GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Hacienda y Administración Pública

Secretaría General Técnica

Plaza de Los Sitios, 7
50001 Zaragoza (Zaragoza)

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE REGULA LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS.

Nombre del proyecto: Orden por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos.

Entidad que lo promueve: Departamento de Hacienda y Administración Pública.

1. INTRODUCCIÓN

Este Informe de Evaluación de Impacto de Género se emite en cumplimiento de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón que establece en su artículo 18 que "*los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la **evaluación previa del impacto de género** en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres*".

Este informe sobre impacto de género incorporará una **evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género** en previsión del artículo 44 de la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón y de la modificación Del apartado 3 del artículo 37 de la Ley 2/2009, de 11 mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón recogida en la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

La Orden tiene por **objeto regular la prestación del servicio por el personal empleado público en la modalidad de teletrabajo** en la Administración de la Comunidad Autónoma Aragón y sus Organismos Públicos.

2. PERTINENCIA DE GÉNERO

El proyecto de Orden tiene como objeto la regulación de **cuestiones que afectan a mujeres y hombres de manera directa**. En este caso, aspectos relativos al modo de trabajo en la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y

sus Organismos Públicos. En concreto, el proyecto de Orden regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de **teletrabajo**.

Como sabemos, la jornada y el horario de trabajo resultan aspectos esenciales para hacer posible la **compatibilidad de la vida laboral con la personal y la familiar**. Por tanto, se trata de un proyecto de Decreto con clara incidencia sobre mujeres y hombres y se declara que posee **pertinencia de género**.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

La **irrupción de la crisis sanitaria** causada por la **COVID-19** ha **reconfigurado los espacios de trabajo**. En este escenario, el **teletrabajo** ha emergido como la alternativa escogida por muchas empresas, así como administraciones públicas para la ordenación del trabajo de su personal. Esta realidad sobrevenida posee dos caras: por un lado, supone la oportunidad de dar un **impulso** al avance del **teletrabajo a largo plazo**; y por otro, puede brindar la ocasión de examinar los **puntos a mejorar** cara al presente desarrollo normativo del teletrabajo. A continuación se realiza una revisión del estado del teletrabajo antes y después de la COVID-19.

Entendemos por teletrabajo, según la Orden, como una **modalidad de prestación de servicios** en la cual el trabajo se ejecuta haciendo **uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones**, de modo que una **actividad que normalmente se desempeña en las dependencias de un centro de trabajo, se efectúa fuera de ellas de manera regular**.

3.1. El teletrabajo antes de la COVID-19

A nivel internacional, los datos anteriores a la crisis sanitaria más recientes sobre teletrabajo los encontramos en el **estudio elaborado por el Eurofound y la OIT** donde se analiza la **repercusión de las TIC** (Tecnologías de la Información y de la Comunicación) en el **trabajo productivo en diferentes países**. En primer lugar, el informe advierte que pocos países llevan a cabo una recopilación sistemática de estadísticas oficiales para hacer un seguimiento y medición del desarrollo del teletrabajo (Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, p.8).

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

Prestando atención al **género**, entre las conclusiones que se extraen se encuentra que el teletrabajo resulta más común entre los profesionales y directivos, aunque también es significativo entre los que ejercen tareas de administrativo o entre los empleados de ventas. En cuanto al género, **es más probable que sean los hombres los que realicen** trabajo mediante TIC o tecnologías móviles **que las mujeres**, en cambio, es **más frecuente que sean las mujeres las que opten por el teletrabajo en casa**. Es decir, los hombres suelen realizar un teletrabajo más dinámico en espacios que no son el hogar y las mujeres suelen realizarlo en el ámbito doméstico. Por tanto, este escenario descrito sugiere que los **roles y modelos de trabajo atribuidos a los hombres y a las mujeres y la vida familiar** en los diferentes países desempeñan un papel relevante en la configuración del trabajo fuera de la oficina. (Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva p.57).

Echando un vistazo al **caso de España**, los datos más recientes sobre este fenómeno provienen de las variables de la submuestra de la Encuesta de Población Activa de 2019 del Instituto Nacional de Estadística (Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística. El teletrabajo en España y la UE antes del COVID-19). A continuación se detallan las **principales conclusiones:**

- ✓ En 2019 continúa la **moderada tendencia al alza de las personas que trabajan desde casa**. Tanto de las que lo hacen normalmente (o más de la mitad de los días) que ha pasado del **4,3% al 4,8%,** como la de las que lo hicieron ocasionalmente, que ha aumentado del 3,2% al 3,5%. El porcentaje de personas ocupadas que normalmente realizan trabajo desde el domicilio en la Unión Europea es más alto que en España en numerosos países**.**
- ✓ Aunque **el porcentaje de ocupados que trabajan desde casa es mayor que el de ocupadas** (4,9% frente a 4,7%, como trabajo habitual, y 4,0% frente a 2,9%, como trabajo ocasional), en algunas regiones el porcentaje de mujeres supera al de hombres (Principado de Asturias y Ceuta).
- ✓ En casi todos los países, hay **más mujeres que hombres que trabajan normalmente desde casa**. En la Eurozona, el porcentaje es del 6,1% de mujeres frente al 5,5% de hombres.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

- ✓ **Cuanto más mayores, más trabajan desde casa.** Una tendencia común que se observa en todos los países es el incremento del porcentaje de personas empleadas conforme aumenta la edad. En el caso de España, entre los 15 y 24 años, los que trabajan desde casa representan solo un 1,8% del total; entre los 25 y 54, la cifra sube al 7,7%; y entre los de 55 años o más se sitúa en el 8,4%.
- ✓ **Se trabaja más desde casa en los hogares formados por parejas con hijos e hijas**. Atendiendo al tipo de hogar, los hogares formados por algún adulto viviendo en pareja con hijos registran el porcentaje más alto de trabajadores desde casa (9,3%), seguidos de los formados por un adulto con hijos (8,5%), los de parejas sin hijos (8,3%) y un adulto sin hijos (8,1%).
- ✓ En España, el 80,9% de los hogares con al menos un miembro de 16 a 74 años **dispone de algún tipo de ordenador** (de sobremesa, portátil, tablet…) en 2019. Además, el 91,4% de los hogares tienen **acceso a internet**, frente al 86,4% del año anterior, y de estos, casi la totalidad (el 99,7%, 15 millones de hogares) disponen de acceso a internet por banda ancha (fibra óptica o red de cable, ADSL, telefonía móvil 3G o 4G…).

Finalmente, desde el **Instituto de la Mujer** se elaboró un **informe con perspectiva de género** sobre la **conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres que trabajan con TIC**. El informe detalla que, debido a la falta de concreción conceptual, los diversos estudios que se han realizado sobre teletrabajo en nuestro país nos aportan cifras de usuarias muy dispares que van desde un 5% hasta casi un 30% de personas que teletrabajan. Independientemente de la cifra, el estudio comprueba que **la mayoría de las empresas que han decidido implementar un programa de teletrabajo en nuestro país son empresas multinacionales, con una cultura empresarial diferente, y relacionadas con las nuevas tecnologías** (Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's, Ministerio de Igualdad, p.60).

Por otro lado, diversos análisis han mostrado que las **razones del teletrabajo** varían enormemente en función de las personas implicadas que responden a tales requerimientos. En ese sentido, las personas **teletrabajadoras tradicionales** (con ocupaciones poco remuneradas y con baja formación) afirman que es **para cuidar de su familia (33%),** mientras

que los **teletrabajadores profesionales** (con actividades bien remuneradas y con un nivel de formación más alto) destacan principalmente la **flexibilidad** (21,4%), los motivos económicos (14,3%) y la **familia** (10,7%). Estas cifras se explican porque las y los teletrabajadores tradicionales acostumbran a cuidar de sus hijos e hijas personalmente (63,6%), especialmente las mujeres, mientras que los teletrabajadores profesionales sólo lo hacen en un 26,3% (Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's, Ministerio de Igualdad, p.57).

El informe concluía que mientras para las personas teletrabajadoras con ocupaciones de tipo profesional –mayoritariamente **hombres- el teletrabajo es una buena herramienta para conciliar vida laboral y familiar** porque les permite hacerse cargo de responsabilidades familiares sin renunciar a una carrera profesional, las personas teletrabajadoras con actividades más convencionales –principalmente **mujeres**- observan cómo el teletrabajo es otra **manera más de fijar su papel de encargada principal del hogar** y, además, un mecanismo que recorta sus opciones de ascenso o mejora laboral. En este segundo grupo, el **teletrabajo no ayuda a mejorar la calidad de vida sino que, por el contrario, es una fuente importante de estrés y ansiedad** (Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's, Ministerio de Igualdad, p.58).

3.2. El teletrabajo durante la COVID-19

Como se ha mencionado anteriormente, la **opción del teletrabajo** ha sido la opción escogida, y **sobrevenida**, por empresas y administraciones públicas ante la irrupción de la crisis sanitaria de la **COVID-19**.

El **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de **medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19** establecía que:

- ✓ "*Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán* ***derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos*** *previstos en el presente artículo, cuando concurran circunstancias excepcionales*" (Artículo 6. Plan MECUIDA).
- ✓ "*El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones*

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, ***cambio en la forma de prestación del trabajo****,* ***incluyendo la prestación de trabajo a distancia,*** *o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19*".

Contamos con algunos análisis sobre el teletrabajo en la Administración Pública a raíz de la crisis sanitaria causada por la COVID-19 como el de la **Asociación Mujeres en el Sector Público**. Esta encuesta se llevó a cabo durante el mes de mayo de 2020. Algunos de las conclusiones de esta encuesta sobre el impacto del Teletrabajo en las Mujeres fueron:

a) Una **abrumadora mayoría de personas que participaron fueron mujeres (89,8%),** lo que induce a pensar que el teletrabajo se sigue enfocando desde la **óptica de la idea tradicional de la conciliación como tarea fundamentalmente femenina**.

b) Hubo una alta participación de mujeres y hombres pertenecientes al **Grupo A1** del sector público, esto es, con un perfil profesional alto habituado al uso de las nuevas tecnologías.

c) El tener hijos e hijas as o no fue uno de los aspectos más influyentes en la valoración de los diferentes aspectos de la encuesta y, cuando existían, había mucha influencia en cuestión de género.

d) No se presentaba diferencia por género en las personas sin hijas e hijos

e) Las familias en las que los y las menores se hallaban a cargo en exclusiva de una mujer (**familias monoparentales** con una mujer a cargo de los/las menores) son las que **valoraron de manera más negativa el teletrabajo**.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

f) Las personas sin hijos/as fueron las que mejor valoraron la posibilidad de seguir teletrabajando en el futuro y quienes pensaban que la herramienta tendría efectos positivos para su trabajo.

g) La percepción de que esta situación de teletrabajo va a producir cambios a futuro es mayoritaria. Dicha **percepción fue positiva sobre todo en los varones**.

h) Tanto mujeres como hombres declararon querer seguir teletrabajando después de la situación de pandemia COVID-19. La experiencia del teletrabajo tuvo en esta encuesta buena aceptación general entre mujeres y hombres, con percepción de efectos positivos, beneficiando en mayor medida a aquellas estructuras familiares con más soporte familiar y perfiles profesionales cualificados.

Por tanto, se puede afirmar, por todo lo visto, que el **teletrabajo es un instrumento de conciliación no solo familiar sino también personal y que la mayoría de las personas que optan por esta herramienta para conciliar son mujeres**. Pero **también que el teletrabajo mal enfocado puede tener efectos negativos,** al **perpetuar el modelo tradicional de reparto de roles de mujeres y hombres y suponer el mantenimiento de estereotipos de género** (Teletrabajo en la AGE, Comisión de Igualdad de FEDECA, p.11-12)

En la misma línea, desde una perspectiva de género, el Informe del Instituto de la Mujer en relación con el **impacto de género de la COVID-19**, detalla que esta situación está generando "*un **aumento de la brecha digital de género**, sobre todo en aquellos hogares más vulnerables con dificultades de acceso a internet y a dispositivos electrónicos que impiden el mantenimiento del empleo en un contexto en que el teletrabajo se muestra como una de las pocas vías para ello. Opción de la que no disponen las **personas con empleos precarios o en la economía informal, muchas de las cuales son mujeres***" (La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19, Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, p.6)

Por otro lado, también explica que la implementación del **teletrabajo** debe realizarse y evaluarse aplicando el **enfoque de género** y atendiendo al **principio de corresponsabilidad** (La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19, Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, p.10).

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS

En cuanto a la normativa más reciente, el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de **medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establece en su artículo 8 que:

"*las personas trabajadoras tienen **derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia**, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años*"

Tradicionalmente, el teletrabajo ha sido considerado como elemento clave para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Como detalla la Orden, "*la posibilidad de realizar la prestación de servicios mediante **teletrabajo** supone un significativo **paso adelante en la mejora de las condiciones laborales** que **favorecen las medidas de conciliación ya existentes**, aprobadas por Acuerdo de 9 de mayo de 2006, del Gobierno de Aragón, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, al ampliar los supuestos de conciliación para lograr el equilibrio de la vida personal y profesional*". Asimismo, la **Ley 9/2014, de 23 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón** recoge en el Capítulo 1 entre las medidas de protección, atención y apoyo a las familias, está la de promover la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulando expresamente en su artículo 12 la **modalidad del teletrabajo**.

No obstante, cabe recordar que **conciliación no implica corresponsabilidad** y en ocasiones medidas aparentemente positivas o neutras para la conciliación y la igualdad de género pueden **acabar perpetuando roles de género** en el ámbito que nos ocupa, el de los cuidados. Algo que ocurre (remitiéndonos a los datos) por ejemplo, en el acogimiento a la reducción jornada o los permisos por parte del personal de la Administración general.

A este respecto, el "*Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General*" elaborado por la Inspección General de Servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón sobre la situación del personal de la Administración general del Gobierno de Aragón destaca

entre las principales conclusiones dentro del ámbito de la **conciliación de la vida laboral y profesional**:

- **Excedencia voluntaria**: los hombres se acogen en mayor grado a medidas favorecedoras mientras que las mujeres lo hacen a situaciones de excedencia más distribuidas y exigencias personales más diversas.
- **Licencias**: considerable feminización del índice de distribución.
- **Reducción de jornada: valor muy alto del indicador de distribución para el grupo de mujeres** y según el tipo, desmesurado valor referido **guarda legal de menores entre 6 y 12 años.**
- **Uso de permisos**: mayor uso de permisos por parte de **mujeres**. En cuanto al tipo, **mayor acogimiento a aquellos que tienes que ver con salud propia o familiar.**

Por tanto, se hará necesario **prestar atención a las dinámicas de acogimiento a la modalidad de teletrabajo** para evitar que acabe resultando meramente una herramienta de conciliación que siga confinando a las mujeres al ámbito doméstico para acabar siendo de nuevo las principales provisoras de cuidados y de desempeño de trabajo reproductivo.

4.1. Programa piloto teletrabajo en la Administración general de la Comunidad Autónoma de Aragón

En el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón, se llevó a cabo un **programa piloto sobre la experiencia del teletrabajo** en la Administración general. De entre las 52 solicitudes se seleccionó a 30 personas: 20 mujeres (67%) y 10 (33%) hombres: (p.30).

En cuanto a las personas destinatarias, prestando atención la edad, a la antigüedad en la Administración y al tiempo de permanencia en su actual puesto de trabajo, se advierten algunos **patrones** que pueden reflejar **estrategias vitales y profesionales propias y definitorias del grupo**:

- **Edad**: 3 de cada 4 teletrabajadores se encuentran en la franja entre 30 y 50 años, mientras que para el conjunto de los empleados públicos de la administración este tramo agrupa sólo al 49 % de la población.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

- **Antigüedad en la Administración**: 2 de cada 3 personas teletrabajadoras acopian menos de 5 trienios de antigüedad en la Administración, circunstancia que no se registra en ninguno de los otros dos grupos, donde todos sus miembros muestran una antigüedad mucho mayor.
- **Tiempo de permanencia en su actual puesto:** las y los teletrabajadores también configuran un grupo en donde la movilidad en el puesto parece ser mayor que en los otros grupos: 9 de cada 10 personas teletrabajadoras han accedido a su puesto actual hace menos de 5 años; esta circunstancia sólo se registra en 4 casos de cada 10 entre sus compañeros y compañeras, por ejemplo. Se constata que existen diferencias entre los grupos que han intervenido de manera más o menos directa en la experiencia habilitada por el programa piloto de teletrabajo.

En suma, el **perfil** de las personas que han dado soporte al régimen de teletrabajo está constituido por **hombres y mujeres relativamente jóvenes que tienen personas dependientes a su cargo y que emplean más de una hora diaria en desplazarse al centro de trabajo, se encuentran en el primer tramo largo de su carrera profesional, muestran una cierta movilidad en la organización y su relación territorial es claramente urbana**.

En cuanto a las **conclusiones y el balance de las personas teletrabajadoras que formaron parte de esta experiencia**, vistas las condiciones anteriormente descritas, el régimen de **teletrabajo** no sólo representó una **oportunidad,** sino que puede constituir una **condición necesaria para la estrategia vital y profesional** de estas personas.

Entre los **efectos que destacan las personas teletrabajadoras** sobre la vida familiar y el hogar de los participantes en el programa**:**

- **El aumento de tiempo para tareas familiares y personales:** el 75 % de los teletrabajadores tienen la impresión de que durante la experiencia de teletrabajo su disponibilidad de tiempo para atender tareas familiares o personales ha aumentado. El cuidado de personas dependientes, mayores o niños y niñas es el destino de uso del tiempo adicional obtenido en la inmensa mayoría de los casos (95,2%), congruente con el perfil de los teletrabajadores, seguido de las tareas del hogar (33,3%), gestiones personales (23,8%), descanso (23,8%) y formación relacionada con el trabajo (14,3%).

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

En el 42,8% de los casos el desarrollo de la experiencia ha implicado que las y los teletrabajadores hayan asumido más carga de trabajo en los hogares o responsabilidades domésticas de lo habitual. Este incremento de obligaciones asumidas no ha significado el reforzamiento de la distribución típica y tradicional de cargas en los hogares, ya que se registra que en los casos de incremento de deberes domésticos el 30 % corresponde a mujeres cuando en el conjunto de la experiencia representan el 63%.

- **Ahorro económico:** Finalmente hay que señalar que la experiencia de teletrabajo ha supuesto un ahorro económico importante para las y los teletrabajadores en relación con los **gastos de desplazamiento**, y de alguna significación en los destinados al cuidado y acompañamiento a personas dependientes, mayores o niños, y de alimentación. Por el contrario, se registra un número de casos relevante en relación con el **aumento de gasto por consumo de electricidad**, lo que es coherente con la configuración del puesto de trabajo en el hogar y con las condiciones de servicio establecidas en el acuerdo teletrabajador-supervisor.

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO

El teletrabajo puede suponer la obtención de **numerosos beneficios** para la empresa y para quien teletrabaja pero también entraña algunos **riesgos** que conviene tener en cuenta.

Entre los beneficios encontramos una mayor productividad al eliminar desplazamientos y tiempos no productivos, menor absentismo laboral debido a enfermedades leves propias o de personas a cargo, mayor flexibilidad horaria… Aspectos negativos de la prestación del trabajo a distancia son la menor integración en la empresa y sentimiento de aislamiento, desregulación horaria y falta de desconexión, o el aumento de la carga de trabajo doméstico y de cuidados…(Teletrabajo, Boletín de Igualdad en el Empleo, p. 6-7)

Por tanto, el **teletrabajo** puede desempeñar una **función importante** en las políticas que tienen por objeto **promover la integración en la sociedad** y en el mercado de trabajo de **determinados grupos sociales**. Algunos ejemplos de ciertos países indican que esta modalidad de trabajo sirve para incrementar la **participación en el mercado de trabajo de trabajadores de edad avanzada, las mujeres jóvenes con hijos y las personas con discapacidad** (Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime,

anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva).

Por ejemplo, en el caso de las **trabajadoras víctimas de violencia de género**, el Estatuto Básico del Empleado Público establece que las funcionarias **víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral**, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la **reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de **otras formas de ordenación del tiempo de** trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos. (art. 49, EBEP).

A este respecto, la Orden objeto de este informe de evaluación de impacto de género establece en su artículo 11 que **las empleadas públicas víctimas de violencia de género** se encuentran entre el personal que cuenta con **criterios preferentes de autorización de prestación de servicios en régimen de teletrabajo**. Asimismo, también cuentan con criterios preferentes las empleadas y empleados públicos con **discapacidad.**

Por otro lado, la literatura científica sobre la temática que nos ocupa coincide en una cuestión muy clara: **el teletrabajo per se no asegura ni una buena conciliación familiar, laboral y personal ni una experiencia de éste positiva**. El teletrabajo, para ser efectivo, debe inscribirse en el **marco más amplio de políticas laborales flexibles y familiarmente responsables** (Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's, Ministerio de Igualdad, p.58). Por tanto, la **corresponsabilidad aparece como eje determinante para que el teletrabajo proporcione un balance de la vida laboral y familiar en igualdad de condiciones**.

Visto lo anterior, la valoración del impacto no resulta sencilla puesto que existen diversos aspectos a tener en cuenta. Por un lado, se considera que el proyecto de Orden posee **impacto sensible al género** en la medida que puede contribuir a la compatibilización **de la vida personal, familiar y laboral**. Sin embargo, este impacto admite matices y con el objetivo en mente de lograr un **impacto transformador de género** (el máximo grado) en los próximos procesos de se ofrecen algunas sugerencias en el siguiente apartado

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

"*Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora*" que tengan en cuenta políticas integrales que favorezcan la corresponsabilidad, es decir, que los hombres ocupen el campo de los cuidados.

En este sentido, la aprobación del **Plan Igualdad en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón** se encuentra en proceso de redacción. Una vez aprobado, este constituirá un elemento fundamental de avance en la igualdad de trato y no discriminación reales y efectivas en el ámbito del empleo público en nuestra comunidad, incluido el ámbito que nos ocupa.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

La modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo se ha visto precipitada al ámbito laboral ante la situación de crisis sanitaria causada por la COVID-19. Nos encontramos, por tanto, ante un nuevo escenario, de naturaleza cambiante y en el que emerge la necesidad de realizar estudios sobre el teletrabajo con el objetivo de dilucidar cuáles son sus áreas a mejorar de cara a su implementación. En este nuevo contexto, **la incorporación de la transversalidad de género** resulta esencial a la hora de **abordar los retos** que se van planteando.

Como detalla el informe del Eurofound, entre estos retos, algunos sindicatos han señalado que a menudo las y los teletrabajadores, al no poder acogerse a ningún convenio colectivo que proteja sus derechos, están expuestos a numerosos riesgos, entre otros, la pérdida de autonomía cuando las personas empleadoras tratan de aplicar nuevas modalidades de supervisión del trabajo; una creciente **sensación de aislamiento** y otros problemas de orden psicosocial; la falta de protección de las condiciones de trabajo debido a que no se realizan inspecciones del trabajo; y, en el caso de las **mujeres que trabajan a domicilio, el riesgo de afrontar una doble carga de trabajo al tener que compaginar su actividad profesional con las responsabilidades familiares** (Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, p.17).

En el caso que nos ocupa, entre los principales posibles riesgos identificados se encuentran el **aislamiento y que este afecte a las redes informales dentro del trabajo**

dificultando las oportunidades de promoción, formación o responsabilidad de estas. Como se informa en el estudio “Diagnóstico y Análisis Plan de Igualdad. Administración General” elaborado por la Inspección General de Servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón, el sector de Administración general presenta una organización muy feminizada combinando un elevado grado de feminización del personal funcionario y personal laboral con un bajo grado de feminización en el grupo de altos cargos y personal eventual que presenta un (p.14-15). Es decir, **el grado de feminización en nuestra administración se revierte a medida que los criterios de provisión de puestos de trabajo se basan en criterios más discrecionales**.

Otro de los peligros es que se ahonde en la **feminización del trabajo de cuidados**. Como se ha mencionado anteriormente, conciliación no es sinónimo de corresponsabilidad y esta conciliación puede acabar convirtiéndose en un aumento de la carga de trabajo no productivo para las mujeres Por esta razón, la conciliación no puede significar una perpetuación de los roles de género donde las mujeres son principales cuidadoras - en el caso de parejas heterosexuales-.

En este sentido, la Disposición adicional segunda de la Orden establece en el punto 3 que “*mediante negociación colectiva, por acuerdo entre la Administración Pública y la representación sindical de las personas empleadas públicas y en los Planes de Igualdad, podrán establecerse mejoras en el ejercicio de esta modalidad de teletrabajo, incluida una ampliación de los supuestos justificativos.* ***En esta regulación se deberá evitar la perpetuación de roles y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres***”.

Esto último conlleva adoptar un **enfoque holístico que integra otras políticas públicas** que involucren a todas las personas en el cuidado de personas dependientes y en la asunción de las tareas de trabajo reproductivo, algo que excede el ámbito del presente Orden.

Dicho lo anterior, puesto que el proceso de **incorporación de la perspectiva de género** en cada una de las fases de las políticas públicas (transversalidad de género) es un proceso de relativa reciente aparición este se encuentra en constante proceso de mejora y adaptación. En este sentido, para pasar a un **impacto transformador de género** (Eckman,

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

2002) se formulan las siguientes recomendaciones a tener en cuenta a la hora de implementar el régimen de teletrabajo**:**

Como recoge la **encuesta sobre el impacto del Teletrabajo en las Mujeres de la Asociación Mujeres en el Sector Público**, dentro de la regulación del teletrabajo, se podrían estudiar las **siguientes medidas** desde la perspectiva de género:

- Causalidad: diferenciar la solicitud del teletrabajo en función de la causa, en especial, las motivadas por motivos de conciliación, acoso sexual, por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria o acoso laboral.

- Promoción profesional: evaluación periódica de la promoción profesional de hombres y mujeres que se acogen al teletrabajo en relación con aquellas personas que no optan por esta modalidad de prestación de los servicios.

- Avance hacia el teletrabajo obligatorio: con el fin de promover la corresponsabilidad, se podría implantar en sectores concretos proyectos piloto de implantación de determinadas jornadas o parte de ellas en teletrabajo obligatorio, con diseño de indicadores que permitan el estudio a medio y largo plazo de su impacto en la corresponsabilidad.

- Vigilancia en la salud de las personas: se habría de vigilar el impacto del teletrabajo en la salud de las personas acogidas a esta modalidad de prestación de los servicios, en especial, el mayor estrés causado a aquellas personas con cargas familiares y con personas dependientes y los casos de posible violencia de género en el caso de teletrabajo realizado desde el domicilio particular.

- Indicadores de género y teletrabajo: se debería diseñar un sistema de indicadores homogéneos en la AGE que periódicamente midan el impacto de género en el teletrabajo (Teletrabajo en la AGE, Comisión de Igualdad de FEDECA, p.11-12).

Todos estos puntos señalados, se entiende, deben ser tenido en cuenta por la Comisión Técnica de Seguimiento (artículo 21) a la hora de elaborar los informes, los cuestionarios o la recogida de información que contemplan sus funciones.

- **Prevención de Riesgos Laborales:**

La Orden detalla que "*el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilitará al personal que se acoja a la modalidad de teletrabajo la evaluación de riesgos de esta actividad, así como la formación e información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para*

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias".

En cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales resulta esencial la incorporación de la perspectiva de género, tanto en la formación como en la evaluación Como detalla la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. prevención de riesgos en el ámbito de su competencia y promoverá un **concepto integral de salud laboral**, teniendo en cuenta los riesgos físicos y psicosociales desde una perspectiva de género. En ningún caso las diferencias físicas y los estereotipos de género asociados justifcarán diferencias lesivas al principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laboral.

- **Estudios que incluyen datos desagregados por sexo:**

El artículo 21 detalla que la **Comisión Técnica de Seguimiento del Teletrabajo** tendrá como funciones, entre otras, realizar **estudios y análisis** sobre el funcionamiento de la prestación de servicios en régimen de **teletrabajo** así como la elaboración de una memoria anual. En este sentido, **se recomienda** que estos **estudios integren la perspectiva de género** teniendo en cuenta de una manera diferenciada por sexo quién se acoge a la modalidad de trabajo, las razones que le han llevado a hacerlo, etc.

Además de lo anterior, se recomienda introducir en los cuestionarios y en cualquier otro documento la **variable sexo para poder obtener datos desagregados de hombres y mujeres**. En este sentido, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 6 las funciones de los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón entre las que se encuentra "la adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el **conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres** en los distintos ámbitos de intervención autonómica" (Art. 6.2).

Asimismo, el artículo 13 de esta Ley establece que las Unidades de igualdad de género de los diferentes departamentos y organismos autónomos tienen entre sus competencias "recabar **la información estadística desagregada por sexos** elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración" (Art.13).

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.

También el artículo 23 establece que "los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán **incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos** que se lleven a cabo". Para ello, señala el mismo artículo que las Administraciones públicas aragonesas incluirán en las estadísticas **indicadores de género** que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los diferentes ámbitos de intervención, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

Por último, el artículo 17 Ley 18/2018 de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón detalla que "la implantación de indicadores de igualdad en las **estadísticas y estudios de carácter laboral** que se realicen en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que permitan medir la inclusión de las personas LGTBI en el sector público y privado, de manera que se pueda reconocer a las empresas y organismos públicos que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación".

- **Interseccionalidad:**

La OIT explica que "*los **trabajadores de edad avanzad**a también son un **activo para nuestras economías y sociedades**, más aún a medida que se prolonga la vida profesional. Por lo tanto, recomendamos que se aumente el apoyo a los trabajadores de edad avanzada para ampliar sus opciones y favorecer una sociedad activa a lo largo de toda la vida. Se debe ofrecer **asistencia a aquellos que quieran seguir siendo económicamente activos**, por ejemplo, a través de contratos de trabajo flexibles que prevean horas de trabajo reducidas y **teletrabajo***" (Organización Internacional del Trabajo, Trabajar para un futuro más prometedor, p.33).

Por tanto, se deben tener en cuenta las diferentes situaciones de las personas trabajadoras que pueden sacar provecho de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo. Es decir, tener en cuenta la **interseccionalidad** como principio en virtud de la Ley de Igualdad Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y

hombres en Aragón - así como el I Plan Estratégico-, que detalla que “los poderes públicos de Aragón pondrán en marcha de forma prioritaria medidas de **acción positiva para aquellos colectivos en los que confluyan diversos factores de discriminación**, con el objetivo de garantizar el ejercicio de los derechos civiles y políticos de todas las mujeres y promover su participación política, económica, social, laboral y cultural, así como el acceso a los recursos y servicios en igualdad de oportunidades. Se considerarán mujeres pertenecientes a colectivos de especial vulnerabilidad: las integrantes de minorías étnicas, especialmente de la comunidad gitana, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas, las mujeres que forman parte de familias monoparentales y las mujeres víctimas de violencia. Fundamentalmente se atenderá, entre otros, a los **factores de lugar de residencia, clase social, discapacidad, violencia contra la mujer, nivel formativo, etapa del ciclo vital, embarazo y maternidad, estado civil, orientación sexual, etnia, condición migratoria, problemas de salud mental, privación de libertad y drogodependencia. Se contemplará especialmente la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural**”.

Por tanto, se hace necesario atender a las **diferentes situaciones personales**. En este caso, distancia del trabajo, edad, el hecho de tener una discapacidad temporal o continuada o ser la cabeza de familia de un hogar monoparental que, como sabemos, mayoritariamente tienen a la cabeza de la familia a una mujer.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica.
Esteban del Ruste Aguilar
Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE por Esteban del Ruste Aguilar, Director General, DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS el 09/11/2020.
Documento verificado en el momento de la firma y verificable a través de la dirección http://www.aragon.es/verificadoc con CSV CSV185LCXP67U1U01PFI.