

Preguntes per orientar la modalitat de treball a distància o teletreball tenint en compte la perspectiva de gènere: indicadors per l'avaluació específica del teletreball

FACTOR D'INFLUÈNCIA EN LA MODALITAT DE TREBALL A DISTÀNCIA O TELETREBALL	PREGUNTES
EL GÈNERE DE LA PERSONA I LA DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL DE FORMA INDIRECTA (LA SOCIALITZACIÓ DIFERENCIAL PER GÈNERE)	<p>D'entre les persones que fan treball presencial i treball a distància o teletreball, trobem diferències significatives en la proporció pel que fa al gènere?</p> <hr/> <p>En cas d'observar diferències, es disposa d'informació sobre el motiu d'aquestes?</p>
LA DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL DE FORMA DIRECTA: EL TREBALL D'ATENCIÓ I CURA	<p>En cas d'observar diferències, aquestes poden tenir com a motiu principal la càrrega del treball d'atenció i cura a fills/es i/o persones malaltes o dependents?</p> <hr/> <p>Les persones que estan realitzant treball a distància o teletreball, ho fan motivades per la necessitat de conciliar el treball a l'organització i el treball d'atenció i cura a fills/es i/o altres persones malaltes o dependents? Ho fan motivades per un tema de mobilitat? O per altres temes?</p>
LA POLÍTICA DE CONCILIACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ	<p>En l'organització del treball, s'ha establert de forma explícita la modalitat de treball a distància o teletreball com a mesura per a la conciliació?</p> <hr/> <p>Es disposa d'informació sobre si el plantejament de la modalitat del treball a distància o teletreball resulta una mesura efectiva de conciliació per a les persones que el realitzen? Si no és així, es disposa d'informació sobre el perquè?</p> <hr/> <p>Es disposa de protocol de desconnexió per tal d'assegurar els temps i els espais personals, de respòs i de descans?</p>

NOTA

Elaboració pròpia

Aquesta informació es pot recollir de forma directa i qualitativa, mitjançant entrevistes o reunions participatives amb les persones treballadores, o bé, passant les preguntes en format formulari per obtenir resultats quantitius. Tot i que no sigui l'objectiu un diagnòstic de gènere, ni establir els criteris

a tenir en compte per portar a terme una avaluació de riscos, deixar constància en aquest punt sobre com travessa la perspectiva de gènere les modalitats de treball, sí que pot servir per descriure l'organització i encarar la necessitat de futures actuacions preventives.

Les preguntes plantejades, així com la forma en la qual es recolliran les dades de resposta, es poden anotar com a indicadors per tenir en compte en les avaluacions del teletreball i, per tant, com activitat preventiva amb perspectiva de gènere per assegurar una organització del treball saludable.