

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# Teletrabajo e inequidades de género

Graciela GIUZIO\*  
Mariselda CANCELA\*\*

---

**RESUMEN:** La emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 presenta como uno de sus efectos destacables sobre el mercado de trabajo uruguayo la expansión acelerada del teletrabajo, al igual que ocurriera a nivel global. El eje central del artículo lo constituye el examen, con perspectiva de género, de los particulares efectos de esta modalidad de trabajo respecto del colectivo femenino. Se reflexiona en torno a si el teletrabajo contribuye a la mitigación o al refuerzo de las inequidades de género en el mercado de trabajo. Se abordan especialmente aquellos aspectos referidos a la conciliación de la vida personal/familiar y el trabajo y a las potenciales afectaciones a la salud.

*Palabras clave:* Teletrabajo, equidad de género, conciliación, corresponsabilidad, violencia de género, riesgos psicosociales, salud laboral.

**SUMARIO:** 1. Consideraciones generales. 1.1. Desigualdad de género y mercado de trabajo en Uruguay. 1.2. Covid-19 y desigualdad de género. 2. El teletrabajo. 2.1. El proceso de expansión. 2.2. Riesgos específicos. 2.3. Incorporación de la perspectiva de género. 3. El teletrabajo desde la perspectiva de género. ¿Mayor libertad o más opresión? 4. A modo de conclusión. 5. Bibliografía.

---

\* Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de la República (Uruguay).

\*\* Aspirante a Profesora Adscripta en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Maestranda en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ayudante Grado 1 en Riesgos Psicosociales en el lugar de Trabajo de la carrera de Relaciones Laborales, Universidad de la República (Uruguay).

## Telecommuting and Gender Inequality

---

**ABSTRACT:** One of the most noteworthy effects of the health emergency caused by Covid-19 over Uruguay's job market is the accelerated expansion of telecommuting, which also happened on a global scale. The focal point of this article consists of examining from a gender perspective how this way of working affects the female community. It questions whether telecommuting mitigates or boosts gender inequality in the job market. It especially deals with aspects regarding conciliation between work, family and personal life and potential health hazards.

*Key Words:* Telecommuting, gender equality, conciliation, co-responsibility, gender-based violence, psychosocial risks, occupational health.

## 1. Consideraciones generales

### 1.1. Desigualdad de género y mercado de trabajo en Uruguay

En Uruguay, la desigualdad de género en el mercado de trabajo es estructural y se expresa entre otros aspectos en brecha salarial, segregación horizontal y vertical, menor tasa de actividad y mayor desempleo.

Algunos datos que dan cuenta de lo anteriormente expresado: la tasa de actividad de los hombres es superior en un 14,6% respecto de las mujeres al mes de mayo de 2020<sup>1</sup>; el desempleo de las mujeres supera al de los hombres siendo las cifras a agosto de 2020 8,4% para el colectivo masculino, 13,6% para el femenino<sup>2</sup>; la diferencia salarial entre hombres y mujeres alcanzaba al 21,8% a marzo de 2020<sup>3</sup>; existe penalización por maternidad puesto que las mujeres pasan a ganar un 19% menos en el primer año de maternidad, y diez años después del primer hijo el salario se ha reducido un 42% respecto de otras mujeres que no son madres<sup>4</sup>; la pobreza tiene mayor incidencia entre los hogares con jefatura femenina alcanzando al 7,5% del total, mientras que para los hogares con jefatura masculina alcanza el 4,5%, situación que es más pronunciada en Montevideo que en el Interior del país<sup>5</sup>; «Las mujeres tienen una carga de trabajo no remunerado que duplica las horas dedicadas por los varones»<sup>6</sup>.

En el trasfondo de la desigualdad entre hombres y mujeres que incluye múltiples ámbitos y dimensiones, se encuentra una relación de poder desigual perpetuado a lo largo de la historia y que persiste en la actualidad. El mercado laboral no solo reproduce las desigualdades del ámbito familiar, educativo, social, etc., sino que las multiplica y agrava. En este sentido señalamos – puesto que tiene directa relación con el tema que nos convoca

<sup>1</sup> INE URUGUAY, *Actividad, Empleo y Desempleo. Mayo 2020*, Boletín Técnico, 27 julio 2020, p. 4.

<sup>2</sup> INE URUGUAY, *Desempleo*, en [ine.gub.uy](http://ine.gub.uy).

<sup>3</sup> CPA FERRERE, *Equal Pay Day: FERRERE presenta nuevos datos sobre brecha salarial entre hombres y mujeres*, en [www.cpaferre.com/es](http://www.cpaferre.com/es), 6 marzo 2020.

<sup>4</sup> M. COLACCE, M. MOJICA, J. ZURBRIGG, *Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay*, CEPAL, ONU Mujeres, 2020, p. 33. *Vid.* también A. CORDO, *Puede y debe rendir más*, en *Brecha*, 24 julio 2020: «La disminución del ingreso – explica Verónica Amarante [coordinadora de CEPAL] – tiene que ver con las dificultades para acceder a un puesto formal, pero fundamentalmente con el hecho de “tener menos horas de empleo que los hombres y que otras mujeres que no tienen hijos, lo que deriva en menos ingresos durante muchos años después de ser madres”. “Parte de esta reducción se debe a que trabajan un 60 por ciento menos en horas que las mujeres que no tuvieron hijos».

<sup>5</sup> INE URUGUAY, *Estimación de la pobreza por el método de ingreso 2019. Principales Resultados para el Total del País*, Boletín Técnico, 31 marzo 2020, p. 8.

<sup>6</sup> INE Uruguay, *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay 2013*, 2014, p. 6.

– que uno de los nodos centrales de la desigualdad de género en el mercado de trabajo uruguayo – pero que es reflejo de la situación a nivel global – se vincula con las tareas de cuidados y domésticas.

El que las mujeres se hayan ido incorporando masivamente al mercado laboral no ha significado una reducción significativa respecto de su carga en materia de tarea doméstica y de cuidados. Ese trabajo invisibilizado generalmente en el discurso público, continúa siendo realizado por las mujeres, sigue siendo infravalorado, no se categoriza como trabajo y no aparece en las estadísticas laborales.

Esta desigual posición en el ámbito productivo y en el reproductivo se retroalimenta: el doble rol por parte de las mujeres limita su empleabilidad; dicha limitación a su vez coadyuva a reforzar la dedicación al ámbito doméstico, provocando incluso el abandono de la ocupación y, en definitiva, reproduciendo la desventaja de su posición en el mercado de trabajo. Asimismo, los roles de género asignan a la mujer determinados tipos de trabajo, son aquellos que «prolongan o se corresponden con las tareas que se ha entendido eran las “naturales del sexo femenino”», dichos roles implican también unas relaciones de poder que no dudan en utilizar la violencia y el acoso para perpetuar la desigualdad<sup>7</sup>.

## 1.2. Covid-19 y desigualdad de género

Una de las consecuencias de la pandemia actual es el incremento de la desigualdad de género, pero tal como ha sucedido a propósito de anteriores crisis, este impacto en particular está siendo ignorado en las respuestas al fenómeno, tanto en lo global, como en lo regional o nacional. Y, sin embargo, resulta indudable que la expansión de la pandemia del Covid-19 en el mundo, tiene impactos diferenciales según se trate de hombres o mujeres, y ello puede resumirse en que afecta en mayor grado a estas últimas. Hay una serie de razones para ello:

- a) las mujeres son responsables de la mayor parte del trabajo vinculado a la salud y asistencia social, puesto que están sobrerrepresentadas en este sector por integrar dos tercios del personal en esta actividad, y consecuentemente están expuestas a una mayor probabilidad de contagio<sup>8</sup>. En nuestro país, las mujeres ocupan el 85% de puestos de

---

<sup>7</sup> CIF-OIT, *Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas*, 2011, p. 51.

<sup>8</sup> M. LÓPEZ BELLOSO, *El género y la igualdad en tiempos de coronavirus*, en *The Conversation*, 9 abril 2020.



- enfermería y el 76% de trabajadores de la salud en general<sup>9</sup>;
- b) en un contexto de destrucción de empleo, las mujeres parten de una situación de desigualdad en el mercado de trabajo, lo que las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad económica frente a esta coyuntura. Los cuidados (esenciales para abordar la pandemia) recaen mayoritariamente en las mujeres, que asumen mayor carga en las tareas domésticas y el cuidado de menores, en particular con el cierre de los colegios, asimismo son las que se ocupan del cuidado de los ancianos;
  - c) la crisis económica generada por el Covid-19 y la caída del empleo relacionada con las medidas de distanciamiento social tienen un gran impacto en los sectores con altas tasas de empleo femenino, como el sector servicios, la educación o el ámbito artístico y cultural entre otros;
  - d) la violencia de género se ve agravada en contextos de confinamiento como el actual, en los que las mujeres se ven obligadas a convivir con su agresor.

## 2. El teletrabajo

### 2.1. El proceso de expansión

Esta modalidad de trabajo ha sido definida por la OIT como «Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora»<sup>10</sup>.

La situación de emergencia sanitaria determinó que las respectivas autoridades gubernamentales uruguayas tomaran medidas preventivas como la cuarentena y el aislamiento con el fin de frenar el aumento de los contagios. Otra medida que se implementó a tales efectos, fue el dictado de un Decreto, el 109/2020, el cual entre otros contenidos, exhorta a las empresas «a instrumentar y promover» el teletrabajo, siempre que ello sea posible. Ello provocó una notable expansión de dicha modalidad de trabajo, llegando en abril de este año a que un 29% de la población trabajadora lo hiciera de forma remota<sup>11</sup>. Luego de este pico, los últimos datos que ha relevado el Instituto Nacional de Estadística (del mes de agosto) indican que el teletrabajo descendió en el total país a un 12%<sup>12</sup>. Ello denota sin

---

<sup>9</sup> ONU MUJERES, OPS, OMS, UNICEF, *¿Cómo incorporar a las mujeres y la igualdad de género en la respuesta al contexto de pandemia COVID19?*, webinar, 29 abril 2020.

<sup>10</sup> Tesoro OIT, voz *Teletrabajo*.

<sup>11</sup> *Vid.* MONTEVIDEO PORTAL, *Las mujeres son las que más utilizan el teletrabajo en Uruguay, según cifras del INE*, en [www.montevideo.com.uy](http://www.montevideo.com.uy), 22 octubre 2020.

<sup>12</sup> INE URUGUAY, *Infografía COVID-19 Teletrabajo. Teletrabajo por rama de actividad según mes*

dudas una sensible baja respecto de abril, pero igualmente dobla la cifra pre-pandemia, donde los teletrabajadores alcanzaban en total un 4,1%<sup>13</sup>. En todo el período referenciado el número de mujeres ha superado a los hombres que desarrollan sus tareas en esta modalidad. Al mes abril la incidencia del teletrabajo era del 14,4% para los hombres y del 25% en el caso de las mujeres; y actualmente los porcentajes son un 7,2% para el colectivo masculino y un 12,2% para el femenino.

La sola presentación de las cifras ya está poniendo de manifiesto lo indispensable que resulta incorporar la perspectiva de género en la regulación del teletrabajo, pero no solo lo aconseja el aspecto cuantitativo, sino también y sobre todo, la constatación del impacto diferencial que este trabajo tiene en hombres y mujeres. Porque – a diferencia de lo que la literatura tradicional ha sostenido – el mismo tiene desventajas significativas para las mujeres, en términos de equidad de género. En efecto el teletrabajo tiende a reforzar los estereotipos de género que atribuyen (rol de género) en forma exclusiva a la mujer, la tarea de cuidados y doméstica, con lo cual aumentan las inequidades en el mercado de trabajo.

## 2.2. Riesgos específicos.

Como primer elemento a considerar en relación al teletrabajo tal como se desarrolla en la actualidad, es que su implementación no fue planificada o coordinada, sino todo lo contrario. En general, se produjo de improviso – en medio y a causa de una emergencia sanitaria – y en su mérito, sin consulta a los trabajadores; y respecto de organizaciones que nunca antes habían ensayado esta estrategia.

Esta suerte de teletrabajo “compulsivo” dificulta la posibilidad de adaptación y coordinación de las tareas, lo que puede ocasionar tensiones entre compañeros y/o con cargos jerárquicos. Es esperable, según advierten los psicólogos, el surgimiento de estrés, y sentimientos de enojo y frustración en el intento de responder a la tarea desde una modalidad totalmente novedosa, trabajando en equipo pero desde sus hogares<sup>14</sup>.

Pero no solo el aspecto mental es influido negativamente por el contexto del teletrabajo al día de hoy, sino también aquellos que tienen que ver por ejemplo con la ergonomía. A este respecto debe tenerse en cuenta, que de

---

– *Teletrabajo por nivel educativo según mes*, 2020.

<sup>13</sup> INE URUGUAY, *Infografía COVID-19 Teletrabajo. Teletrabajo por región según mes – Teletrabajo por tramos de edad según mes – Teletrabajo por sexo según mes*, 2020

<sup>14</sup> S. FRANCO, T. WITTKÉ, A. MIGLIARO, L. FUNCSTA, *Teletrabajo en tiempos de coronavirus*, Universidad de la República, Facultad de Psicología, 2020.



un día para otro, muchos trabajadores se vieron obligados a trasladar el lugar de trabajo a su casa, utilizando los equipos y el mobiliario, propios, lo que implica en la mayoría de los casos, trabajar sin las condiciones ergonómicas adecuadas (ej. adecuación de las alturas de las mesas de trabajo, apoyo lumbar en los asientos, etc.). Esto trae por consecuencia el aumento del riesgo de contraer patologías relacionadas con la carga física estática (asociada las posturas de trabajo y a la actividad isométrica de los músculos) fundamentalmente de tipo musculoesquelética. A esto se agrega la exacerbación de problemas visuales relacionados con el uso de la pantalla; la iluminación; y cuestiones tales como el control de temperatura; humedad; y ventilación de la habitación en la que se desarrolle la tarea.

A lo enunciado se suma otro inconveniente citado en general por toda la literatura especializada, cual es una mayor exposición a los riesgos psicosociales<sup>15</sup>; y si bien esto sucede, aun sin un contexto de emergencia, no caben dudas de que las circunstancias actuales constituyen un factor que favorece el desarrollo de estos riesgos.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (ISTAS) define a esta categoría de riesgos como las «condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo para las que se puede demostrar que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen son determinadas características de la organización del trabajo»<sup>16</sup>.

Tal como señala Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT), constituyen riesgos psicosociales asociados al teletrabajo las altas cargas y ritmos de trabajo, las largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar, la falta de desarrollo profesional, la excesiva fragmentación de las tareas, la escasa autonomía y control sobre las tareas, una pobre cultura organizativa y conductas de ciberacoso. Estos riesgos, continua la experta, «pueden [...] afectar negativamente a la salud mental de los teletrabajadores, causando enfermedades profesionales como el agotamiento físico y mental (burnout), el estrés relacionado con el trabajo y la depresión»<sup>17</sup>. Los cuadros

---

<sup>15</sup> N.I. RUBBINI, *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*, ponencia presentada en las VII Jornadas de Sociología de la UNLP, *Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales*, La Plata, 5-7 diciembre 2012, p. 6.

<sup>16</sup> Definición que figura en el tríptico o realizado por ISTAS-CCOO, *Conseguir una organización del trabajo más saludable, justa y democrática, a través de la intervención frente a los riesgos psicosociales*, 2015, p. 1.

<sup>17</sup> C. BUENO, *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*, en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 9 octubre 2020.

depresivos, aquejan con frecuencia a los teletrabajadores. Ello tiene relación con el aislamiento en que realizan sus tareas. Y las posibilidades ofrecidas por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) a este respecto sólo brindan una mitigación parcial al problema.

La distancia con los compañeros de trabajo y jefes puede resultar inocua o incluso apropiada, para personalidades que aprecian grandemente la autonomía o que son solitarias, pero no resulta adecuada ni beneficiosa para aquellos que resuelven necesidades de carácter social en el ámbito de trabajo. No obstante ello, tal como plantea la referida experta, «el reconocimiento de los trastornos mentales como enfermedad profesional plantea complejidades especiales. En algunos países, todavía no han sido reconocidos legalmente, como es el caso de Uruguay, donde los trastornos mentales no están incluidos en el listado de enfermedades profesionales»<sup>18</sup>. En efecto, si bien Uruguay logra un gran avance en 2011, actualizando la lista de las citadas enfermedades, llevándolas por decreto, de 29 que se reconocían hasta entonces a 104, ajustándose así en gran medida a lo establecido por la OIT; sigue excluyendo a las enfermedades mentales y de comportamiento. El fundamento de esta exclusión está fincada en las dificultades que supuestamente existirían para determinar el nexo causal entre la actividad laboral y la enfermedad, conclusión que al día de hoy resulta bastante discutible. En definitiva nuestro país, continúa, a pesar de los años transcurridos desde la última actualización, sin reconocerle el estatus de profesionales, a una serie de dolencias en franco ascenso en las últimas décadas, las que son consecuencia las más de las veces, de los factores de riesgo psicosocial a que están sometidos los trabajadores.

El importante aumento de teletrabajadores, en el que por cierto está sobrerrepresentado el colectivo femenino, parece una buena oportunidad – dada la asociación de esta modalidad con consecuencias negativas para la salud mental – de incorporar finalmente las enfermedades mentales al listado de enfermedades profesionales.

Asimismo sería de desear que se establecieran disposiciones tendientes a mitigar el problema del aislamiento que sufren comprobadamente los trabajadores a distancia. Podría tomarse como ejemplo para ello, la previsión adoptada por el art. 9 del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo de 2002. La misma dispone que «El empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa».

---

<sup>18</sup> *Ibidem*.

Otro de los riesgos clásicamente advertidos por los expertos, es el desdibujamiento de las fronteras entre la vida personal y el trabajo. En efecto resulta compleja la delimitación de los espacios de ejecución del trabajo y la vida personal y familiar en el ámbito doméstico, donde las lógicas de poder y negociación pueden ser muy distintas. Se trata de dificultades para conciliar el trabajo y la familia; de superposición de tareas laborales y domésticas; falta de espacio físico de trabajo adecuado; complicaciones en el manejo de horarios, alimentación y/o desatención de la propia persona. Todos estos elementos tienen potencial para instalar un circuito negativo de interacción trabajo familia<sup>19</sup>.

Cada trabajador o trabajadora tiene una realidad familiar y doméstica diferente, y dependiendo de ello, la productividad en el trabajo puede verse afectada en mayor o menor grado. No es lo mismo teletrabajar cuando se tienen responsabilidades de cuidados de hijos, hijas o personas a cargo que cuando no se tiene esa responsabilidad. La situación también es diferente cuando estas responsabilidades pueden ser compartidas con otras personas, a cuando el trabajador o trabajadora debe enfrentar esta responsabilidad en solitario<sup>20</sup>.

Las consideraciones realizadas indican que hay un impacto claramente diferencial de la modalidad de trabajo que analizamos entre hombres y mujeres, puesto que tal como se indicara supra, uno de sus efectos es la fusión en tiempo y espacio de la esfera del trabajo productivo (el remunerado y que generalmente se realiza fuera de nuestro hogar y habiendo resuelto previamente el cuidado de niños y personas a cargo) con la esfera doméstica. Esta fusión o confusión de espacios afecta muy fuertemente a la mujer que debe lidiar casi en exclusiva con las consecuencias negativas que esto trae en la dinámica familiar.

Han sido las mujeres quienes desde su incorporación al mercado de trabajo han debido vérselas con un doble rol: a) trabajadora remunerada y b) responsable de la tarea doméstica y de cuidado, esta última no remunerada, por ello reiteramos se ven especialmente afectadas. El enfoque de género permite visibilizar este tipo de problemáticas que generalmente quedan invisibilizadas y en consecuencia permite adoptar las medidas pertinentes para solucionarlas o al menos mitigarlas.

---

<sup>19</sup> INSTITUTO NACIONAL DE PROPIEDAD INDUSTRIAL, *Informe. Evaluación de la experiencia de teletrabajo*, 2018, p. 25.

<sup>20</sup> S. FRANCO, T. WITTKÉ, A. MIGLIARO, L. FUNCASTA, *op. cit.*

### 2.3. Incorporación de la perspectiva de género

En mérito a la propuesta que realizamos de que a toda norma de regulación del fenómeno teletrabajo, sea esta legal o convencional debe incorporarse el enfoque de género, nos referiremos brevemente a su significado.

Para ello es ineludible referirse a:

- a) la categoría género;
- b) los estereotipos de género;

#### *a) La categoría género*

Expresaba la filósofa francesa Simone de Beauvoir en su libro *El segundo sexo*, que no se nace mujer sino que se llega a serlo. Con tales expresiones trata de dejar en claro que lo que se entiende por mujer es una construcción social. Y por tanto no es el sexo, ni la biología, lo que nos hace mujeres sino aquellas conductas que hemos aprendido, que nos han sido enseñadas. Desde el momento de nuestro nacimiento, nuestro sexo/cuerpo nos asocia a un proyecto de futuro. Estos proyectos de futuro responden al modelo ideal de lo que “debe” ser un hombre y lo que “debe” ser una mujer; y las funciones que pueden y deben cumplir<sup>21</sup>. Se desprende de esta concepción que las desigualdades de género son consideradas desigualdades sociales, y por consiguiente pueden ser modificadas.

El enfoque o perspectiva de género, propone el análisis de las relaciones sociales entre hombres y mujeres, con el fin de esclarecer las diferencias e inequidades en la salud, economía, política, trabajo etc., vinculadas al género y su incorporación colabora eficazmente para la superación de dichas inequidades.

#### *b) Los estereotipos de género*

La perspectiva de género permite visibilizar aquellos escollos que impiden a la mujer el desarrollo de su cabal potencialidad. Dentro de estos escollos aparecen en un primer plano los estereotipos de género. En efecto la discriminación por género tiene su anclaje en antiguos estereotipos culturales y sociales que prescriben y determinan roles y funciones para varones y mujeres. Son estas prácticas discriminatorias las que excluyen y

---

<sup>21</sup> A. FERNÁNDEZ VALENCIA, *El género como categoría de análisis en la enseñanza de las ciencias sociales*, en M.I. VERA-MUÑOZ, D. PÉREZ I PÉREZ (coords.), *Formación de la ciudadanía. Las TICs y los nuevos problemas*, Asociación Universitaria de Profesores de Didáctica de las Ciencias Sociales, 2004.

condicionan cotidianamente el acceso de las mujeres a sus derechos<sup>22</sup>.

Estos estereotipos consisten en las «representaciones simplificadas, incompletas y generalizadas que se realizan teniendo como base al sexo biológico»<sup>23</sup>. Ejemplos: los hombres son racionales fuertes y activos; las mujeres son emotivas, débiles y pasivas.

Cuando se aborda el tema del teletrabajo una de las primeras ventajas que se destaca es que favorece a la mujer en tanto le permite conciliar su vida laboral y familiar; esta premisa refleja y al mismo tiempo refuerza el estereotipo: la crianza de los hijos y la tarea doméstica le corresponde a la mujer, por tanto para esta línea de pensamiento este es un problema que no concierne al hombre. A esto se agrega, que comúnmente queda invisibilizado, el hecho de que para el colectivo femenino los costos en salud que se derivan de esta modalidad de trabajo, son más elevados que para el masculino.

### **3. El teletrabajo desde la perspectiva de género. ¿Mayor libertad o más opresión?**

Las fronteras entre trabajo y vida familiar se diluyen y confunden. Esto de atender el trabajo y lo doméstico en el mismo espacio coloca en una situación difícil al trabajador y doblemente difícil a la trabajadora. En estos casos muchas mujeres se sienten culpables por no estar disponibles para la familia aún cuando están presentes en el hogar físicamente; pero también se sienten en falta ante sus clientes y/o empleadores, por no estar cumpliendo su trabajo mientras están atendiendo a la familia.

Es que a diferencia de lo que ocurre con los hombres teletrabajadores, se espera que las mujeres que trabajan en la casa integren la tarea doméstica y el cuidado de los niños.

En el imaginario colectivo y desde una visión simplista, a la vez que teñida por los estereotipos de género, se ve a esta modalidad de trabajo como la panacea para la mujer, que trabaja porque – se afirma – facilita la conciliación entre tarea remunerada y vida familiar. Cabe advertir el retroceso que esto significa en términos de equidad de género. En efecto retoma protagonismo la idea de conciliación, que las más de las veces se conjuga en femenino; al tiempo que lo pierde el concepto superador la “corresponsabilidad”. Una vez más se justifican medidas o formas de

---

<sup>22</sup> W. VILLALPANDO (coord.), *Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina. Diagnóstico y propuestas*, INADI, 2005.

<sup>23</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA, *Eje: reconocer la perspectiva de género*, ESI, 2014, p. 2.

trabajo, con el argumento de que facilitarían a las mujeres el ocuparse del trabajo y de las responsabilidades familiares, pero al mismo tiempo se ignora o invisibiliza su papel en la perpetuación de los estereotipos y roles tradicionales de género en tanto reafirman el concepto de que es la mujer quien “debe” ocuparse de la casa, los hijos y cuidado de adultos mayores y los enfermos. La corresponsabilidad es un concepto más inclusivo y que va más allá de la conciliación; implica que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado de hijas/os y personas dependientes. La corresponsabilidad permite superar desequilibrios de participación entre el colectivo femenino y el masculino en la vida laboral, familiar y personal.

Sin perjuicio de la argumentación precedente, debe señalarse que justamente el teletrabajo tiene una serie de aristas con potencial para instalar un circuito negativo en la interacción trabajo-familia; y ello siembra dificultades para alcanzar la aludida conciliación. Entre otras puede observarse: la superposición de tareas laborales y domésticas; falta de espacio físico de trabajo adecuado; complicaciones en el manejo de horarios y alimentación; y desatención de la propia persona<sup>24</sup>.

La expansión del teletrabajo provocada por la pandemia transformó el mundo en un gran laboratorio donde se puso a prueba en la realidad, la difundida idea de que es una modalidad especialmente ventajosa para la mujer por favorecer la conciliación trabajo-familia; pero los hechos no terminan de confirmar la premisa indicada.

En efecto ¿cuál ha sido el resultado para muchas mujeres, sobre todo de las madres obligadas a teletrabajar en pandemia? Que se ha hecho habitual el que desarrollen sus tareas a la madrugada, «bien sea retrasando el momento ir a la cama o levantándose antes que el resto de miembros de la familia»<sup>25</sup>. También es frecuente, ver por ejemplo a docentes (generalmente mujeres) tratando de dar clases compartiendo el espacio físico con niños pequeños clamando por atención, con el consiguiente estrés de la afectada.

Otro de los resultados: menor productividad de las profesionales mujeres. Así en las redes sociales numerosas académicas, ponían de manifiesto que la situación de emergencia con hijos pequeños en casa, ha traído consecuencias negativas para sus investigaciones. Esto también fue advertido por los editores de algunas revistas científicas, los cuales observan que los envíos de estudios por parte de mujeres se han desplomado,

<sup>24</sup> INSTITUTO NACIONAL DE PROPIEDAD INDUSTRIAL, *op. cit.*, p. 25.

<sup>25</sup> EUROPA PRESS, [Las mujeres con menores que teletrabajan soportan la mayor parte del estrés del confinamiento](#), en [La Vanguardia](#), 4 mayo 2020, artículo periodístico basado en conclusiones que se han publicado en la plataforma de divulgación científica [The Conversation](#). Forma parte del proyecto *Conciliación familiar en tiempo de confinamiento por COVID-19*.



mientras que los de los hombres aumentan<sup>26</sup>. Una investigadora (con Doctorado) que trabaja en el Centro de Regulación Genómica (CRG) de Barcelona dice al respecto: «Mi marido tiene un trabajo totalmente inflexible y se encierra en el despacho de 9 a 6, casi todo el tiempo con teleconferencias. Yo tengo el ordenador en la cocina y tres hijos pequeños que me interrumpen cada cinco minutos porque no entienden alguna cosa de los deberes, tienen hambre o quieren que juegue con ellos. Es imposible concentrarse así para escribir un artículo». «Estoy exhausta y me siento desesperada porque estoy fallando como científica y como madre»<sup>27</sup>.

El teletrabajo puede facilitar «la autogestión del tiempo laboral y del tiempo familiar, pero su peaje o coste es elevadísimo [para las mujeres], ya que supone multiplicar las horas de trabajo, ya sea remunerado o doméstico familiar, y casi anular el tiempo de dedicación» personal<sup>28</sup>.

Asumir esta modalidad requiere no solo de equipamiento, conectividad, organización, competencias, sino también de la corresponsabilidad en las tareas del hogar o sea que requiere no reproducir los patrones de la reproducción sexual del trabajo.

Otro tema no menor es la violencia de género, que se desarrolla en su versión doméstica, en el contexto laboral del teletrabajo y se yergue como uno de los riesgos emergentes del siglo XXI, potenciado por el Covid-19 y su correlato el confinamiento.

El hogar es el lugar más peligroso para las mujeres, de acuerdo a las conclusiones del *Global Study on Homicide 2019*<sup>29</sup>, encargado por la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), con sede en Austria. Dicho informe «confirma que el mayor peligro para una mujer no es caminar sola por la noche en un barrio extraño, sino regresar a casa»<sup>30</sup>. Ello hace que el propio domicilio – cuando se convierte en lugar de trabajo – sea un sitio donde se despliega el riesgo de la violencia de género. Este tipo de violencia aparece como emergente respecto de las teletrabajadoras y demás trabajadoras a domicilio, exclusivo de las mujeres por razones sociales y culturales, que puede originarse o incrementarse en las citadas modalidades de trabajo.

---

<sup>26</sup> C. SÁEZ, *¿Dónde están las científicas en la pandemia? La covid-19 las borra del mapa*, en *NIUS*, 1º septiembre 2020.

<sup>27</sup> *Ibidem*.

<sup>28</sup> C. PÉREZ SÁNCHEZ, A.M. GÁLVEZ MOZO, *Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*, en *Athenea Digital*, 2009, n. 15, p. 73.

<sup>29</sup> *Vid.* NACIONES UNIDAS, *El homicidio causa muchas más muertes que los conflictos armados, según nuevo estudio de la UNODC*, en [www.unodc.org](http://www.unodc.org), 8 julio 2019.

<sup>30</sup> EDUCATOLERANCIA, *El hogar, el lugar más peligroso para la vida de las mujeres*, en [www.educatolerancia.com](http://www.educatolerancia.com), 9 julio 2019.

El Convenio OIT C190<sup>31</sup> (adoptado en 2019) sobre acoso y violencia en el trabajo constituye un instrumento especialmente apto para la regulación de las situaciones indicadas supra. Esta norma presenta en general un fuerte enfoque de género, así como disposiciones especialmente aplicables a esta problemática. Ya en *Preámbulo* del Convenio, se recuerda «que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas» y reconoce la necesidad de la adopción «de un enfoque [...] que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género».

Ya en el articulado del propio Convenio se establece que la violencia y el acoso – en general –, es aquella que causa, o es susceptible de causar, daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos (art.1.1.a) y, dentro de este concepto, se incluye a la violencia y acoso por razón de género y al acoso sexual (art. 1.1.b). El art. 4 del Convenio es especialmente claro a este respecto al señalar la necesidad de un «enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género» en el tratamiento de la violencia y el acoso en el trabajo. El citado instrumento incluye por primera vez, la violencia doméstica como un elemento que afecta el empleo, así como la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras. A destacar particularmente que el art. 3.a de la norma establece: «El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, *inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo*»<sup>32</sup>. Con esta formulación quedan comprendidos los hogares privados, particularmente en el caso de las personas que trabajan a domicilio, los trabajadores domésticos y los teletrabajadores. Esta ampliación del ámbito espacial de protección en casos de acoso y violencia, hace que la obligación de velar por un ambiente sano y seguro de trabajo por parte del empleador, alcance a la violencia de género, aun cuando la tarea se realice en el propio hogar. A partir de esta disposición no deberían quedar dudas de que en los Estados ratificantes, las empresas están obligadas a actuar frente a todos los tipos de acoso y violencia, garantizando la seguridad y salud de los teletrabajadores y ello incluye el riesgo violencia de género.

Cabe destacar también que este es el primer convenio que hace referencia específica a los riesgos psicosociales, y obliga a su identificación y

---

<sup>31</sup> Ratificado por Uruguay en diciembre de 2019.

<sup>32</sup> Cursiva nuestra.

evaluación. Por su parte y en concordancia con ello la Recomendación R206 prevé que la evaluación de riesgos debería prestar especial atención a la discriminación, el abuso de relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales.

#### 4. A modo de conclusión

Antes de que la pandemia de Covid-19 hiciera aparición, se presentaba al teletrabajo como una oportunidad para equilibrar la vida personal y laboral de las mujeres. Pero la pandemia está permitiendo el testeo en la vida real, y a nivel global su impacto. Y, como dice la licenciada en Ciencias de la Información, Publicidad y Relaciones Públicas Ema Riverola, «ahora, cuando nos asomamos al interior de los hogares, solo vemos un paso atrás en la igualdad. Un peligroso paso atrás. Porque es invisible. Porque se esconde detrás las puertas. El teletrabajo puede acabar de hundir las expectativas profesionales de las mujeres y atarnos, aún más, a una red de cuidados que dinamite las frágiles conquistas»<sup>33</sup>. En definitiva, se requiere una mirada diferente, una mirada de género en una disciplina como el derecho del trabajo que debe contemplar a toda la población, y no solo a la mitad.

#### 5. Bibliografía

BUENO C., *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*, en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 9 octubre 2020

CIF-OIT, *Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas*, 2011

COLACCE M., MOJICA M., ZURBRIGG J., *Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay*, CEPAL, ONU Mujeres, 2020

CORDO A., *Puede y debe rendir más*, en *Brecha*, 24 julio 2020

CPA FERRERE, *Equal Pay Day: FERRERE presenta nuevos datos sobre brecha salarial entre hombres y mujeres*, en [www.cpaFerrere.com/es](http://www.cpaFerrere.com/es), 6 marzo 2020

EDUCATOLERANCIA, *El hogar, el lugar más peligroso para la vida de las mujeres*, en [www.educatolerancia.com](http://www.educatolerancia.com), 9 julio 2019

---

<sup>33</sup> E. RIVEROLA, *Atrapadas entre el teletrabajo y los cuidados*, en *El Periódico*, 16 mayo 2020.

- EUROPA PRESS, [\*Las mujeres con menores que teletrabajan soportan la mayor parte del estrés del confinamiento\*](#), en [\*La Vanguardia\*](#), 4 mayo 2020
- FERNÁNDEZ VALENCIA A., *El género como categoría de análisis en la enseñanza de las ciencias sociales*, en M.I. VERA-MUÑOZ, D. PÉREZ I PÉREZ (coords.), *Formación de la ciudadanía. Las TICs y los nuevos problemas*, Asociación Universitaria de Profesores de Didáctica de las Ciencias Sociales, 2004
- FRANCO S., WITTKE T., MIGLIARO A., FUNCSTA L., [\*Teletrabajo en tiempos de coronavirus\*](#), Universidad de la República, Facultad de Psicología, 2020
- FSC-CCOO, [\*El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral\*](#), 2020
- INE URUGUAY, [\*Desempleo\*](#), en [\*ine.gub.uy\*](#)
- INE URUGUAY, [\*Actividad, Empleo y Desempleo. Mayo 2020\*](#), Boletín Técnico, 27 julio 2020
- INE URUGUAY, [\*Estimación de la pobreza por el método de ingreso 2019. Principales Resultados para el Total del País\*](#), Boletín Técnico, 31 marzo 2020
- INE URUGUAY, [\*Infografía COVID-19 Teletrabajo. Teletrabajo por rama de actividad según mes – Teletrabajo por nivel educativo según mes\*](#), 2020
- INE URUGUAY, [\*Infografía COVID-19 Teletrabajo. Teletrabajo por región según mes – Teletrabajo por tramos de edad según mes – Teletrabajo por sexo según mes\*](#), 2020
- INE URUGUAY, [\*Uso del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay 2013\*](#), 2014
- INSTITUTO NACIONAL DE PROPIEDAD INDUSTRIAL, [\*Informe. Evaluación de la experiencia de teletrabajo\*](#), 2018
- ISTAS-CCOO, [\*Conseguir una organización del trabajo más saludable, justa y democrática, a través de la intervención frente a los riesgos psicosociales\*](#), 2015
- LÓPEZ BELLOSO M., [\*El género y la igualdad en tiempos de coronavirus\*](#), en [\*The Conversation\*](#), 9 abril 2020
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA, [\*Eje: reconocer la perspectiva de género\*](#), ESI, 2014
- MONTEVIDEO PORTAL, [\*Las mujeres son las que más utilizan el teletrabajo en Uruguay, según cifras del INE\*](#), en [\*www.montevideo.com.uy\*](#), 22 octubre 2020
- NACIONES UNIDAS, [\*El homicidio causa muchas más muertes que los conflictos armados, según nuevo estudio de la UNODC\*](#), en [\*www.unodc.org\*](#), 8 julio 2019
- ONU MUJERES, OPS, OMS, UNICEF, [\*¿Cómo incorporar a las mujeres y la igualdad de género en la respuesta al contexto de pandemia COVID19?\*](#), webinar, 29 abril 2020
- PÉREZ SÁNCHEZ C., GÁLVEZ MOZO A.M., [\*Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar\*](#), en [\*Athenea Digital\*](#), 2009, n. 15, pp. 57-79

RIVEROLA E., *Atrapadas entre el teletrabajo y los cuidados*, en *El Periódico*, 16 mayo 2020

RUBBINI N.I., *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*, ponencia presentada en las VII Jornadas de Sociología de la UNLP, *Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales*, La Plata, 5-7 diciembre 2012

SÁEZ C., *¿Dónde están las científicas en la pandemia? La covid-19 las borra del mapa*, en *NIUS*, 1º septiembre 2020

UNODC, *Global Study on Homicide 2019*, United Nations, 2019

VILLALPANDO (coord.) W., *Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina. Diagnóstico y propuestas*, INADI, 2005

# Red Internacional de ADAPT





**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*