

PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES DEL TEC RESPECTO AL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19

Paola Solano Durán, Profesional en Asesoría Estudiantil, área de psicología. Oficina de Equidad de Género, Campus Cartago. psolano@itcr.ac.cr

Ana Gabriela Viquez-Paniagua, Profesora, Investigadora de la Carrera de Administración de Empresas, Campus San Carlos. aviquez@itcr.ac.cr

Justificación

La emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 ha impactado sin lugar a duda la vida a nivel mundial. Laboralmente, en diferentes sectores, los cambios exigidos por la pandemia han propiciado la adaptación de nuevas modalidades de trabajo, en donde ha prevalecido el teletrabajo para poder continuar con las obligaciones económicas y sociales a nivel mundial. En el caso de nuestro país, la realidad nacional está alineada a la realidad mundial, y, por ende, el Tecnológico de Costa Rica (TEC) no fue una excepción. Los funcionarios y funcionarias de la institución tuvieron el reto de adoptar la modalidad de teletrabajo colectivo de acuerdo con lo estipulado institucionalmente para seguir laborando en tiempos de pandemia, lo que significó el reajuste de múltiples áreas de sus vidas y relaciones interpersonales.

Para Martínez Dy y Jayawarna (2020), el COVID-19 ha impactado

grandemente en todo el mundo de una manera negativa, generando muchos desafíos sociales y económicos, habiendo afectaciones en diversos sectores donde, particularmente, las mujeres son susceptibles a los efectos generados. Por otro lado, Gabster et al. (2020) y Kreeger et al. (2020) dejan ver cómo la pandemia de COVID-19 tiene la capacidad de magnificar el impacto de problemas de disparidad de género en diferentes ámbitos.

Para Kreeger et al. (2020), se debe retomar la discusión en torno al equilibrio entre la vida personal y laboral, incluida la distribución equitativa de la enseñanza, el servicio y los deberes y desafíos con los roles de cuidado, lo cual es un paso esencial para que la comunidad científica pueda mantenerse en equidad.

Por otra parte, algunas investigaciones hacen énfasis también en los impactos que ha generado la pandemia en la salud mental. Por ejemplo, González-Sanguino et al. (2021) mencionan cómo hay afectación en la salud mental, y López-Núñez et al. (2021) indican que las mujeres y personas jóvenes reportaron mayor ansiedad, depresión, conflicto entre el trabajo y la relación familiar, conciencia, y extraversión. Del mismo modo, Altena et al. (2020) exponen cómo la mayoría de las personas que están expuestas a una situación estresante pueden aumentar los

niveles de ansiedad y depresión durante el día, pero también durante el sueño. Finalmente, Nash y Moore (2019) mencionan que las mujeres académicas con responsabilidades de cuidado están siendo impactadas proporcionalmente. Sin embargo, no todo ha sido negativo, las investigaciones han encontrado también que la mayoría de las mujeres se han sumado a iniciativas solidarias, demostrando el deseo por mantener lazos y participar activamente en la vida comunitaria (Parisi et al., 2021).

Como antecedente de los resultados que aquí se presentan, vale enfatizar que este primer insumo forma parte de una investigación mayor basada en investigaciones realizadas en México y Chile, y en la reciente investigación "Percepción de las Mujeres de la Academia de Escuelas de Administración de América Latina respecto a la Igualdad de Oportunidades por Género" de las integrantes de la Red Latinoamericana de Innovación y Emprendimiento. Para ello se elaboró un protocolo conjunto con participantes de México, Chile, Colombia, Argentina, Ecuador, Costa Rica, Puerto Rico, Perú y Uruguay.

En este artículo se presentan los resultados obtenidos en el TEC. Los resultados de todas las universidades participantes serán presentados más adelante en el Congreso Internacional del CLADEA 2021, y conformarán un gran insumo para proponer estrategias que impulsen

la equidad de género en nuestras universidades, una vez dimensionado el impacto que ha tenido el teletrabajo en tiempos de COVID-19 desde una perspectiva de género.

Un breve vistazo a la literatura

La teoría de género señala que este se construye socialmente sobre la base del sexo biológico, definiendo así lo que se debe y lo que no se debe hacer en cuanto a la masculinidad y la feminidad, estableciendo ideales culturales e instituciones sociales (Acker, 1990; Connell, 2002; West y Zimmerman, 1987)

Lo anterior ha sido la base teórica sobre la cual diversas investigaciones han planteado la pregunta de si los efectos generados por la pandemia son iguales para hombres y mujeres. En este sentido, Yildirim y Eslen-Ziya (2021) plantearon la posibilidad de que la pandemia haya afectado de manera diferente debido, sobre todo, a la división del trabajo en función del género. Dichas autoras generaron una encuesta donde participaron aproximadamente 200 personas, para explorar las correlaciones de los cambios percibidos en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos/as, así como las condiciones de trabajo en personal académico de varios países, entre ellos Noruega, Suecia, Italia, Francia, Alemania,

Estados Unidos y el Reino Unido, entre otros.

Como resultados, las investigadoras encontraron que, si bien la brecha de género en cuanto a afectación por la pandemia en las condiciones de trabajo de las personas académicas fue escasa, la brecha se volvió alarmante entre las personas que tenían hijos/as. Las rutinas diarias de las académicas con hijos/as se vieron proporcionalmente afectadas por el cierre de los servicios y centros educativos durante la pandemia.

Otras investigaciones concluyeron de manera similar aduciendo que el trabajo académico, basado sobre todo en el número y la calidad de publicaciones científicas de una persona, así como en su capacidad para obtener financiación para proyectos de investigación es básicamente incompatible con el cuidado de los hijos e hijas (Minello, 2020). De igual forma, parece que el hecho de ser madre conduce a reducciones en la productividad académica de las mujeres, pero no de los hombres (Lutter y Schröder, 2020), lo cual aumenta la distancia entre ellas y sus compañeros varones y compañeras no madres en ese sentido (Staniscuaski et al., 2020).

Método

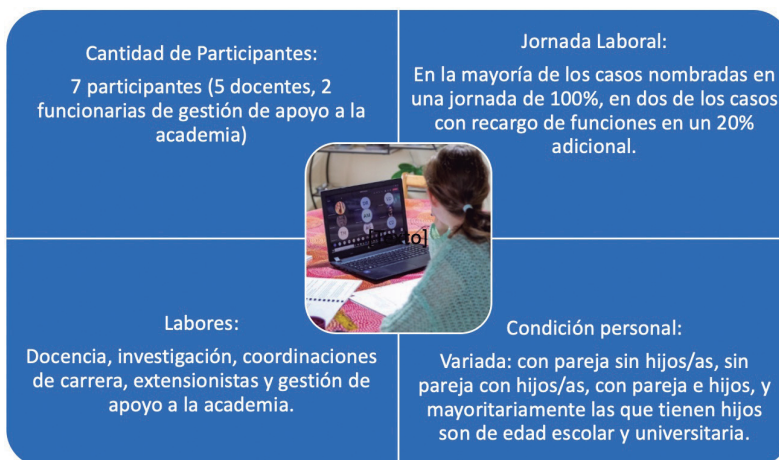
Se recurrió al método cualitativo (Creswell, 2009), específicamente

con una recolección de información mediante la técnica de grupo focal. El alcance de la investigación es descriptivo. Sousa et al. (2007) mencionan que el diseño descriptivo se trata de que el investigador observa, describe y fundamenta varios aspectos del fenómeno. Se busca la causa-efecto con relación con el fenómeno, citado por Henderson et al. (2015). A través de la Oficina de Equidad de Género, se hizo una invitación a 15 mujeres académicas y funcionarias de gestión de apoyo a la academia del TEC, de las cuales confirmaron su participación 7 académicas y 2 funcionarias. Con una participación voluntaria y un consentimiento informado que formalizara la participación en la actividad, el grupo focal tuvo una duración aproximada de 90 minutos. A efectos de agilizar la entrevista grupal, esta fue grabada para su eventual transcripción.

Sujetos de información

Las participantes fueron todas mujeres, con edades comprendidas entre los 25 y 65 años, académicas de las áreas de Biotecnología, Química, Administración de Empresas, Ingeniería Ambiental e Ingeniería Agrícola, y funcionarias de gestión de apoyo a la academia del TEC de Costa Rica. El detalle y perfil se presenta en la Figura 1.

Figura 1. Perfil de las participantes



Nota: Perfil de las participantes del grupo focal.

Fuente: Elaboración propia

Procedimientos de recolección y análisis de información

La dinámica consistió en el planteamiento de preguntas generadoras al tema que las participantes respondían de manera libre y voluntaria; ninguna respuesta se valoró como correcta e incorrecta, ya que todas fueron opiniones y, como tales, surgieron diferentes sentires. En ese sentido, prevaleció el respeto mutuo y la participación de todas las invitadas entre sí.

Los resultados se presentan en la generalidad y se salvaguarda la identidad de las participantes en pro de destacar los aspectos más relevantes en torno al objetivo de la investigación.

A través del análisis de las respuestas obtenidas, se desglosó el comportamiento de las variables

en estudio por medio de subapartados. En la sección de resultados se analizaron los datos más relevantes concebidos en esta primera fase de la investigación.

Resultados

A continuación, se presentan los principales resultados generados en la fase 1 de la investigación, obtenidos con la población del TEC.

1. Asociación de palabras con COVID-19

En primera instancia, se instó a que las participantes realizaran una asociación de palabras con respecto al concepto de "COVID-19". Las más relevantes fueron: cansancio, ansiedad y estrés; no obstante, también fueron mencionadas en mayor o menor medida: encierro, angustia, tristeza, cuidado-prevención, información, temor, teletrabajo, reorganización, preocupación, saturación y muerte (Figura 2).

Figura 2. Asociación de palabras con COVID-19



Nota: La imagen representa las palabras más destacadas mencionadas por las participantes del grupo focal en la asociación con el término COVID-19

Fuente: Elaboración propia mediante <https://wordart.com>

Después, se realizó una segunda asociación de palabras con "teletrabajo en tiempos de COVID-19", donde se mencionó la exigencia institucional de capacitación constante, en paralelo con la carga laboral que ya previamente había sido asignada, y el sentir que de que se debe tener una disposición 24/7. Entre las palabras más mencionadas se encuentran: saturación mental, exigencia laboral fuera de horarios, el control excesivo y monitoreo constante por parte de algunas jefaturas y la sensación de que el trabajo no acaba (Figura 3).

Figura 3. Asociación de Teletrabajo con COVID-19



Nota: La imagen representa las palabras más destacadas mencionadas por las participantes del grupo focal en la asociación con el término Teletrabajo con COVID-19

Fuente: Elaboración propia mediante <https://wordart.com/>

2. Disponibilidad de recursos físicos y económicos

En cuanto a los recursos físicos, las académicas comentaron que en general cuentan con ciertas comodidades. Sin embargo, tuvieron que realizar adecuaciones en sus hogares, sobre todo en cuanto a horarios y espacios compartidos, compras de algunos equipos y mejora de la conexión a internet. La adecuación a la virtualización ha requerido una importante inversión en conexión a internet. Por otro lado, también para algunas ha habido ahorro de dinero, el cual ha permitido realizar préstamos y apoyar a familiares y amistades que lo han requerido por desempleo.

Se mencionó la situación laboral de otros miembros de la familia y la economía propia. En general, existe la seguridad laboral, ya que la universidad no demandó recortes o disminuciones en jornadas. Dos de las mujeres mencionaron la pérdida de empleo en familiares y pareja, así como dificultad para encontrar empleo en dichas personas.

3. Teletrabajo, recursos intangibles, la dinámica familiar y las rutinas de trabajo

Por otro lado, se comentó sobre el teletrabajo y los recursos intangibles, la dinámica familiar y las rutinas de trabajo, donde en la mayoría ha prevalecido la armonía entre la familia y la asignación de roles para los trabajos domésticos. No obstante, también hubo mujeres que señalaron que se les ha recargado las tareas domésticas y de cuidado de hijos e hijas.

Asimismo, algunas también señalaron el uso de terapias alternativas como Flores de Bach, aceites esenciales y aromaterapia, tiempo con las mascotas, tiempo a solas, ayuda psicológica y reorganización familiar. Mencionaron, además, la necesidad de aprender a separar lo personal de lo profesional. También, la actividad física como caminar, salir y conversar con otras personas, aunque sea por pequeños momentos, ha sido muy importante, así como el acompañamiento y el autocuidado.

4. Relación de distribución de tiempo profesional y personal

Durante el primer año de pandemia (2020), se mencionó que se les dificultó la organización del tiempo y establecer límites personales. Sin embargo, en la actualidad ha habido un aprendizaje con respecto al tema y con esto se han generado cambios en pro del respeto de la jornada laboral, la atención de estudiantes, colegas, y el tiempo para asuntos personales.

Por otro lado, algunas de las participantes han tenido que readecuar los horarios de almuerzo, más que todo por el horario de los niños/niñas, en los casos donde aún asisten a educación primaria, ya que se traslapan los horarios laborales con el estudio de sus hijos e hijas.

Adicionalmente, se han requerido ajustes de autocuidado, en donde el respeto de horarios y la desconexión de los medios de comunicación en el plano laboral ha sido primordial. El teletrabajo, además, ha ahorrado en tiempo de desplazamiento, lo que ha permitido un mayor aprovechamiento de dicho tiempo en otras cuestiones personales. Este último, es un ejemplo de una ventaja que ha proporcionado el teletrabajo, pues dicho tiempo lo invierten con la familia, mascotas, para el cuidado propio y en aprendizaje (sobre todo en cuestiones de plataformas virtuales, TICs y desarrollo de habilidades informáticas).

5. Rol académico, aula virtual y relación con estudiantes

Se evidencia en las manifestaciones de las participantes que hay una falta de contacto físico y personal con compañeros/as y amigos/as. Además, manifiestan haber realizado esfuerzos para cumplir con las demandas del estudiantado mediante diferentes medios de comunicación. Sin embargo, han aprendido a poner límites, ya que la demanda (tanto de estudiantes y colegas de trabajo) puede llegar a ser constante y permanente más allá de los horarios de trabajo.

Por otra parte, las reuniones virtuales han permitido optimizar tiempos, agilizar temas y distribuir

mejor los horarios al evitar los desplazamientos. No obstante, al mismo tiempo, ha habido una demanda extra asociada en la presentación de informes para demostrar el cumplimiento del trabajo, o esperar llamadas de seguimiento por parte de la jefatura, "como si no se estuviera trabajando", afirman algunas participantes.

6. Confianza, cultura organizativa y soporte de la universidad

Queda de manifiesto que la universidad, en paralelo a la jornada laboral y la carga académica y de gestión, se ha preocupado por capacitar y entrenar al personal para la nueva normalidad. No obstante, algunas personas docentes han percibido que el deber es estar conectada 24/7, lo que ha llevado a afirmar el respeto por los horarios y las jornadas. Algo en lo que coinciden las participantes del grupo es que el manejo de estas circunstancias ha sido mejor en el 2021, en comparación con el 2020, por los aprendizajes que ya se han generado.

7. Situación emocional

En cuanto a las emociones, las participantes manifestaron que sí hubo una época donde sintieron mucho estrés y ansiedad, principalmente al inicio de la pandemia, donde la información era escasa y la incertidumbre era aún mayor. El hecho también de haber tenido que aprender a ejercer la docencia o su labor de apoyo administrativo bajo las nuevas condiciones ocasionó cierta ansiedad y temor.

Por otra parte, quienes tienen también la labor y el rol de ser madres con hijos/as menores de edad, en su mayoría expresaron sentir un recargo de funciones. Esto incrementó el cansancio emocional, ya que hay una exigencia de apoyo en asuntos de cuidado, crianza, apoyo escolar y alimentación (más aún en los casos en los que hay hijas/os pequeños). En los casos en donde no hay hijas/os, o estos son mayores de edad, se manifestó no tener mayor afectación en la distribución de trabajo doméstico, por ejemplo. A nivel emocional este puede implicar un menor peso.

Al menos un 50% de las mujeres mencionaron una liberación de

estrés en el hecho de trabajar en sus casas, y de esa forma evitar algunas formas de violencia que vivían en sus oficinas, tal como el acoso sexual (en uno de los casos) y la liberación emocional por presiones de sobre trabajo en oficina (tres de los casos). Ninguna de las participantes afirmó haber sido víctima de violencia doméstica en este periodo de teletrabajo.

8. La oportunidad que brinda la nueva normalidad

Entre las oportunidades que ha brindado la nueva normalidad, las participantes mencionaron el intercambio y la participación académica a nivel internacional, trabajos en redes, videoconferencias, *webinars*, crecimiento académico, participación en congresos internacionales, mayor posibilidad de realizar más labores y la mejor distribución de los tiempos en pro de las labores que se realizan y las investigaciones que se llevan a cabo.

Por otra parte, compartir más con la pareja, con los hijos e hijas y con las mascotas son consideradas como las ventajas que ha traído esta nueva normalidad. Distribuir mejor los tiempos, evitar los desplazamientos al lugar de trabajo, así como mejores y mayores capacidades en el uso de TICs, también fueron mencionadas por las participantes (Figura 4).

9. Lo negativo de la nueva normalidad

Aislamiento de la familia, contacto limitado con familiares y amistades, junto al confinamiento o encierro que se ha experimentado por la pandemia generó mayor ansiedad y demandó mayor responsabilidad. Esto implicó, por un lado, manejar las emociones que esta experiencia estaba generando y, por otro, aprender a teletrabajar. Para algunas participantes, la familia no comprendía la importancia de mantener el distanciamiento físico.

10. Ventajas para el futuro de lo vivido

Las participantes han sentido que volverán más fortalecidas, con más capacidades tecnológicas para fortalecer la enseñanza y hacerla más significativa. Tendrán, además, mayor entrenamiento para agilizar tiempos de reunión a futuro. "Volve-

mos con mayor conocimiento social y personal”, mencionaron. “Nos volvimos aún más organizadas, fortalecimos la necesidad de auto-cuidarnos, vamos a cuidarnos más, compartir mejor y más tiempos de calidad”, señaló una de las participantes.

Figura 4. Oportunidades de la nueva normalidad



Nota: La imagen representa las palabras más destacadas mencionadas por las participantes del grupo focal en relación a las oportunidades de la nueva normalidad.

Fuente: Elaboración propia mediante <https://wordart.com/>

Discusión

La afectación que ocasionado la condición de pandemia es indudable. De acuerdo con lo mencionado por las participantes, a nivel general han experimentado desde afectación psicológica y fisiológica, como cuadros de ansiedad, angustia, tristeza, incertidumbre, presión cognitiva, hasta corporales como descontrol de peso. También, mientras que para algunas de ellas ha significado un golpe a la economía debido a que familiares o pareja han perdido el trabajo remunerado, para otras ha significado tener la posibilidad de un ahorro de dinero. Esto último muestra la diversidad existente en nuestro país con respecto a quienes gozan de trabajos estables, formales y con garantías sociales, y otros que, ya sea porque son autónomos, del ámbito privado o informal, carecen de estos atributos y derechos.

Existen, tal como lo mencionan algunas investigaciones realizadas previamente y en otros países (Gabster et al., 2020; Kreeger et al., 2020; Yildirim y Eslan-Ziya, 2021; Minello, 2020) una diferencia entre las mujeres que tienen hijos/as y quienes no los tienen, o son mayo-

res de edad, es decir, no dependientes, donde claramente el problema no es ser madre, sino la persistencia de los roles tradicionales de género que siguen reproduciendo las personas. Esto, a su vez, refuerza la división sexual del trabajo, sobrecargando en este caso el de cuidado y crianza a las mujeres. El COVID-19 vino a agravar los problemas estructurales que ya existían (Fulweiler et al., 2020).

Al respecto, Fulweiler et al. (2020) también señalan una serie de recomendaciones, especialmente para las mujeres que son madres y que están dentro de las academias. Específicamente, para el personal administrativo como para las personas en los puestos de dirección de escuelas o departamentos, decanatos y rectoría, las políticas no deberían ser neutrales en cuanto al género, puesto que la pandemia no es neutral desde el punto de vista del género, por lo que tales acciones no lograrían una mayor equidad.

Asimismo, se menciona la asignación de un fondo flexible para apoyar la productividad investigadora de las madres académicas. Parece que la productividad investigadora

del profesorado está directamente relacionada con la productividad investigadora de sus estudiantes de grado y posgrado, por lo que esto incentivaría y sostendría la motivación por la investigación. En esta misma línea, se recomienda potenciar las oportunidades de creación de redes para las madres, de manera tal que varias madres con poco tiempo libre pueden unir sus fuerzas en pro de la creatividad.

Por otra parte, varias de las participantes (principalmente sin hijos e hijas o mayores) también se refirieron a que habían de cierta forma superado los roles tradicionales de género, lo cual hizo que no se les recargara a ellas el trabajo doméstico, lo que al parecer hizo que sobrellevaran el cambio al teletrabajo de mejor manera.

Se identificó también en las participantes una cierta resignificación de dicha experiencia de confinamiento y teletrabajo, y el reconocimiento de los aprendizajes generados en este periodo. Mientras que para algunas ha sido una oportunidad para el aprendizaje hacia nuevas tecnologías, metodologías y formas de enseñanza, para otras ha sido una lección para establecer límites personales y dirigirse hacia el autocuidado.

No obstante, este aprendizaje puede estar también mediado en cierta medida por las posibilidades y tiempo de que disponen las mujeres. En este caso, qué tanto se les recarga un doble o triple rol de trabajo por tener que asumir las labores domésticas, de crianza y de cuidado, puede marcar gran diferencia en la salud, la resiliencia y la oportunidad de crecimiento profesional y personal.

Referencias

- Acker, J. (1990). HIERARCHIES, JOBS, BODIES: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Altena, E., Baglioni, C., Espie, C. A., Ellis, J., Gavriloff, D., Holzinger, B., Schlarb, A., Frase, L., Jernelöv, S., & Riemann, D.

- (2020). Dealing with sleep problems during home confinement due to the COVID-19 outbreak: Practical recommendations from a task force of the European CBT-I Academy. *Journal of Sleep Research*, 29(4). <https://doi.org/10.1111/jsr.13052>
- Connell, R. W. (2002). On hegemonic masculinity and violence: Response to Jefferson and Hall. *Theoretical Criminology*, 6(1), 89-99. <https://doi.org/10.1177/136248060200600104>
- Creswell, J. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed approaches*. CA: SAGE.
- Fulweiler, R. W., Davies, S. W., Biddle, J. F., Burgin, A. J., Cooperdock, E. H., Hanley, T. C., & Ziegler, M. (2020). *Rebuilding the Academy: Strategies for Supporting Academic Mothers during the COVID-19 Global Pandemic and Beyond*.
- Gabster, B. P., van Daalen, K., Dhatt, R., & Barry, M. (2020). Challenges for the female academic during the COVID-19 pandemic. *The Lancet*, 395(10242), 1968-1970. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31412-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31412-4)
- González-Sanguino, C., Ausín, B., Castellanos, M. A., Saiz, J., & Muñoz, M. (2021). Mental health consequences of the Covid-19 outbreak in Spain. A longitudinal study of the alarm situation and return to the new normality. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 107, 110219. <https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2020.110219>
- Henderson, A., Rosales, T., & Jiménez, K. (2015). *Cómo seleccionar el enfoque y el diseño de investigación*. 47.
- Kreeger, P. K., Brock, A., Gibbs, H. C., Grande-Allen, K. J., Huang, A. H., Masters, K. S., Rangamani, P., Reagan, M. R., & Servoss, S. L. (2020). Ten simple rules for women principal investigators during a pandemic. *PLoS Computational Biology*, 16(10), 1-9. <https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1008370>
- López-Núñez, M. I., Díaz-Morales, J. F., & Aparicio-García, M. E. (2021). Individual differences, personality, social, family and work variables on mental health during COVID-19 outbreak in Spain. *Personality and Individual Differences*, 172, 110562. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110562>
- Lutter, M., & Schröder, M. (2020). Is there a motherhood penalty in academia? The gendered effect of children on academic publications in German sociology. *European Sociological Review*, 36(3), 442-459.
- Martinez Dy, A., & Jayawarna, D. (2020). Bios, mythoi and women entrepreneurs: A Wynterian analysis of the intersectional impacts of the COVID-19 pandemic on self-employed women and women-owned businesses. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 38(5), 391-403. <https://doi.org/10.1177/0266242620939935>
- Minello, A. (2020). The pandemic and the female academic. *Nature*. Retrieved from <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01135-9>
- Nash, M., & Moore, R. (2019). «I was completely oblivious to gender»: An exploration of how women in STEM navigate leadership in a neoliberal, post-feminist context. *Journal of Gender Studies*, 28(4), 449-461. <https://doi.org/10.1080/09589236.2018.1504758>
- Sousa, V. D., Driessnack, M., & Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Staniscuaski, F., Reichert, F., Werneck, F. P., de Oliveira, L., Mello-Carpes, P. B., Soletti, R. C., & Kmetzsch, L. (2020). Impact of COVID-19 on academic mothers. *Science*, 368(6492), 724-724. <https://doi.org/10.1126/science.abc2740>
- Parisi, R., Lagomarsino, F., Rania, N., & Coppola, I. (2021). Women Face to Fear and Safety Devices During the COVID-19 Pandemic in Italy: Impact of Physical Distancing on Individual Responsibility, Intimate, and Social Relationship. *Frontiers in Public Health*, 9, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.622155>
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). *Doing Gender*. *Gender & Society*, 1(2), 125-151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- Yildirim, T. M., & Eslen-Ziya, H. (2021). The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown. *Gender, Work & Organization*, 28, 243-249. <https://doi.org/10.1111/gwao.12529>