

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA.

A. IDENTIFICACIÓN, NORMA Y MARCO LEGAL

Denominación de la Norma

-Decreto por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Órgano administrativo que lo promueve

Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas
Dirección General de la Función Pública

Contexto normativo vinculado

-Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 4, sobre integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas: “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.

-Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Artículo 6, sobre perspectiva de género e informe de impacto de género, establece que “todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad”.

- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Artículo 100.3, sobre jornada y horarios de trabajo, dispone que “en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen y siempre que ello sea compatible con la naturaleza de las funciones y características del puesto de trabajo, se podrán prestar servicios de carácter no presencial desarrollando parte de la jornada de trabajo desde el domicilio mediante el uso de medios electrónicos” y en el artículo 96.j, sobre derechos individuales, incluye “la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.



- Decreto 57/2013, de 12 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios del personal empleado público en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

-Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, establece la regulación básica del teletrabajo en las Administraciones Públicas, con la finalidad declarada de asegurar el normal funcionamiento de las Administraciones Públicas.

-Real Decreto Legislativo 52015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. El artículo 47 bis regula con carácter básico la prestación de servicios a distancia mediante teletrabajo en las Administraciones públicas.

B. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA

Objeto de la Ley

- El decreto tiene por objeto regular la prestación de servicios mediante teletrabajo del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de sus organismos autónomos dependientes incluido en su ámbito de aplicación.

C. PREVISIÓN DE EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

El decreto reúne una serie de aspectos con un interesante potencial para el avance hacia la igualdad de género. En primer lugar, el lenguaje empleado es jurídico y no sexista, por lo que el texto no induce a error y tanto hombres como mujeres aparecen representados.

El lenguaje es una herramienta clave para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dado que dispone de un enorme poder para transformar la realidad en la medida en que influye en las actitudes, comportamientos y percepciones. De esta manera, el uso del lenguaje inclusivo proporciona exactitud y precisión, sin invisibilizar a ninguno de los dos sexos.

En segundo lugar, a través del Decreto se fomenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El teletrabajo puede contribuir a la adaptación laboral a las necesidades sociales, cuestión que afecta directamente al desempeño profesional de las mujeres. Según los datos de usos del tiempo del Instituto Nacional de Estadística¹ (INE), respecto a la dedicación semanal de

¹https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259950772779&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888



mujeres y hombres a las tareas domésticas de cuidados, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas.

| | MUJERES | HOMBRES |
|---|----------------|----------------|
| Cuidado de hijos e hijas | 38 | 23 |
| Labores domésticas | 20 | 11 |
| Cuidado de otras personas dependientes menores de 75 años | 20 | 14 |
| Cuidado de otras personas dependientes mayores de 75 años | 18 | 14 |

Fuente: INE

El Decreto supone un indudable avance hacia la corresponsabilidad por parte de los poderes públicos hacia la conciliación, mediante el apoyo de la flexibilidad espacial y temporal. No obstante, es preciso tomar en consideración que el teletrabajo, en una lógica de sucesión de tareas laborales y domésticas, puede conllevar el riesgo de contribuir a reproducir los roles tradicionales de género, alejando a las mujeres de la igualdad real y efectiva. De esta manera, adquieren especial relevancia el tiempo de trabajo y la distribución de la jornada (artículo 8), así como la desconexión digital (artículo 10), que deberán planificarse desde una perspectiva de género con el fin de evitar que se perpetúen los roles tradicionales.

El Decreto contiene, así mismo, algunos aspectos que contribuyen indirectamente a mejorar las condiciones laborales de las mujeres a través del impulso que supone para la conciliación, como es el caso de la prioridad sobre la autorización para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo (artículo 14.5). En el caso de que varios empleados o empleadas de una misma unidad administrativa quieran prestar sus servicios mediante teletrabajo, se dará prioridad a aquellas personas que tienen a su cargo hijos e hijas, personas con discapacidad o en situación de dependencia. De la misma manera, se dará prioridad a las personas que encabecen familias monoparentales. Se trata de un beneficio indirecto hacia la igualdad de género, dado que las personas que cumplen estos requisitos son, en su mayoría, mujeres.

Finalmente, el Decreto incluye los detalles de la constitución de la Comisión de Seguimiento del Teletrabajo, que en este caso no permite el fomento de la



participación equilibrada de mujeres y hombres, dado que determina los puestos de las personas que formarán su composición.

D. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Una vez realizado el análisis del Decreto y revisados aquellos elementos que inciden de manera distinta en hombres y mujeres, se puede concluir que su impacto de género es **positivo**, dado que favorece la visibilización de las mujeres en la sociedad y contribuye al desarrollo profesional de las mujeres a través del fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Toledo, a la fecha de la firma

RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE GÉNERO