

HERRAMIENTA 4

Preguntas para orientar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género. Indicadores para la evaluación específica del teletrabajo

FACTOR DE INFLUENCIA EN LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO	PREGUNTAS
EL GÉNERO DE LA PERSONA Y LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO DE FORMA INDIRECTA (SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL POR GÉNERO)	<p>De entre las personas que trabajan presencialmente y trabajan a distancia o en teletrabajo, ¿encontramos diferencias significativas en la proporción con respecto al género?</p> <hr/> <p>En caso de observar diferencias, ¿se dispone de información sobre el motivo que las causa?</p> <hr/>
LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO DE FORMA DIRECTA: EL TRABAJO DE ATENCIÓN Y CUIDADO	<p>En caso de observar diferencias, ¿estas pueden tener como motivo principal la carga del trabajo de atención y cuidado de hijos/as y/o personas enfermas o dependientes?</p> <hr/> <p>Las personas que están trabajando a distancia o en teletrabajo, ¿lo hacen motivadas por la necesidad de conciliar el trabajo en la organización y el trabajo de atención y cuidado de hijos/as y/u otras personas enfermas o dependientes? ¿Lo hacen motivadas por cuestiones de movilidad? ¿O por otros temas?</p> <hr/>
LA POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	<p>¿En la organización del trabajo se ha establecido de forma explícita la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo como medida para la conciliación?</p> <hr/> <p>¿Se dispone de información sobre si el planteamiento de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo resulta una medida efectiva de conciliación para las personas que lo llevan a cabo? Si no es así, ¿se dispone de información sobre las razones?</p> <hr/> <p>¿Se dispone de un protocolo de desconexión para asegurar los tiempos y los espacios personales de reposo y de descanso?</p> <hr/>

Fuente: Elaboración propia

Esta información se puede recoger de forma directa y cualitativa mediante entrevistas o reuniones participativas con las personas trabajadoras, o bien pasando las preguntas en formato de formulario para obtener resultados cuantitativos.

Aunque no sea el objetivo un diagnóstico de género, ni establecer los criterios a tener en cuenta para llevar a cabo una evaluación de riesgos, dejar constancia en este punto sobre cómo atraviesa la perspectiva de género las modalidades de trabajo, sí puede servir para describir la organización y encarar la necesidad de futuras actuaciones preventivas.

Las preguntas planteadas, así como la forma en la que se recogerán los datos de respuesta, se pueden anotar como indicadores para tener en cuenta en las evaluaciones del teletrabajo y, por lo tanto, como actividad preventiva con perspectiva de género para garantizar una organización del trabajo saludable.