletreballen, per bé que la seva resposta més important també s’inclina per relacionar connectivitat digital amb desconexió emocional, ho fan **en menor mesura que les dones**. Entre ells, obtenim un 43,9% que hi estan d’acord (suma del 38,3% de “bastant” més el 5,6% que diuen “molt”) davant d’un 25% d’homes que teletreballen que opten per contestar “gens” (8,2%) o “poc” (16,8%). La diferència, doncs, entre dones que teletreballen i homes que també ho fan és de gairebé deu punts: 9,4%.

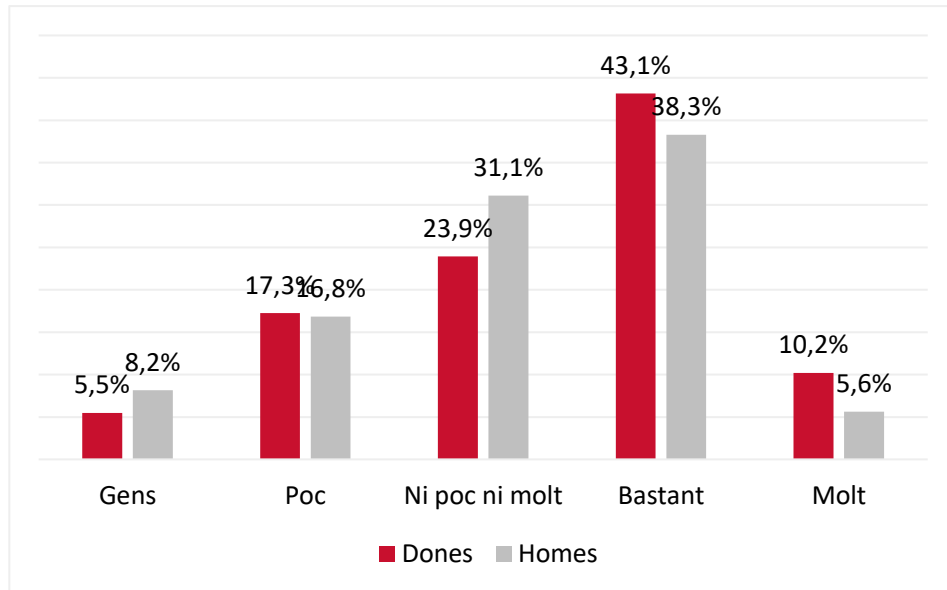


Figura 25. Creu que estar connectat/da digitalment provoca desconexió emocional, segons les persones que teletreballen

- **Connectivitat digital vs. soledat**

La connectivitat digital i encara més la sobreconnexió acaben generant sensació de soledat?

En l'anterior estudi sobre "La desconexió digital, un dret laboral imprescindible per a la salut" vam concloure que:

- Són els teletreballadors i teletreballadores els que més s'inclinen a afirmar que la connectivitat digital provoca desconexió emocional en un 49,1%, davant d'un 39,7% dels treballadors presencials.
- Són les persones que treballen amb dispositius electrònics, és a dir, les que teletreballen, les que més pensen que aquesta connectivitat provoca sentiments de soledat (un 39,6% de les que teletreballen per un 28,2% de les que treballen presencialment).
- És a dir, teletreball, connexió digital, desconexió emocional i soledat estan relacionats.

Observem posicionaments diferenciats i respostes molt repartides, si bé **les dones tenen més tendència a respondre afirmativament, i els homes, negativament.**

Un 33% de les dones de la mostra responen "bastant". Un altre 6,5% s'inclina per dir "molt", cosa que faria una suma de 39,5% de dones que, d'una manera clara, relacionen la connectivitat digital amb la soledat.

Per part dels homes, la suma d'aquests dos posicionaments és inferior a la de les dones. Un 28,1% d'homes responen "bastant" i un altre 5,2% s'inclina per "molt", cosa que ens situa en un 33,3% d'homes amb respostes clarament afirmatives.

Les respostes a l'altra banda dels posicionaments, "gens" o "poc", obtindrien un 36,3% per part de les dones i un 40,3% per part dels homes. Aquest posicionament en contra dels homes és el majoritari.

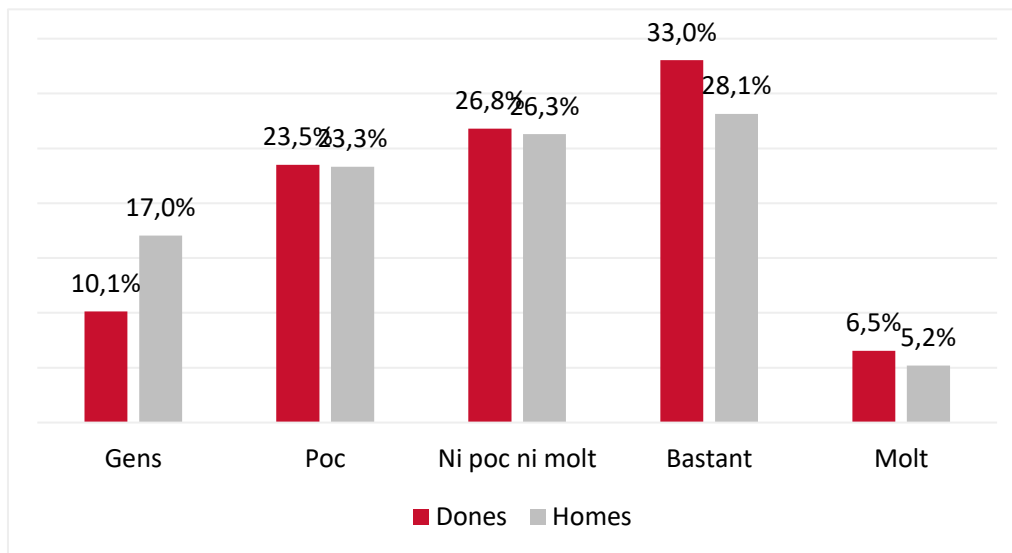


Figura 26. Creu que estar connectat/da digitalment acaba generant sensació de soledat

Novament les dones teletreballadores creuen, en un 42,7%, que estar connectades digitalment els acaba provocant sensació de soledat (la suma del 34,9% de "bastant" i del 7,8% de "molt"). Aquesta és la posició majoritària entre les dones, davant d'un 29,4% que opina el contrari.

Entre els homes teletreballadors, les respostes són molt diferents. Un 36,6% relaciona connectivitat digital amb soledat, però la resposta a l'extrem contrari és superior. Un 40,3% se situa en les opcions de "gens" (14,8%) o "poc" (25,5%).

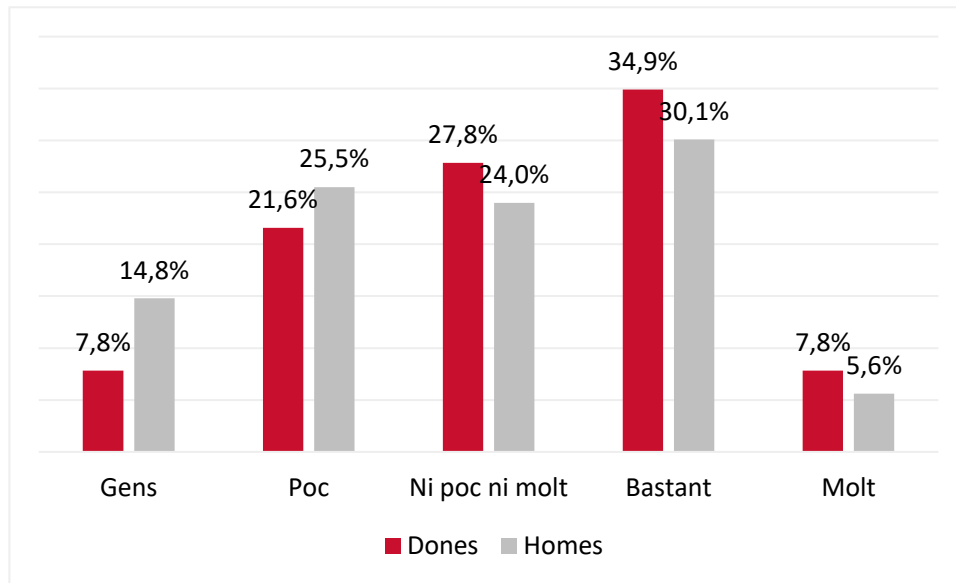


Figura 27. Creu que estar connectat/da digitalment acaba generant sensació de soledat, segons les persones que teletreballen

Continuem analitzant la percepció de risc per a la salut que comporta la connectivitat digital.

9.3.4 Connectivitat digital i riscos per a la salut

Per gèneres, **són les dones les que més pensen que connectar-se digitalment és perjudicial per a la salut**. Més de la meitat, concretament un 61,9%, escullen les respostes de “molt” (16,7%) o “bastant” (45,2%).

Si bé els homes també creuen majoritàriament que la connectivitat digital és dolenta per a la salut, s’inclinen per aquest posicionament en menor grau que les dones. La suma de la tendència a opinar-ho és del 54,8%.

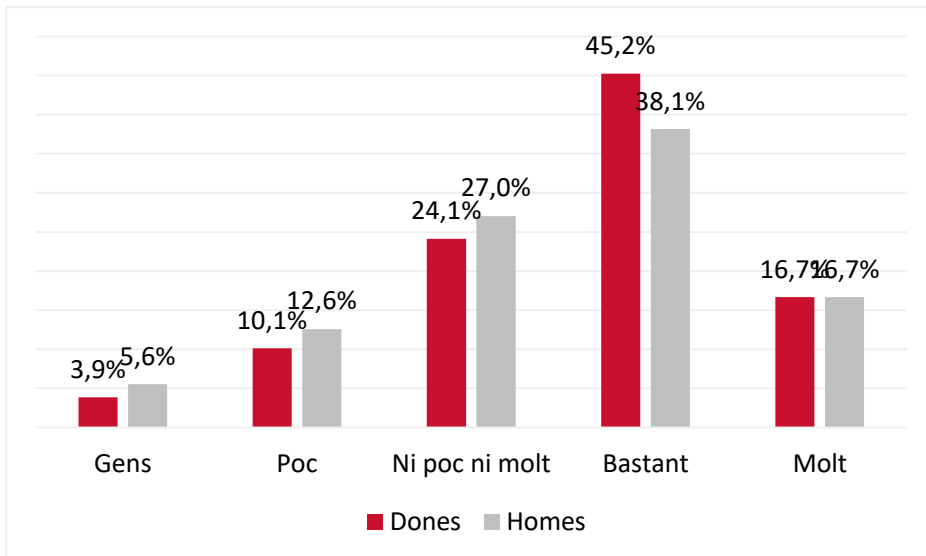


Figura 28. Creu que estar connectat/ada digitalment és dolent per a la salut

Observem també en el gràfic següent que **quan les dones teletreballen opinen encara una mica més que estar connectat digitalment és dolent per a la salut**. Un 63,2% de dones s'inclinen per aquestes posicions (un 47,1% que escull "bastant" i un 16,1% que tria "molt") davant d'un 12,1% de teletreballadores que se situen en la posició contrària.

Els homes teletreballadors també opten per les mateixes posicions que les dones que fan la feina remotament, però en un grau més baix. Un 52,2% d'homes que treballen des de casa creuen que estar connectats digitalment és dolent per a la salut, davant d'un 19,9% que escull les opcions contràries.

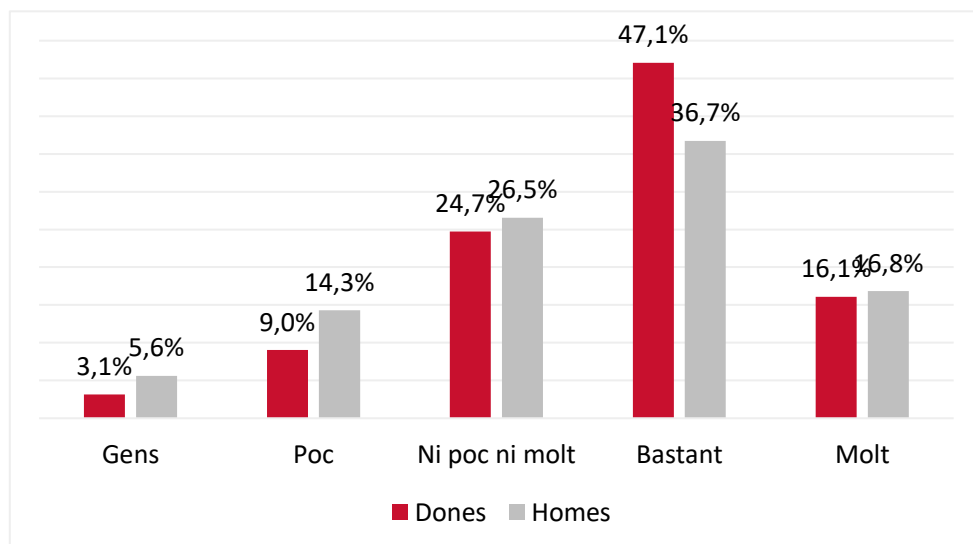


Figura 29. Creu que estar connectat/ada digitalment és dolent per a la salut, segons les persones que teletreballen

9.5. Gestió del temps, comunicació telemàtica i satisfacció

9.5.1. Nombre de reunions telemàtiques

Dones i homes creuen que es fan massa reunions telemàtiques, en percentatges molt similars. És la posició més important. Un 40,5% de dones contesta o “molt” (14,0%) o “bastant” (26,5%), davant d’un 39,3% d’homes, que és la suma dels que consideren que és “bastant” excessiu el nombre de reunions a les quals han d’assistir (25,6%) o “molt” (13,7%).

A l’altra banda dels posicionaments, pensar que la quantitat de reunions a les quals cal assistir no és “gens” excessiva o “poc” obtenen els percentatges més baixos. La suma d’aquests posicionaments per part de les dones és d’un 25%, i d’un 27,8% per part dels homes.

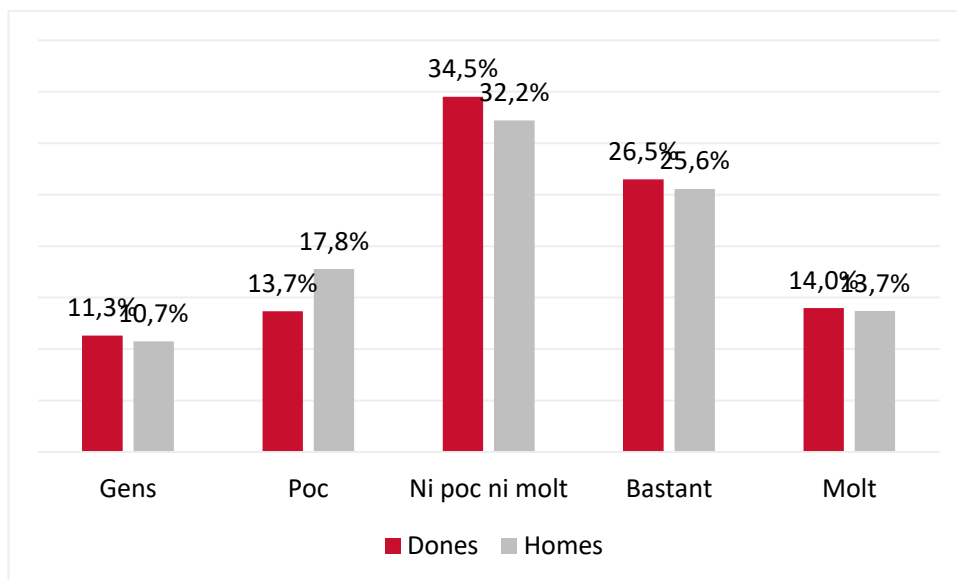


Figura 30. Creu que el nombre de reunions a les quals ha d’assistir via telemàtica és excessiu

Quan volem veure què n’opinen les persones que teletreballen, ens adonem que **encara més que les que treballen presencialment pensen que han d’assistir a massa reunions online. Les dones també més que els homes.** Trobem un 44,7% de dones que opinen que és excessiu el nombre de reunions a les quals han d’assistir (suma d’un 27,8% que escullen l’opció “bastant” i d’un 16,9% que diuen “molt”). Els homes teletreballadors ho creuen també majoritàriament, però en menor mesura que les dones. Un 41,9% s’inclina per opinar que és bastant o molt excessiu el nombre de reunions telemàtiques.

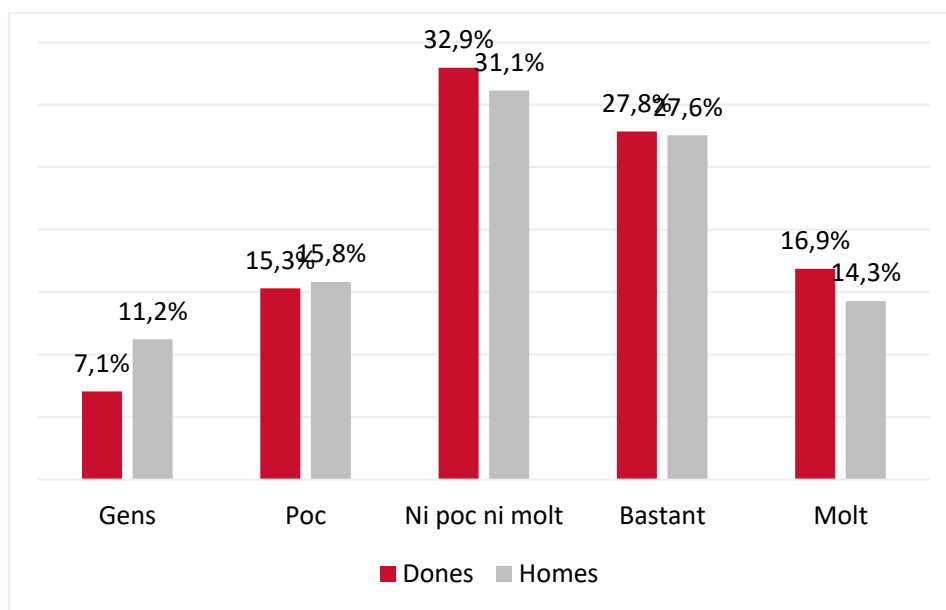


Figura 31. Creu que el nombre de reunions a les quals ha d'assistir via telemàtica és excessiu, segons les persones que teletreballen

Amb tot, trobem que **gairebé una tercera part de les persones enquestades teletreballadores no tenen una opinió clara.**

En l'altre extrem dels posicionaments, les xifres dels treballadors que pensen que la quantitat de reunions no és excessiva és baix. Pel que fa a les teletreballadores, escullen que gens o poc en un 22,4%. I els teletreballadors se situen en un 27,0% en considerar que o gens o poc el nombre de reunions a les quals assisteixen és excessiu.

9.5.2. Satisfacció de les comunicacions telemàtiques

- **Grau de satisfacció de les comunicacions telemàtiques en general**

Un 38,9% d'homes està o molt satisfet o bastant, enfront d'un 36,7% de dones que tenen aquest mateix posicionament. És a dir, **als homes els agrada una mica més que a les dones comunicar-se a través de dispositius electrònics.**

Però, alhora, ens donem que un 32,6% d'homes afirmen que comunicar-se telemàticament o no els agrada gaire o gens. Les dones estarien pel *no* en un 30,1%. Semblaria que la posició dels homes és lleugerament més polaritzada, per bé que ni a ells ni a elles la comunicació telemàtica no els comporta globalment un motiu important de satisfacció.

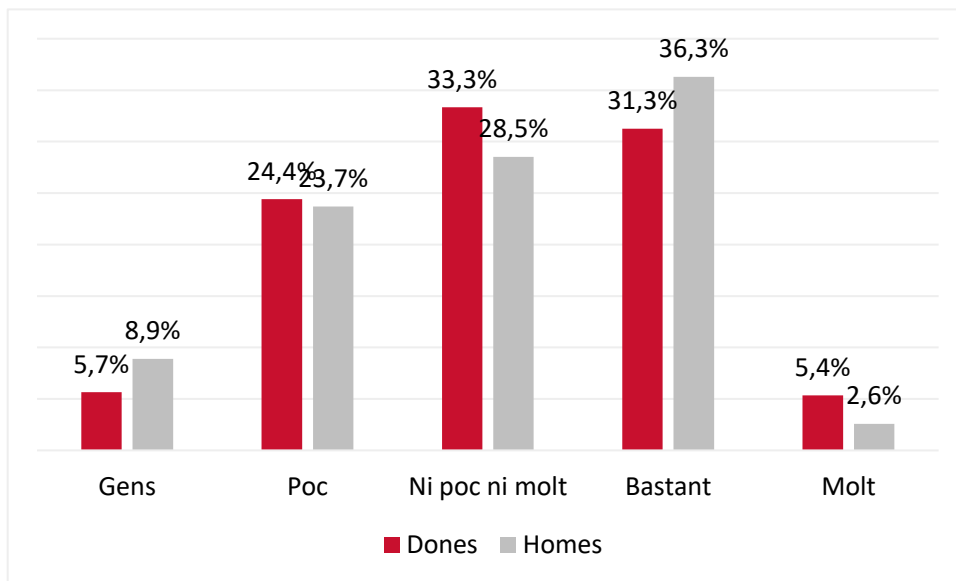


Figura 32. El/la satisfà la comunicació via telemàtica amb companys, superiors, clients o proveïdors

9.5.3. Comunicació amb l'entorn professional

- Respondre a comunicacions en general fora de l'horari de feina

Pràcticament la totalitat de les persones que conformen la mostra asseguren que de manera habitual responen missatges rebuts fora de l'horari de feina, ja sigui a través del telèfon mòbil o de correus electrònics. No s'observen diferències significatives pel que fa al gènere: 94,6% de dones i 94,8% d'homes.

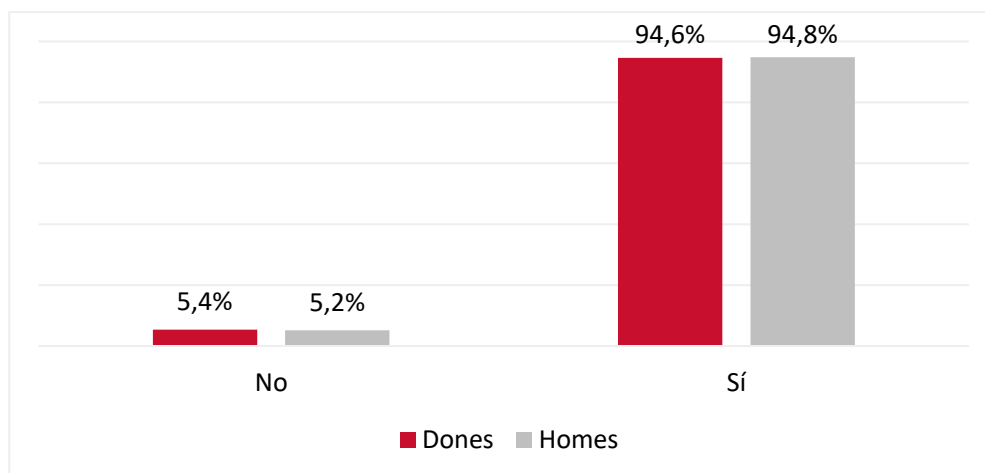


Figura 33. Habitualment contesta missatges al mòbil o al correu electrònic fora de l'horari de treball

Per què responen els missatges al telèfon mòbil o al correu electrònic fora de les hores de feina? La gran majoria (en xifres superiors al 84%, tant de dones com d'homes) assegura que ho fa si el tema tractat és urgent, important o enviat per una persona amb una responsabilitat superior dins de l'empresa. Trobem un altre 10% que sempre contesta a les comunicacions rebudes fora dels horaris de feina, sense fer cap consideració en relació amb l'horari. Homes i dones manifesten els mateixos posicionaments.

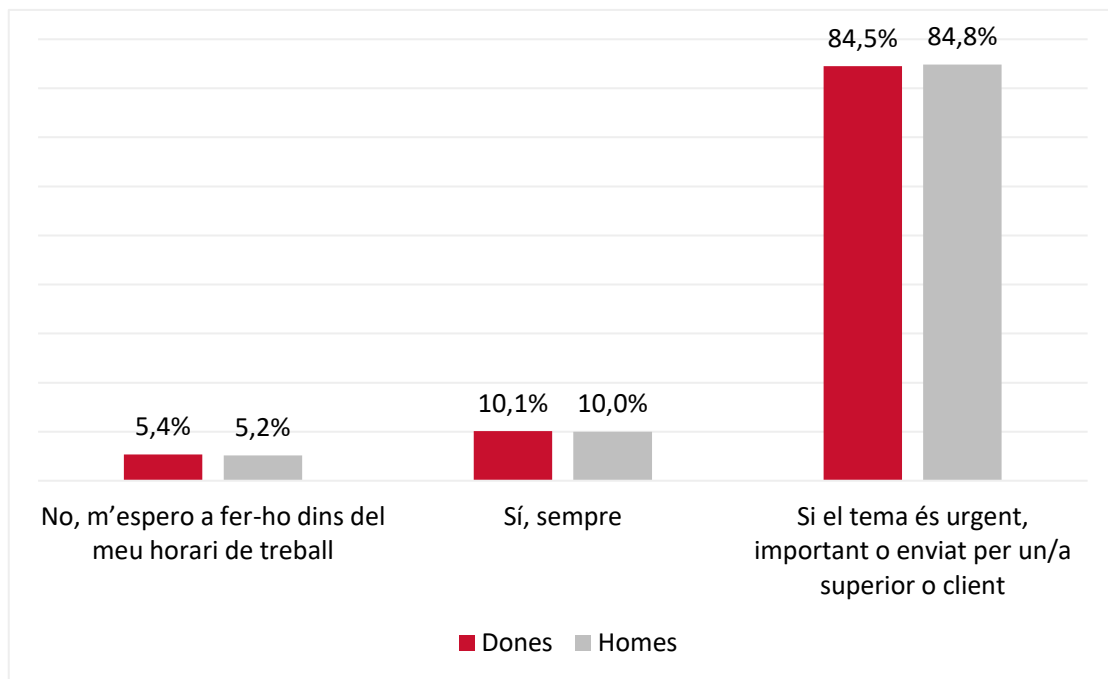


Figura 34. Circumstàncies en les quals respon a les comunicacions fora de l'horari de treball

- **Planificació d'un temps dins la jornada laboral per atendre comunicacions via correu electrònic i whatsapps**

Es planifica el temps per atendre missatges telemàtics? La posició més important se situa en el no, tant d'homes (49,6%) com de dones (50%), en percentatges molt similars, per bé que la tendència és lleugerament superior a no planificar-se en els homes, que en un percentatge més alt responen "gens" (21,5% d'homes enfront d'un 17,3% de dones).

En l'altre extrem dels posicionaments, trobem un 37,2% de dones que es planificarien el temps per atendre els missatges telemàtics, i un 35,6% d'homes.

Destaca de les respostes a aquesta pregunta la tendència a la polarització. Els percentatges inferiors els trobem en la resposta més neutra: "ni poc ni molt".

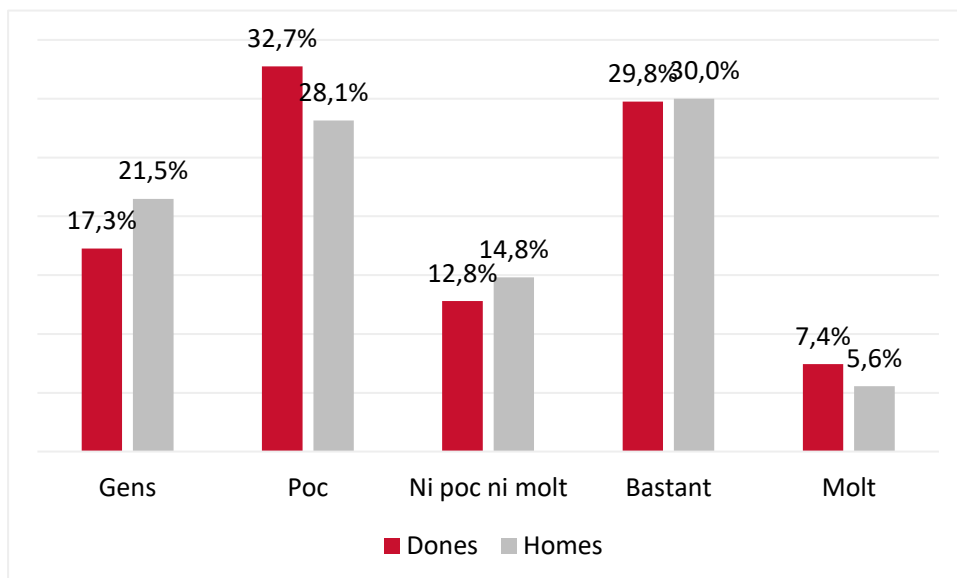


Figura 35. Planifica un temps dins de la seva jornada laboral per ocupar-se dels correus electrònics i els whatsapps

9.6. Connectivitat i productivitat

Relacionem seguidament la percepció de la mostra, per gèneres, sobre la relació entre la connectivitat digital i la productivitat en una escala de l'1 al 5. Ordenem les respostes de més a menys.

Les dones (4,24) creuen una mica més que els homes (4,12) que la disponibilitat digital s'ha d'acordar dins del marc de l'empresa. És el posicionament que més grau d'acord genera en la mostra.

Les dones concilien més malament que els homes la seva vida laboral i personal (valoració d'un 3,34 de les dones enfront d'un 3,50 dels homes)

A les dones (3,29) els agradaria una mica més que als homes (3,15) poder-se desconnectar digitalment.

Veuen exactament igual la necessitat que en temps de crisi cal tenir disponibilitat a connectar-se (3,03).

Les dones (2,66) opinen menys que els homes (2,70) que no atendre missatges electrònics o trucades fora de l'horari laboral els pot perjudicar.

I elles tenen més clar que ells que una disponibilitat digital horària més gran no comporta una productivitat més gran. 2,16 és la valoració de les dones i 2,47, la dels homes.

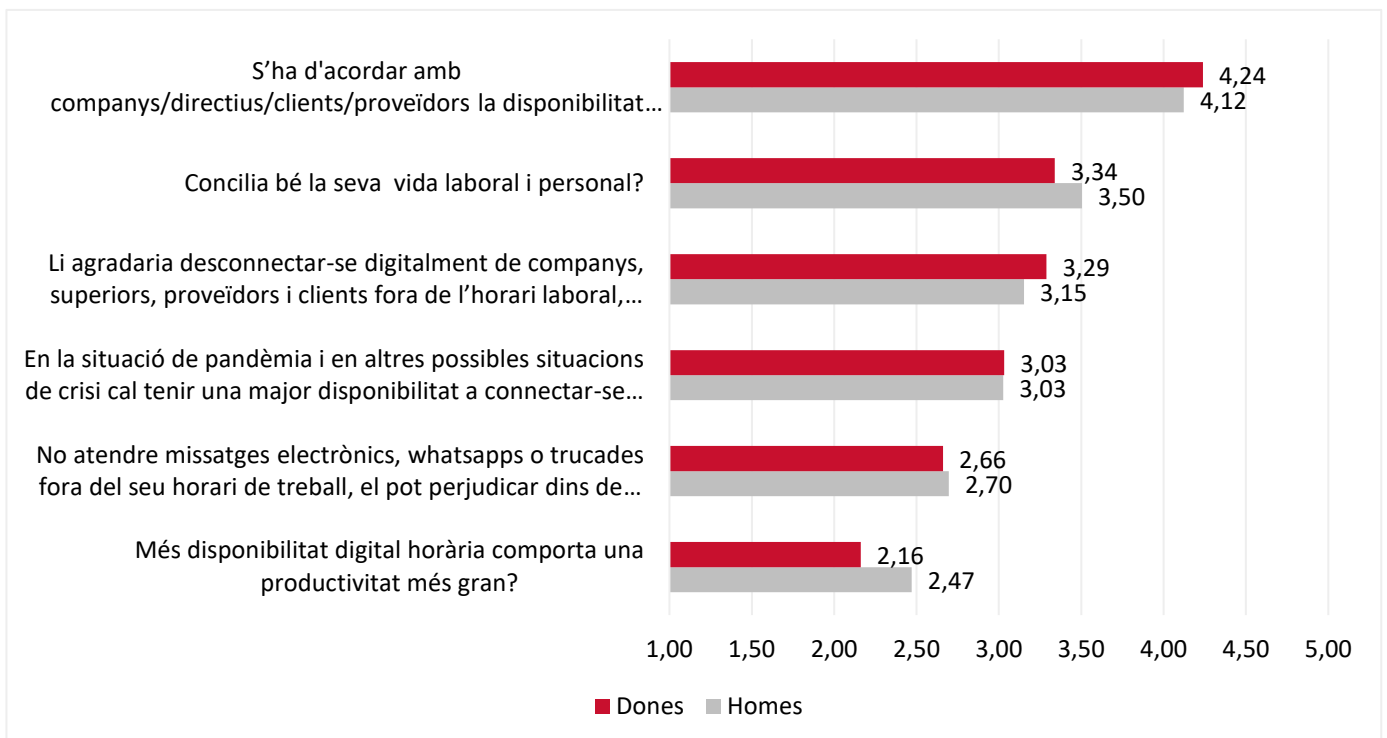


Figura 36. Disponibilitat digital, condicions i conseqüències

9.7. El dret a la desconnexió digital

Seguidament, demanem l'opinió a la mostra sobre com s'ha d'articular el dret a la desconnexió digital dins l'empresa. Novament ordenem les respostes de més a menys grau d'acord.

Dones i homes s'inclinen clarament per considerar que el dret a la desconnexió digital hauria de formar part obligatòriament dels convenis laborals. Per gèneres, les dones (4,22) encara ho creuen més que els homes (4,04).

També pensen que aquest dret hauria d'estar recollit en els contractes laborals, i s'hi inclinen novament més les dones (3,96) que els homes (3,74), si bé tots dos gèneres ho valoren de manera molt alta.

Que la desconnexió digital sigui un acord voluntari entre la direcció de l'empresa i els treballadors i les treballadores obté uns resultats molt similars entre gèneres. 3,39 en el cas de les dones i 3,45 entre els homes.

Un posicionament semblant té creure que aquest tema (el dret a la desconnexió digital) ja està regulat per llei (3,09 entre les dones i 3,08 entre els homes).

Finalment, les dones (2,60) creuen lleugerament més que els homes (2,37) que en les empreses on treballen el dret a la desconexió digital ja està regulat. Aquest punt és el que obté una valoració inferior.

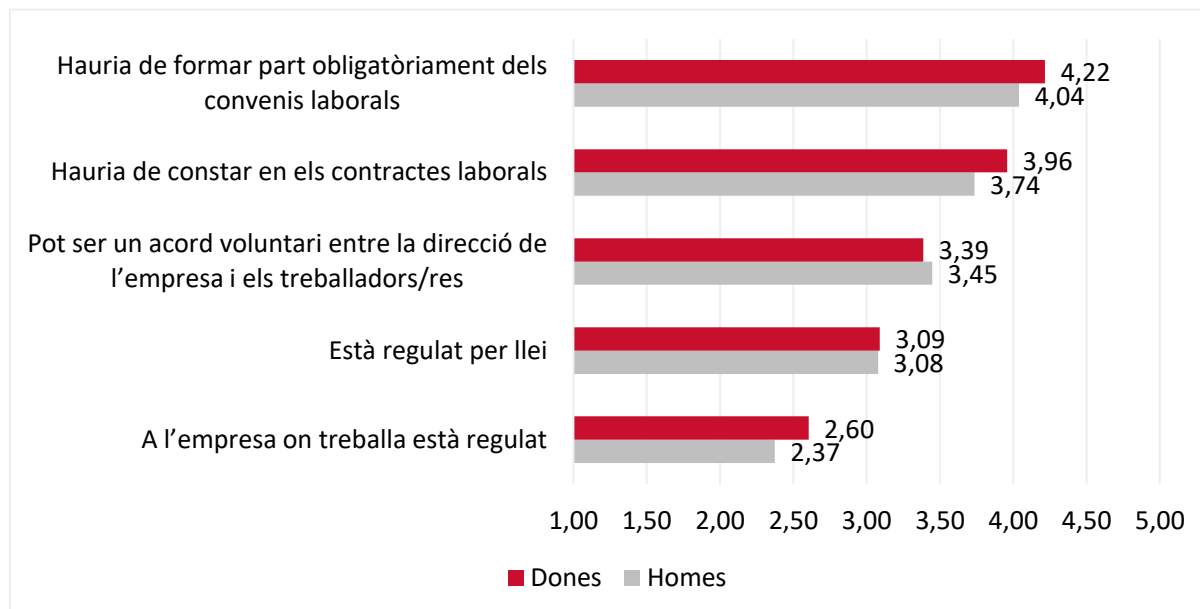


Figura 37. El dret a la desconexió digital

10.1. Conclusions temàtiques

Per àmbits temàtics, desgranem seguidament les conclusions del present estudi.

Característiques globals de la mostra

1. La mostra de l'enquesta que analitzem en aquest estudi està conformada per 606 persones, 336 dones i 270 homes, que treballen a 93 empreses de 40 sectors diferents.
2. De les 606 persones, un 74,3% teletreballen, mentre que un 25,7% no ho fan.
3. Dues de cada tres persones treballen en empreses privades (66%) i un terç, en empreses públiques (34,0%).
4. Les dones de la mostra paritària són una mica més joves que els homes. De mitjana, les dones tenen 45 anys, i els homes, 48.
5. En les empreses, els homes ocupen una posició predominant de manera clara. Un 69,3% d'homes té una posició directiva o de responsabilitat, enfront d'un 53,6% de dones; és a dir, una diferència de més de 15 punts.
6. Els homes són els que comanden els equips de manera clara. Dues de cada tres dones, 65,2%, o no tenen cap persona sota el seu comandament o en tenen menys de

cinc, i se situen novament gairebé a 15 punts de distància dels homes en aquestes mateixes condicions: 51,5%.

Teletreball, avaluació per objectius vs. horari i conciliació

7. Les dones diuen que treballen 42,4 hores setmanals, i els homes, una mica més, 45,9 hores.
8. Majoritàriament, en horari flexible (64,5% del total) i en percentatges gairebé idèntics entre dones i homes.
9. Tres de cada quatre persones teletreballen. Les dones ho fan una mica més que els homes: un 75,9% de dones enfront d'un 72,5% d'homes.
10. Majoritàriament la feina de les persones és avaluada per objectius, si bé als homes se'ls té en compte més l'assoliment d'objectius (65,1%) que a les dones (60,8%).
11. Les persones enquestades treballen en empreses que tenen en compte que els seus treballadors i treballadores puguin conciliar la vida professional amb la personal (63,2%).
12. Les dones concilien lleugerament **pitjor que els homes la seva vida laboral amb la personal (valoració d'una nota de 3,34 sobre 5 de les dones enfront d'un 3,5 dels homes)**.
13. Les dones (3,29) manifesten una mica més que els homes que es volen desconnectar digitalment (3,15).

Gestió del temps, comunicacions telemàtiques

14. Dones i homes creuen que han d'assistir a massa reunions telemàtiques, en percentatges molt similars, al voltant del 40%, (40,5% de dones i 39,3% d'homes). És la resposta més important.
15. Pràcticament totes les persones, dones i homes, atenen i responen a les comunicacions professionals fora dels horaris de feina, sense diferències significatives per gènere (94,6% de dones i 94,8% d'homes).
16. Dones (49,6%) i homes (50,0%) majoritàriament no es planifiquen el temps per atendre missatges telemàtics. En l'altre extrem dels posicionaments trobem un 37,2 de dones que sí que es planificarien el temps per atendre els missatges telemàtics i un 35,6% d'homes.

Connectivitat digital, salut i teletreball

17. Una gran majoria de persones (76,8%) admeten que la primera cosa que fan en llevar-se i l'última abans d'anar a dormir és mirar el telèfon mòbil. Les dones (79,3%) encara amb percentatges superiors als homes (73,7%).
18. Les dones se senten molt més estressades que els homes a causa d'aquest temps de pandèmia: 71,4% de dones enfront d'un 58,1% d'homes.
19. La majoria de dones admeten que senten "fatiga digital" després d'aquest temps de pandèmia (60,7%). En canvi, pel que fa als homes, aquest posicionament, si bé també és el més important, és sensiblement inferior (46,3%). La diferència és gairebé de 15 punts (14,7). En definitiva, les dones estan molt més fatigades digitalment que els homes.
20. Les dones (61,9%) creuen molt més que els homes que connectar-se digitalment és perjudicial per a la salut, (54,8%) de manera global. La diferència és superior a 7 punts. Només un 14,0% de dones i un 18,2% d'homes consideren que els efectes sobre la salut de la connectivitat digital no són rellevants.

Connectivitat digital i món emocional

21. Majoritàriament es considera que la connectivitat digital comporta vinculació personal, per bé que les dones (46,5%) ho manifesten en un grau més alt que els homes (40,0%).
22. La connectivitat digital es relaciona amb la desconexió emocional més per part de les dones (49,7%) que dels homes (43,0%). Una de cada quatre persones –dones i homes– opinaria el contrari.
23. Dones i homes tenen posicionaments antagònics respecte a la relació entre connectivitat digital i soledat. Les dones hi responen afirmativament i aquesta és la seva resposta majoritària (39,5%). Si teletreballen, encara més: un 42,7% diu que sí, davant d'un 29,4% que opina el contrari. Els homes no relacionen la connectivitat digital i el món emocional en un 40,3%.

Disponibilitat digital, vida professional i acords amb l'empresa

24. El compromís amb l'empresa i la disponibilitat de connexió digital estan relacionats, segons les opinions majoritàries. Les dones ho creuen més (46,0%) que els homes (40%).

25. Les dones (45,9%) opinen més que els homes (41,1%) que connectar-se digitalment és important per a la seva carrera professional. És la resposta més important per part de tots dos gèneres.
26. Les dones (nota de 4,24 sobre 5) creuen una mica més que els homes que la disponibilitat digital s'ha d'acordar dins del marc de l'empresa (4,12). És el posicionament que més grau d'acord genera en el global de tota la mostra.
27. Veuen exactament igual la necessitat que, en temps de crisi, cal tenir disponibilitat a connectar-se (3,03).
28. Les dones (2,66) opinen menys que els homes (2,70) que no atendre missatges electrònics o trucades fora de l'horari laboral els pot perjudicar.
29. I elles tenen més clar que ells que una disponibilitat digital horària més alta no comporta més productivitat: 2,16 és la valoració de les dones, i 2,47, la dels homes.

10.2. Conclusions generals

A partir de les conclusions temàtiques de la mostra enquestada, arribem a les següents conclusions generals:

1. Les dones creuen molt més que els homes que connectar-se digitalment arriba a ser perjudicial per a la salut i desitgen poder-se desconnectar.
2. Dones i homes es connecten professionalment a tota hora, fora de qualsevol horari de treball, a través, majoritàriament, de dispositius electrònics privats.
3. Les dones manifesten estar molt estressades i fatigades digitalment després d'aquest temps de pandèmia. Molt més que els homes.
4. El teletreball i la connectivitat digital generen sentiments de soledat en la majoria de les dones. En els homes la percepció és l'oposada.
5. Les dones senten més desconexió emocional arran del nivell de connectivitat digital que duen a terme.
6. Tenen clar, encara més elles que ells, que una connectivitat digital més gran no comporta més productivitat a l'empresa, tot i que és positiu per a la seva carrera professional.
7. I tot i que la disponibilitat digital cal que sigui superior en temps de crisi com la de l'epidèmia de la covid-19, elles i ells creuen que cal que estigui acordada en l'empresa.

En síntesi,

La sobreconnexió digital afecta especialment la salut de les dones que teletreballen

11. Discussió i limitacions

Els resultats obtinguts en aquest estudi parteixen de la percepció personal de treballadors i treballadores que en la seva gran majoria teletreballen a causa de la situació de pandèmia. En conseqüència, el límit dels resultats s'assenta en la mateixa subjectivitat de les 606 persones, les respostes de les quals hem tractat per a aquest estudi.

Els nous encreuaments de les dades que recull aquesta investigació es van obtenir en el moment que semblava que la pandèmia començava a arribar al final (estiu del 2021). Són una instantània, fruit de més d'un any de restriccions, feta en un moment en què es vivia un cert optimisme. Però, a les darreries d'aquest mateix any, la tendència a Europa és l'inici d'una nova època de limitacions a causa de la nova onada de contagis i l'augment de persones malaltes, encara que el nombre de vacunats sigui molt important.

Així, doncs, els resultats d'aquesta investigació estan en moviment, per bé que assenyalen clarament diverses tendències. Grans empreses desitgen el retorn a la presencialitat, però el teletreball i, com a conseqüència, un alt nivell de connectivitat digital, s'han de mantenir vigents, encara que sigui parcialment, com a mesura preventiva. Alhora la salut física, i especialment la psíquica, de les persones es ressent de l'alt nivell d'ús de dispositius electrònics.

Algunes posicions situen la fi d'aquesta etapa de crisi sanitària, econòmica i social a la meitat de l'any 2022. Si la pandèmia realment arriba al final o es "gripalitzza", serà interessant analitzar les noves modalitats de treball, els nivells de connectivitat digital, la salut psíquica i el benestar que manifestin les persones, de totes les edats, gèneres, nivells de responsabilitat i sectors en les empreses públiques i privades.

Duem a terme aquesta investigació amb la voluntat de contribuir i avançar en el coneixement per anar construint una societat més sostenible i saludable. Així, doncs, suggerim en l'apartat següent diverses recomanacions.

12. Les deu recomanacions

1. Formar, conscienciar i informar la població en general i els treballadors i treballadores en particular des de l'empresa, les administracions (especialment des de les àrees de treball, feminismes, empresa i salut), els sindicats, les universitats, etc. de la necessitat de descansar i desconnectar-se, tant pel que fa a la salut i el benestar personal, com en termes de poder augmentar l'eficàcia empresarial.
2. Promoure polítiques des de les administracions adreçades a canviar l'organització dels horaris laborals, fent un pas més en la conciliació i en la corresponsabilitat de dones i homes, amb l'objectiu de millorar el benestar i la salut de les persones.
3. Formar en la planificació laboral a distància, analitzant els avantatges i els inconvenients que la feina a distància (teletreball) i la presencial comporten.
4. Promoure que a les empreses s'avaluï les persones que treballen per compliment d'objectius i no per compliment horari, atenent també la flexibilitat horària.
5. Desenvolupar a nivell professional i personal una gestió millor del temps en relació amb els objectius i les tasques professionals; especialment quan es tracta d'horaris flexibles.
6. Incrementar la percepció que cal disposar de temps per dur a terme la vida personal i la vida professional de manera conciliada i diferenciada alhora, especialment en la modalitat de teletreball.
7. Establir una comunicació interpersonal més decidida i empàtica entre directius i directives i treballadors i treballadores.
8. Alhora, com a mesura preventiva, formar sobre els patrons de comportament (especialment la pèrdua de control sobre el temps de consum) que esdevenen conductes addictives a Internet, amb el consegüent risc per a la salut.
9. En períodes de descans, configurar un correu electrònic i un missatge per Whatsapp automàtics, que indiquin la no disponibilitat.
10. Complir els acords de disponibilitat digital en tots els estaments i nivells de responsabilitat a les empreses, i, per part dels treballadors, reclamar el dret si no es compleix.

EL TEMPS ÉS L'ESSÈNCIA DE LA VIDA

13. Bibliografia

- ADAMS, R., APPLETON, S., TAYLOR, A., MCEVOY, D., I ANTIC, N. (2016). *Report to the sleep Health*. Foundation 2016 sleep health survey of Australian adults. The Adelaide Institute for Sleep Health.
<https://www.sleephealthfoundation.org.au/pdfs/surveys/SleepHealthFoundation-Survey.pdf>
- AGÈNCIA DE SALUT PÚBLICA DE CATALUNYA (2019). *Pla de drogues i addiccions comportamentals*. Departament de Salut. Generalitat de Catalunya. Barcelona, 2019.
https://drogues.gencat.cat/web/.content/minisite/drogues/contingutsadministratius/pla_drogues/Pla-de-Drogues-i-Addiccions-Comportamentals-2019-23_OK_def.pdf
- ARIAS, MAX (2017). *Cap a un dret a la “desconnexió” digital*. Mòn jurídic: butlletí del Col·legi d'Advocats de Barcelona.
- BELIKIN, L., BECKER, W. J. I CONROY, S. (2016). *Exhausted But Unable to Disconnect: After-Hours Email, Work-Family Balance and Identification*. Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.10353abstract>
- BOE (2017). *Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa*. BOE-A-2017-11622 [https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/\(16\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/(16))
- BOE (2018 a). *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. BOE-A-2018-16673. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>
- BOE (2018 b). *Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol*. BOE-A-2018-160. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-160
- BOE (2020). *Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància*. https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043-C.pdf
- BOE (2021). *Ley 10/ 2021, 9 de julio, de trabajo a distancia*. BOE-A-2021-11472. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- CARBONELL, XAVIER. FPCEE Blanquerna. *El diagnóstico de adicción a videojuegos en el DSM-5 y la CIE-11. Retos y oportunidades para clínicos*. Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers, 2020 Vol. 41 (3), pp. 211-218. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2935.pdf>
- CHANG, A.M., AESCHBACH, D., DUFFY, J.F. I CZEISLER, C.A. (2014). *Evening use of light-emitting eReaders negatively affects sleep, circadian timing, and next-morning alertness*. Proc Natl Acad Sci U S A. 2015;112(4):1232-7. doi: 10.1073/pnas.1418490112. Epub 2014 Dec 22. PMID: 25535358; PMCID: PMC4313820.
- CIALTI, P.H. (2017). *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social (137), 163-181.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) (2018). *Acuerdo Horario IKEA, artículo 13*. <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/comercio/Acuerdo-horario-ikea.pdf>
- CÓPPULO, S. I PALAU, E. (2020-01). *Cómo liderar presencialmente y en remoto a raíz de la crisis de la COVID-19. Comunicación, gestión del cambio y transformación de*

competencias directivas. Observatori de Lideratge en l'Empresa, UPF-BSM.
<https://bit.ly/3gJCiqv>

CÓPPULO, S. I PALAU, E. (2020-02). *El liderazgo de las directivas en la empresa. Características, comunicación, gestión del cambio y transformación de competencias*. Observatori de Lideratge en l'Empresa, UPF-BSM. <https://cutt.ly/ETKN6lq>

CÓPPULO, S. I PALAU, E. (2021). *La desconexió digital, un dret laboral imprescindible per a la salut. Anàlisi de la situació a les empreses a Catalunya*. 1a Edició, Novembre 2021. Observatori de Lideratge en l'Empresa, UPF-BSM. ISBN: 978-84-122286-2-5

DIPUTACIÓ DE BARCELONA. *Què són els ODS*. <https://www.diba.cat/web/ods/que-son-els-ods>

EUROFUND (2020-01). FUNDACIÓ EUROPEA PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS DE VIDA I DE TREBALL. *Telework and ict-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg*.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

EUROFUND (2020-02). FUNDACIÓ EUROPEA PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS DE VIDA I DE TREBALL. *Enquesta europea sobre condicions laborals*.
<https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/2020/european-working-conditions-survey-2020>

EUROFOUND (2021). FUNDACIÓ EUROPEA PER A LA MILLORA DE LES CONDICIONS DE VIDA I DE TREBALL. *Living, working and COVID-19. Abril, 2021: Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21064en.pdf

FICA (2019). *Guía de buenas prácticas digitalización y conectividad*, pag 6. https://www.ugt-fica.org/images/RETOS_21_enero_2019_web_vx.pdf

FUNDACIÓ FACTOR HUMÀ (2019). *Desconexió digital. Unitat de coneixement*.
<https://factorhumana.org/attachments/article/14089/desconexio-digital-cat.pdf>

GARCÍA GONZÁLEZ, G. (2020). *El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos : alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria*. Revista Catalana de Dret Públic. 2020

GREENFIELD, S. (2015). *Mind Change: How Digital Technologies Are Leaving Their Mark On Our Brains*. New York: Random House, 2015. ISBN 9780812993820.

GRIFFITHS, MARK D. (2005). *A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework*. International Gaming Research Unit, Psychology Division, Nottingham Trent University, Nottingham, UK.. *Journal of Substance Use*, August 2005; 10(4): 191–197
<https://www.addictionpsychologist.org/wp-content/uploads/2019/03/griffiths-2005-addiction-components.pdf>

GRIFFITHS, MARK D. (2013). *Is "loss of control" always a consequence of addiction?* *Front Psychiatry*. 2013; 4:36. doi:10.3389/fpsy.2013.00036

- GUTIÉRREZ COLOMINAS, DAVID. (2020). *La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación*. IDP: revista de Internet, derecho y política.
- HILLMAN, D.R. I LACK, L.C. (2013). *Public health implications of sleep loss: the community burden*. Medical Journal of Australia, 199, S7-S10. <https://doi.org/10.5694/mja13.10620>
- ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) de CCOO (2020) *Estudio Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del COVID-19*. <https://istas.net/noticias/presentacion-del-estudio-condiciones-de-trabajo-inseguridad-y-salud-en-el-contexto-del>
- LÉGIFRANCE (2019). *Code du travail. Deuxième partie : Les relations collectives de travail. Article L2242-17, 7º* https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096.
- LÉGIFRANCE (2019). *LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* (1). Chapitre II. Article 55. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213?init=true&page=1&query=2016-1088+&searchField=ALL&tab_selection=all
- LEPP, A., BARKLEY, J.E., I KARPINSKI, A.C. (2014). *The relationship between cell phone use, academic performance, anxiety, and satisfaction with life in college students*. *Computers in human behavior*, 31, 343-350. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.049>
- LIU, J., LI, B., SUN, Y., CHEN, Q. I DANG, J. (2021). *Adolescent Vision Health During the Outbreak of COVID-19: Association Between Digital Screen Use and Myopia Progression*. *Front Pediatr*. 2021;9:j662984. doi:10.3389/fped.2021.662984
- MORRISON, C.M., I GORE, H. (2010). *The relationship between excessive Internet use and depression: a questionnaire-based study of 1,319 young people and adults*. *Journal of Psychopathology*, 43(2), 121-126. DOI: <https://doi.org/10.1159/000277001>
- MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL (2017). *Plan de Acción sobre Adicciones 2018-2020. Estrategia nacional sobre adicciones 2017 – 2024*. Edita: Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas. Madrid, 2017 https://pnsd.sanidad.gob.es/pnsd/planAccion/docs/PLAD_2018-2020_FINAL.pdf
- OIT (2017). *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf
- OIT (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneve. 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf
- PAOLI, GABRIELA (2020). *Salud digital. Claves para un uso saludable de la tecnología*. JL Servicios Editoriales. Amazon Fulfillment. Polònia.
- PARLAMENT DE CATALUNYA (2014). *Diari de sessions*. Comissió d'Estudi de la Reforma Horària. <https://www.parlament.cat/document/dspcc/56665.pdf>

SÁBADA, C., GARCÍA-MANGLANO, J., FERNÁNDEZ, A., LÓPEZ, C. I SERRANO, C. (2021). *De moderats a hiperconnectats: sis perfils d'ús del mòbil i el seu impacte en el benestar personal*. L'Observatori Social "la Caixa".

STEC (Intersindical Canaria) (2020). *Sindicato de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Guía práctica para garantizar el derecho a la desconexión digital*. https://www.stec.es/stec/archivos_subidos/gal_descargas/2/guia_desconexion_digital-ok_118.pdf

THE ADECCO GROUP INSTITUTE (2021). *Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el empleo (II): la evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia*. <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-la-evolucion-del-teletrabajo-y-el-empleo-a-tiempo-parcial-durante-la-pandemia/>

UGT (2019). *Negociació col·lectiva. Orientacions i Recomanacions*. http://www.ugt-cat.net/subdominis/premsa/negociacio_colectiva_2019.pdf

UGT (2020). *Propuesta para la regulación del Teletrabajo en la AGE (Administración General del Estado)*. https://www.ugt.es/sites/default/files/propuesta_ugt_regulacion_teletrabajo_en_la_age_1.pdf

UGT (2021). *Unió general de treballadores i treballadors a Catalunya. Newsletter Setembre, 2021*. <http://www.ugt.cat/un-any-de-lentrada-en-vigor-de-la-regulacio-del-treball-a-distancia/>

VANDELANOTTE, C., SUGIYAMA, T., GARDINER, P. I OWEN, N. (2009). *Associations of leisure-time internet and computer use with overweight and obesity, physical activity and sedentary behaviors: cross-sectional study*. *J Med Internet Res*. 2009;11:e28. doi: 10.2196/jmir.1084

WORLD HEALTH ORGANISATION (WHO) (2019). *International Classification of Diseases (ICD) 11th Revision*. The global standard for diagnostic health information.

Annex A: logos d'empreses col·laboradores



TEATRE NACIONAL DE CATALUNYA





AGÈNCIA D'ENERGIA DE BARCELONA



Ajuntament de Barcelona Institut d'Educació



World Wood Future





Annex B: Llista de figures

Figura 1. Gènere de les persones enquestades	5
Figura 2. Edat de les persones enquestades	5
Figura 3. Rangs d'edat en funció del gènere	5
Figura 4. Tenen persones sota la seva responsabilitat professional.....	5
Figura 5. Nombre de persones que tenen sota la seva responsabilitat	5
Figura 6. Nombre de persones que tenen sota la seva responsabilitat, en funció del gènere.....	5
Figura 7. Posició dins de l'empresa en funció del gènere	5
Figura 8. Empreses públiques i privades	5
Figura 9. Volum de l'empresa	5
Figura 10. Nombre d'hores de treball a la setmana.....	30
Figura 11. Modalitat de l'horari de treball.....	30
Figura 12. Avaluació per objectius	31
Figura 13. Avaluació per compliment horari	31
Figura 14. La conciliació laboral i personal és un objectiu de l'empresa.....	32
Figura 15. Modalitat de treball.....	33
Figura 16. La primera cosa que fa abans al llevar-se i la darrera abans d'anar a dormir és mirar el mòbil.....	34
Figura 17. Darrerament s'ha sentit estressat/ada a causa de la situació que comporta la pandèmia .	35
Figura 18. Fatiga digital.....	35
Figura 19. Dorm bé set o vuit hores diàries	36
Figura 20. Creu que estar connectat/ada digitalment és senyal de compromís i implicació amb l'empresa.....	37
Figura 21. Creu que estar connectat digitalment és positiu per a la carrera professional	37
Figura 22. Creu que estar connectat/ada digitalment fa estar més vinculat/ada personalment.....	38
Figura 23. Creu que estar connectat/ada digitalment fa estar més vinculat/ada personalment, segons les persones que teletreballen	39
Figura 24. Creu que estar connectat/da digitalment provoca desconexió emocional	40
Figura 25. Creu que estar connectat/da digitalment provoca desconexió emocional, segons les persones que teletreballen.....	41
Figura 26. Creu que estar connectat/da digitalment acaba generant sensació de soledat.....	42
Figura 27. Creu que estar connectat/da digitalment acaba generant sensació de soledat, segons les persones que teletreballen.....	43
Figura 28. Creu que estar connectat/ada digitalment és dolent per a la salut	44
Figura 29. Creu que estar connectat/ada digitalment és dolent per a la salut, segons les persones que teletreballen.....	44
Figura 30. Creu que el nombre de reunions a les quals ha d'assistir via telemàtica és excessiu.....	45

Figura 31. Creu que el nombre de reunions a les quals ha d'assistir via telemàtica és excessiu, segons les persones que teletreballen	46
Figura 32. El/la satisfà la comunicació via telemàtica amb companys, superiors, clients o proveïdors	47
Figura 33. Habitualment contesta missatges al mòbil o al correu electrònic fora de l'horari de treball..	5
Figura 34. Circumstàncies en les quals respon a les comunicacions fora de l'horari de treball	48
Figura 35. Planifica un temps dins de la seva jornada laboral per ocupar-se dels correus electrònics i els whatsapps	49
Figura 36. Disponibilitat digital, condicions i conseqüències	50
Figura 37. El dret a la desconexió digital	51



BARCELONA
SCHOOL OF
MANAGEMENT