



LEY DE TELETRABAJO

UN ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO EN ARGENTINA Y LA UE

PROGRAMA "GANAR-GANAR: LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN BUEN NEGOCIO"

ARGENTINA, JUNIO 2021



Organización
Internacional
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea



©2021 ONU Mujeres. Todos los derechos reservados

Este reporte fue elaborado en el marco del Programa “Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio”, implementado en conjunto por ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea –con financiación de su Instrumento de Asociación- con el objetivo de promover el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género en el sector privado.

Autora: Georgina Sticco

Coordinación general: Verónica Baracat, Coordinadora del Programa País de ONU Mujeres Argentina

Coordinación: Mariana Massaccesi, Coordinadora del programa Ganar-Ganar en Argentina.

Edición y corrección de estilo: Elisabet Golerons, Consultora de comunicación del programa Ganar-Ganar.

Diseño y diagramación: Elizabeth Kenny

Expresamos nuestro agradecimiento a las integrantes del Grupo Técnico Asesor del programa, Ethel Zulli, Fernanda Manuel, Lorena Blanco, Beatriz Tourn, María Amelia Videla, Bárbara Rocés, Viktoria Lovenberg y Gala Díaz Langou; al equipo de Grow que participó de la realización del documento, Javier Elena, Marisol Andres, Naylyn Zannino y Rocio Senra, y a Sabrina Landoni por sus observaciones y aportes sobre esta publicación.

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva del programa Ganar-Ganar y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.

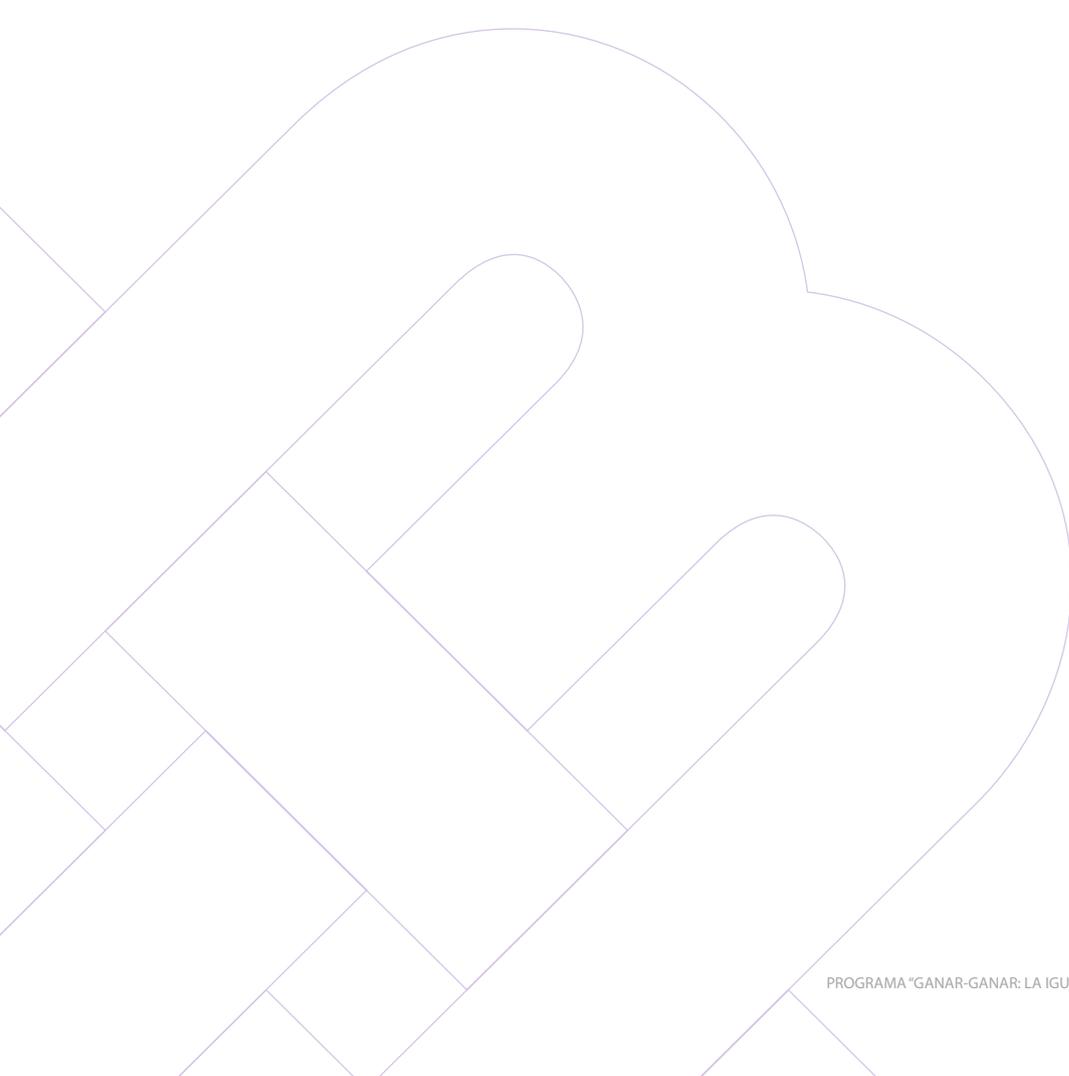


CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	5
2. CONTEXTO DE LA LEY DEL TELETRABAJO	6
2.1. Argentina	6
2.2. Unión Europea	7
3. MARCO REGULATORIO EN LATINOAMÉRICA Y UNIÓN EUROPEA	10
3.1. América Latina	10
3.2. Unión Europea	11
4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA LEY DE TELETRABAJO EN ARGENTINA	15
4.1. Soberanía del tiempo de trabajo	15
4.2. Derecho a la desconexión	16
4.3. Reversibilidad	17
5. CONCLUSIONES	18
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	19

GRÁFICOS Y TABLAS

GRÁFICO 1: Porcentaje de personas que teletrabajan	7
GRÁFICO 2: Distribución del teletrabajo por género, edad y modalidad	8
TABLA 1: Regulación del teletrabajo en Latinoamérica	10
TABLA 2: Niveles de legislación según países	14



1. INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID-19 aceleró la discusión sobre el teletrabajo. Hasta el año 2020 esta modalidad de trabajo no se había instalado como predominante, sino que estaba reservada para algunas áreas específicas. No obstante, la crisis y las medidas de restricción a la circulación provocaron que –a nivel global– muchos trabajadores y trabajadoras tuvieran que realizar actividades remuneradas desde su hogar. Esta realidad, y la posibilidad de que muchos trabajos no vuelvan a las oficinas –más allá de la coyuntura actual– precipitaron los debates para sancionar leyes que regulen el teletrabajo.

En julio de 2020 se sancionó en Argentina la Ley 27555, la cual garantiza algunos derechos a las personas que opten por el teletrabajo. Sin embargo, al mismo tiempo el nuevo panorama establece algunos interrogantes a partir de las desigualdades de género presentes en el mercado de trabajo. Uno de los principales desafíos es si la nueva ley ayudará a promover una mayor corresponsabilidad entre varones y mujeres respecto a las tareas de cuidado, al tiempo que contribuya a generar mejores oportunidades laborales para las mujeres; o si, por el contrario, tener un marco legal que regule el teletrabajo profundizará las desigualdades actuales que sostienen a las mujeres en el hogar, trabajando en sus empleos y a la vez, siendo responsables de las tareas de cuidado.

En primer término, la ley de teletrabajo es un instrumento que se enmarca en una sociedad con determinadas características y trata de regular ciertos aspectos. En este sentido, la normativa puede ser una herramienta que permita la conciliación entre la vida personal y laboral y que promueva la corresponsabilidad y otras masculinidades (varones que se relacionen de manera diferente con la crianza y las tareas de cuidado). Asimismo, también puede ser el instrumento que, al regular el trabajo realizado desde el hogar, vuelva a adjudicar ese espacio a las mujeres, y en ese sentido nos lleve a retroceder en algunos avances que se lograron en los últimos años. Junto con la ley, entonces, es necesario observar su aplicación, atender a los convenios colectivos de trabajo que regulan cada actividad y promover cambios culturales a mediano y largo plazo que ayuden a democratizar las tareas de cuidado y a construir otras masculinidades y paternidades.

Al mismo tiempo, si creemos que algunos de los cambios provocados por la pandemia del COVID-19 en el mercado de trabajo –y específicamente en la proliferación del teletrabajo como alternativa viable– se sostendrán en el tiempo, más allá de la situación sanitaria, tenemos que asumir que el teletrabajo será inevitable. Y en ese caso, resultará imprescindible su regulación, atendiendo a los aspectos que parecen más problemáticos y promoviendo relaciones laborales que estimulen la corresponsabilidad.

Para la elaboración de este informe se analizó la ley de teletrabajo junto a su reglamentación, y se comparó con la normativa de Europa y América Latina. Se realizaron entrevistas a personas que participaron de la redacción de esta normativa para interiorizar sus fundamentos centrales y los debates que se dieron alrededor de algunos aspectos específicos. También se pudo conocer la experiencia de organizaciones que con anterioridad a la sanción de la ley y la pandemia por COVID-19 estaban implementando medidas alineadas con lo que la normativa plantea.

2. CONTEXTO DE LA LEY DEL TELETRABAJO

A continuación, se analizará quienes hacían teletrabajo en Argentina antes de la pandemia, y quienes pudieron adoptar esta modalidad a partir de las medidas de aislamiento implementadas por el gobierno nacional. Luego se identificarán los sectores en los que es posible teletrabajar y aquellos en los que no. En todos los casos, la información estará desagregada por género para analizar, no solo el contexto en que se inscribe la ley de teletrabajo, sino también cuál puede ser su impacto en varones y mujeres. Finalmente, se enfatizará en la importancia de que ciertos aspectos innovadores de la ley estén presentes en otras legislaciones laborales.

Por otro lado, se examinará la situación en países de la Unión Europea: porcentaje de población que realiza teletrabajo, su composición y la legislación actual. Algunos de los temas que regula la reciente ley argentina ya están presentes –de diversas maneras– en países de Europa, por lo que su situación puede ser un antecedente de interés para analizar posibles impactos.

2.1. Argentina

Según la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) realizada en 2018, el 16,7% de las personas asalariadas realizaba parte de su trabajo fuera del establecimiento de la organización empleadora¹. Este número excluye al servicio doméstico, que ese año ocupaba a 1,4 millones de personas.²

Según la Encuesta de Indicadores Laborales (2017), el 70% de quienes hacían teletrabajo eran varones. Esta proporción se corresponde con la distribución por género de quienes trabajan de manera asalariada en empresas privadas (el 67,3% de los/as trabajadores/as son varones). Por lo tanto, estos porcentajes derriban el mito de que las mujeres utilizan el teletrabajo en mayor proporción que los varones como una manera de conciliar la vida familiar con el trabajo. Por otro lado, es posible observar una gran concentración por edad entre quienes realizaban teletrabajo (el 97% tenía entre 26 y 35 años).

Ahora bien, ¿qué sucedió ante la emergencia del COVID-19? Según una encuesta realizada a 250 grandes empresas de la Argentina, el 93% de ellas adoptó una política de teletrabajo como respuesta a la pandemia³. Sin embargo, la extensión de la implementación del teletrabajo obligado por las circunstancias no fue igual para todos los sectores y trabajadores/as. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) el teletrabajo obligatorio en contexto de pandemia ha exacerbado desigualdades laborales –entre ellas, las de género– y permite observar otras desventajas para los y las trabajadoras como las cuestiones ergonómicas no garantizadas en esta modalidad, el aislamiento y el desapego respecto de los y las compañeras.

Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), mientras que en 2019 solo el 8% de las mujeres teletrabajaban, en 2020 con las medidas de aislamiento del ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio) –establecidas en el Decreto 297/2020 para prevenir los contagios por COVID-19–, ese número se incrementó a un 33%. Es decir que actualmente, solo un tercio de las mujeres en Argentina están ocupadas en actividades plausibles de realizarse mediante la modalidad de teletrabajo. Esto se evidencia al observar cuáles son los sectores en los que participan. La mayoría (58%) se concentra en las siguientes cuatro áreas: servicio doméstico (17%), comercio (17%), enseñanza (14%), servicios sociales y de salud (10%). De esas actividades, la única que tuvo durante el 2020 un fuerte componente de teletrabajo fue la enseñanza (74%), pero debido a medidas extremas que difícilmente sean sostenibles en el tiempo.

1 Ministerio de Desarrollo Productivo. (2020). [Teletrabajo y uso de herramientas informatizadas. Diagnóstico y escenarios a la luz de la situación epidemiológica desatada por el COVID-19](#). Centro de Estudios para la Producción.

2 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social & Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2020). [Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la ECETSS 2018](#). Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

3 Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo & Pacto Global de Naciones Unidas. (2020). [Encuesta: Respuestas de las empresas argentinas ante el impacto de la cuarentena general en sus operaciones](#).

Finalmente, si se analiza el peso de las tareas de cuidado en las mujeres, se observa que la proporción de ocupadas que tienen a su cargo tareas del hogar pasó del 74% en 2019 al 80% en 2020. Asimismo, el 84% de las mujeres que teletrabajaban realizaban, al mismo tiempo, tareas de cuidado con menores de 12 años a cargo.

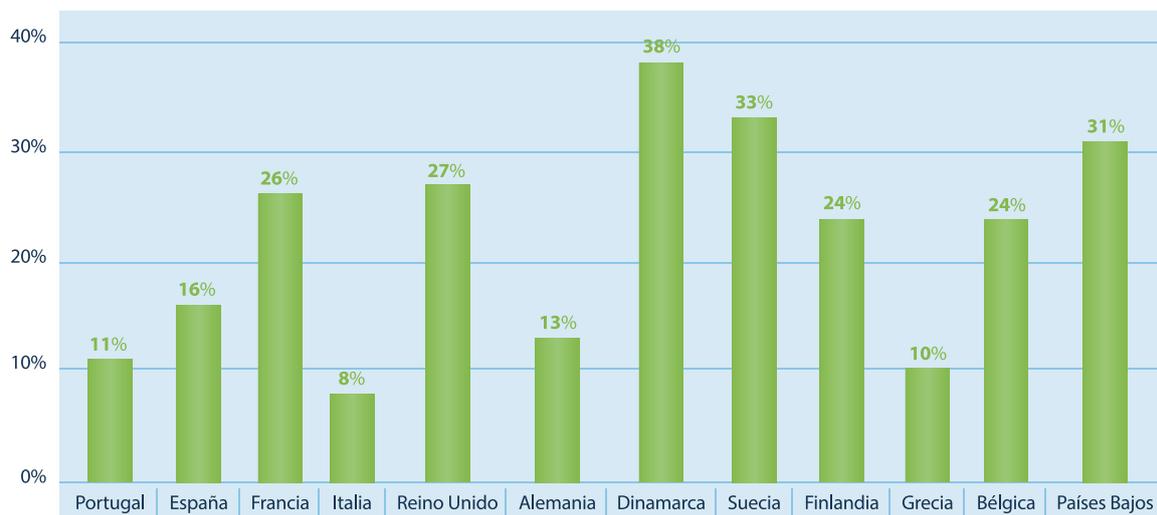
En este contexto, vale mencionar desde una perspectiva de género, que si bien la ley de teletrabajo propone cierta conciliación vida-trabajo, garantizando derechos como la desconexión y la soberanía del tiempo de trabajo (que serán analizados más adelante), la mayoría de las mujeres están ocupadas en sectores que no son teletrabajables. Esta situación hace necesario que esos derechos se amplíen a cualquier tipo de relación laboral para evitar profundizar las desigualdades entre varones y mujeres en el mercado de trabajo.

En este sentido, legislar sobre estos temas es una oportunidad para empezar a contemplar situaciones cotidianas como el uso de dispositivos tecnológicos fuera del horario laboral, o la flexibilidad de horarios para atender tareas de cuidado (independientemente de la modalidad de trabajo). Al mismo tiempo, es imprescindible que estas nuevas normativas se vean acompañadas por acciones destinadas a lograr una transformación cultural más profunda. Por ejemplo, es necesario fomentar que los varones se apropien de estos nuevos derechos para involucrarse de una manera más activa en las tareas de cuidado.

2.2. Unión Europea

Según el documento “Telework and ICT-based mobile work”⁴, el 19% de las personas de los países miembros de la Unión Europea (UE) teletrabajan. Este número incluye todas las modalidades: personas que trabajan de manera independiente, personas empleadas que realizan su trabajo exclusivamente desde su hogar o en otras locaciones y personas que alternan trabajo en oficina con trabajo en su hogar o en otras locaciones. Estos porcentajes varían –en algunos casos de forma significativa– según los distintos países que conforman la UE, como se presenta en el gráfico 1. Los sectores en donde se concentra la mayor cantidad de personas que teletrabajan son servicios financieros, comunicación y ciencia; mientras que los sectores en donde se concentra la menor cantidad de personas realizando alguna modalidad de teletrabajo son agricultura y pesca, gastronomía, y trabajo en casas particulares.⁵

GRÁFICO 1· Porcentaje de personas que teletrabajan (Unión Europea)



Fuente: Elaboración propia basada en Eurofound (2020).

4 Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 7.

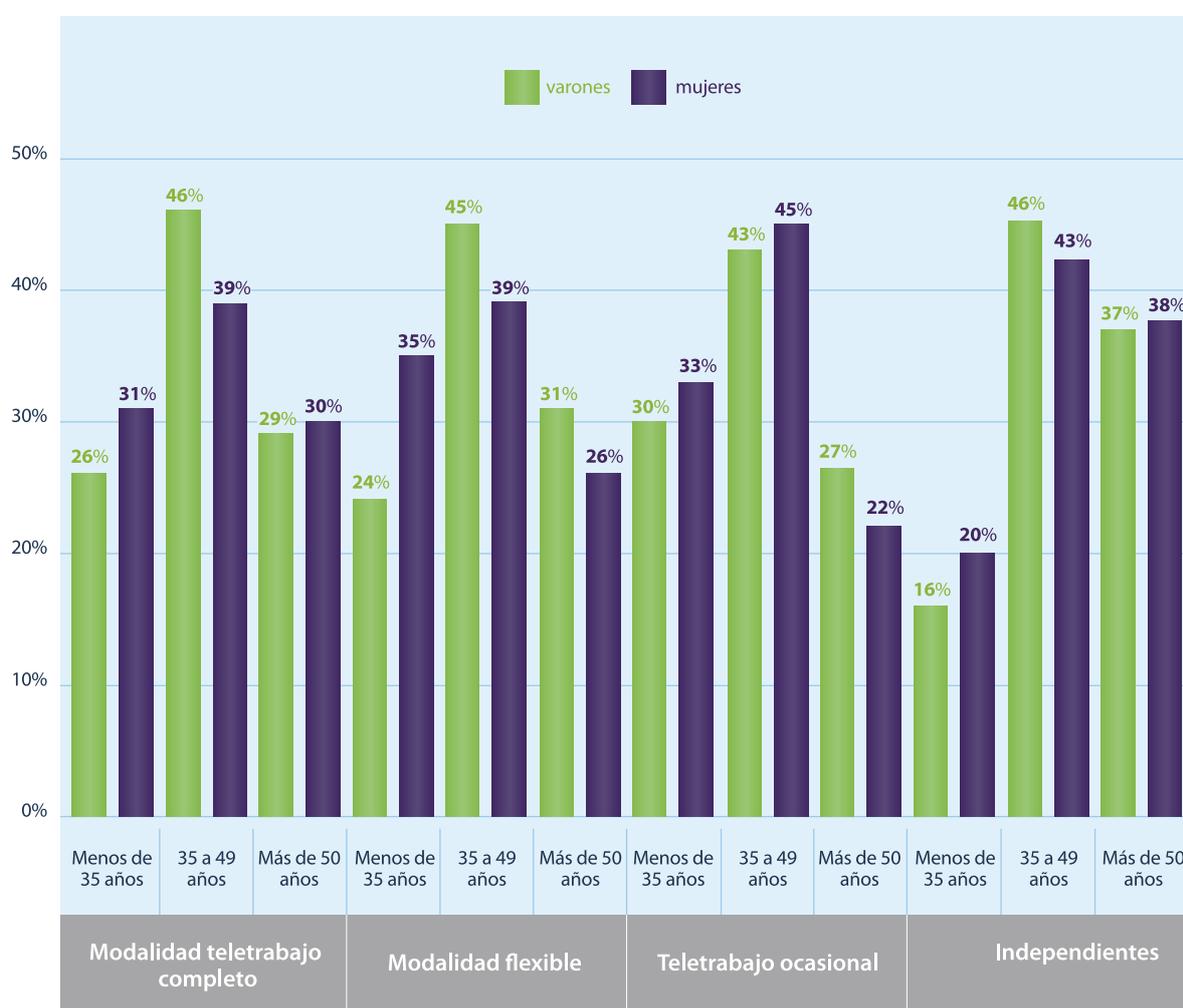
5 Idem anterior, p.9

Teletrabajo y género

Cuando se analiza la información desde una perspectiva de género, en principio no parece encontrarse una gran disparidad entre quienes realizan teletrabajo: la relación es de 54% de varones y 46% de mujeres⁶. Pero al observar en detalle es posible identificar que los varones tienen modalidades mixtas (alternan trabajo en oficina con trabajo en otras locaciones), mientras que las mujeres tienen más trabajos que realizan exclusivamente desde el hogar, ya que combinan esta actividad con tareas de cuidado.

Estos datos muestran que el teletrabajo en sí puede ser una modalidad beneficiosa que permite mayor flexibilidad y autonomía; así como también puede ser la manera que encuentran las mujeres para poder conciliar su vida profesional con un desigual reparto de las responsabilidades de cuidado. Este es uno de los potenciales peligros de la expansión de la modalidad de teletrabajo.

GRÁFICO 2. Distribución del teletrabajo por género, edad y modalidad (Unión Europea)



Fuente: Elaboración propia basada en Eurofound (2020).

6 Idem anterior, p. 11. 7 Idem anterior, p. 16. 8 Idem anterior, p. 25.

Balance vida-trabajo

Estudios realizados en distintos países de la Unión Europea muestran que, en líneas generales, la modalidad de teletrabajo es beneficiosa en el equilibrio entre vida laboral y vida personal.⁷

Vale mencionar la necesidad de analizar los impactos según el sector. Un informe elaborado por la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS, 2015) analiza los reportes de problemas en el balance vida personal-trabajo entre quienes tienen y no tienen hijos/as, según la modalidad de trabajo (trabajos fijos en relación de dependencia, diversas modalidades de teletrabajo, trabajadores autónomos). En todos los casos, quienes no tienen hijos/as reportan menos problemas en ese balance, salvo en un caso: quienes trabajan exclusivamente desde el hogar, situación que se da en mayor medida en las mujeres.⁸

Si se analiza el nivel de trabajo, muchas de las personas que teletrabajan no llegan a cumplir las horas reglamentarias de descanso. El 58% con trabajo flexible, el 41% que teletrabaja de manera regular y el 24% que lo hace ocasionalmente, trabaja durante su tiempo libre⁹. Estos datos muestran que en los países miembros de la Unión Europea se confirma uno de los peligros de la modalidad de teletrabajo: la dificultad para desconectarse y establecer límites precisos a la jornada laboral muchas veces hace que quienes teletrabajan, trabajen más.

9 Idem anterior, p. 45.

3. MARCO REGULATORIO EN LATINOAMÉRICA Y UNIÓN EUROPEA

3.1. América Latina

A continuación, se presenta una tabla con las regulaciones sobre teletrabajo en algunos países latinoamericanos. De los 13 países relevados, solamente Colombia, Perú, Brasil y Costa Rica contaban con regulaciones específicas de forma previa a la pandemia.

Del análisis de la legislación se desprenden algunas conclusiones. Por un lado, solo Argentina, Chile y Uruguay establecen el derecho a la desconexión. En cuanto a la reversibilidad del teletrabajo se observan variaciones. Mientras que en Bolivia se hace referencia a que esta modalidad puede ser transitoria o permanente, en Chile y Colombia se establece que el/la trabajador/a puede volver a las condiciones pactadas originalmente; en Costa Rica solo se brinda esta posibilidad en caso de haberse acordado esta modalidad con posterioridad al inicio de la relación laboral; en El Salvador se indica que se debe establecer por escrito entre empleador/a y trabajador/a; en Panamá está propuesta como un derecho del/a empleador/a, y aunque en Perú se brinda esta opción, se establece que el/la empleador/a puede negarse.

Finalmente, solo las leyes de Argentina y Costa Rica cuentan con menciones específicas a las responsabilidades de cuidado.

Tabla I. Regulación del teletrabajo en Latinoamérica

País	Tipo de regulación	Observaciones
Argentina	<u>Ley N° 27555</u> (2020)	La ley prevé la reversibilidad: cualquier empleado/a que haya aceptado trasladarse de la modalidad presencial a la de teletrabajo tiene derecho a retornar a la modalidad original. Garantiza la desconexión digital: ningún empleador/a podrá exigir la realización de tareas fuera del horario de trabajo estipulado. Contempla las tareas del cuidado, cuando se trate de menores de trece años, personas adultas o personas con discapacidad que convivan con el/la trabajador/a, quien en estos casos podrá disponer de horarios compatibles con aquellas tareas. Respecto al equipamiento, el/la empleador/a deberá afrontar los gastos de todo lo necesario para la realización de las tareas (compra de equipos, instalación, reparación, etc.). Queda pendiente el estudio sobre qué trastornos y enfermedades puede generar esta modalidad en cada trabajador/a.
Bolivia	<u>Decreto Supremo N° 4218</u> (2020)	Regulación del Teletrabajo para los sectores público y privado, como una modalidad especial de prestación de servicios mediante las TIC. Establece que deberá indicarse en el contrato laboral si el teletrabajo se realizará de forma permanente o transitoria. No se mencionan las tareas de cuidado, corresponsabilidad y conciliación. En el Art. 4 se menciona que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social "podrá determinar la aplicación del teletrabajo temporal considerando necesidades específicas, por interés social o por motivo de caso fortuito o fuerza mayor." No menciona el derecho a la desconexión, pero sí que las horas de trabajo no podrán exceder a lo dispuesto por la normativa vigente (Art. 7)
Brasil	<u>Ley N° 13467</u> (2017)	Se incorpora un capítulo sobre teletrabajo en la Consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT). Se prevé cambiar el régimen de trabajo presencial por el teletrabajo, previo acuerdo contractual.

País	Tipo de regulación	Observaciones
Chile	Ley N° 21220 de teletrabajo (2020)	<p>Distingue entre trabajo a distancia y teletrabajo.</p> <p>Sobre reversibilidad: establece que cualquiera de las partes puede volver a las condiciones pactadas originalmente en el contrato de trabajo. En cambio, si la relación laboral se inició conforme a la Ley, será necesario el acuerdo de ambas partes para volver al trabajo presencial (Art 152 - quáter I).</p> <p>Establece el derecho a la desconexión (Art 152 - quáter J).</p> <p>No se menciona el derecho al cuidado ni la corresponsabilidad parental.</p>
Colombia	Ley N° 1221 (2008)	<p>Busca promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo. Establece garantías laborales sindicales y de seguridad social para quienes realizan teletrabajo.</p> <p>Establece el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad (Art 60-6-h).</p> <p>Determina la voluntariedad de la vinculación a través del teletrabajo. Los trabajadores conservan el derecho de solicitar volver a su actividad de forma presencial en cualquier momento (Art. 60-10).</p> <p>No se menciona explícitamente el derecho a la desconexión, las tareas de cuidado, la conciliación ni la corresponsabilidad.</p>
Costa Rica	Ley N° 9738 (2019)	<p>En su Art. 2 establece que el teletrabajo es una modalidad voluntaria para ambas partes de una relación laboral. Puede ser acordado desde el inicio de una relación laboral o posteriormente. Solamente en el segundo caso se puede solicitar la revocatoria, sin que ello perjudique la relación laboral.</p> <p>El Artículo 4, inciso d indica que el Ministerio de Trabajo, en coordinación intersectorial deberá <i>"Impulsar el teletrabajo en los grupos socioeconómicamente vulnerables y en las personas con responsabilidades de cuidado."</i></p> <p>Por otra parte, el Artículo 6, inciso c, establece que <i>"El horario de la persona teletrabajadora podrá ser flexible dentro de los límites establecidos en el inciso b), siempre y cuando sea previamente acordado con su jefatura y no afecte el normal desarrollo de las actividades y los procesos de trabajo."</i></p>
Ecuador	Acuerdo ministerial N° MDT-2020-076 (2020)	Regula el teletrabajo en contexto de emergencia sanitaria. No menciona las tareas de cuidado, la conciliación ni la corresponsabilidad.
El Salvador	Ley de Regulación del Teletrabajo (Decreto 600) (2020)	<p>El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito aplicar, modificar o revocar la modalidad de teletrabajo (Art 5) y la implementación es voluntaria para ambas partes (Art 6).</p> <p>No se menciona explícitamente el derecho a la desconexión, las tareas de cuidado, la conciliación ni la corresponsabilidad.</p>
Mexico	Ley Federal del Trabajo de México en términos generales (Art. 311 y Art. 427) (2015)	<p>El Art. 311 define que el trabajo a domicilio es <i>"el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación"</i>.</p> <p>Establece las razones (entre las cuales se encuentra una contingencia sanitaria) por las cuales se pueden suspender temporalmente las relaciones de trabajo de una empresa o establecimiento. No establece regulación sobre el teletrabajo o trabajo a distancia.</p>

País	Tipo de regulación	Observaciones
Panamá	Ley N° 126 (2020)	Establece que, en caso de haberse iniciado la relación laboral de forma presencial y se modifique a teletrabajo, es potestad del trabajador/a rechazar o aceptar dicha transformación, sin que eso sea causal para terminar la relación laboral. Por otra parte, el empleador tiene la capacidad de exigirle al trabajador regresar al trabajo presencial. No se mencionan las tareas de cuidado, derecho a la desconexión, conciliación o corresponsabilidad.
Paraguay	Ley N° 6524 (2020)	La ley que declara el estado de emergencia incluyó un artículo sobre teletrabajo (Art. 20). Únicamente determina que <i>“se establece el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia para el sector privado y en el sector público de conformidad a la reglamentación de cada Organismo o Entidad del Estado.”</i> y define teletrabajo. No se mencionan las tareas de cuidado, derecho a la desconexión, conciliación o corresponsabilidad.
Perú	Ley N° 30036 (2013) Resolución Ministerial N° 072-220-TR (2020)	Regula el teletrabajo en las instituciones públicas y privadas. El Artículo 4 establece el carácter reversible y voluntario del teletrabajo, aunque el empleador puede negar la solicitud del trabajador. No se mencionan las tareas de cuidado, la corresponsabilidad ni la conciliación. Adopción de una <i>“Guía para la aplicación del trabajo remoto”</i> . En la guía no se mencionan las responsabilidades de cuidado.
Uruguay	Proyecto N°138/2020 (2020)	Sobre promoción y regulación del teletrabajo. Establece en su artículo 6to que la modificación de modalidad de trabajo (ya sea de presencial a teletrabajo o viceversa) deberá contar con el común acuerdo de las partes. El artículo 7 establece que el/la teletrabajador <i>podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades</i> . El Art. 12 establece el derecho a la desconexión, entendiéndolo como el <i>“pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, a fin de garantizar su tiempo de descanso”</i> .

Fuente: Elaboración propia en base a Organización Internacional del Trabajo (2020)¹⁰.

10 Organización Internacional del Trabajo. (2020). [Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de “la nueva normalidad”?](#) Blog #NoContagiamosAlEmpleo.

3.2. Unión Europea

En este apartado se analizan las principales normativas de los países miembros de la Unión Europea. En algunos casos, se trata de acuerdos marcos que involucran a todos los países, mientras que en otros, se trata de leyes particulares que cada país implementó en su territorio. En ocasiones, la ausencia de legislación se debe a que los aspectos vinculados al teletrabajo se negociaron de manera sectorial o empresarial, adaptando las normativas a las características particulares de cada caso.

Normativa vinculada al tiempo de trabajo

La *Working Time Directive* (2003)¹¹ establece un mínimo de 11 horas consecutivas de descanso por día y 35 horas seguidas en la semana. Pero, como se menciona en el apartado 2.3, quienes están bajo alguna de las modalidades de teletrabajo no cumplen estas horas mínimas y suelen continuar con sus tareas en su tiempo de descanso.

Convenio marco para teletrabajo

El convenio *European Framework Agreement on Telework* (2002)¹² brinda un marco general pero no vinculante y ha sido adoptado de diversas maneras en cada país. El mismo ha quedado desactualizado: establece el teletrabajo como un acuerdo regular, cuando actualmente, en la mayoría de los casos, se da una dinámica mucho más flexible a partir de los avances tecnológicos de las últimas dos décadas.

El convenio permite la **reversibilidad** cuando el régimen de teletrabajo haya sido de común acuerdo entre ambas partes. En esos casos, el/la empleado/a puede exigir un puesto fijo provisto por la organización empleadora, pero no lo tiene permitido en los casos en que la modalidad de teletrabajo sea requerida como parte del trabajo.

Dos nuevas legislaciones, adoptadas en 2019, amplían ese acuerdo: una sobre el balance vida-trabajo y otra que organiza tiempos y lugares de trabajo.

La primera, la *Work-Life Balance Directive*¹³ extiende el derecho a solicitar condiciones de trabajo flexibles a todas las personas con hijos/as de hasta 8 años o con personas a cargo que requieran cuidados. Estas condiciones deberán ser, dentro de lo posible, con opciones de **teletrabajo**, horarios flexibles y reducción de la jornada laboral. Se garantiza que quienes soliciten estas condiciones no sufran ningún tipo de discriminación en su lugar de trabajo.

La segunda, *Transparent and Predictable Working Conditions Directive*¹⁴, establece que la organización los tiempos y los lugares de trabajo tienen que estar establecidos en el contrato. Su objetivo es garantizar mayor previsibilidad para la persona empleada acerca de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, las regulaciones vinculadas al **derecho a la desconexión**, seguridad e higiene y vigilancia, entre otras, varían según el país. En la mayoría, se termina de establecer mediante acuerdos colectivos.

Algunos de los aspectos mencionados (reversibilidad, derecho a flexibilizar condiciones y tiempos, y derecho a la desconexión) son importantes para pensar el teletrabajo desde una perspectiva de género y serán analizados en la ley de teletrabajo sancionada recientemente en Argentina.

11 European Parliament & European Commission. (2003). [Working Time Directive 2003/88/EC](#).

12 ETUC, UNICE, UEAPME, & CEEP. (2002). [European Framework Agreement on Telework](#).

13 European Commission. (2017). [Work-Life Balance Directive](#). Publications Office of the EU.

14 European Commission. (2017). [Transparent and Predictable Working Conditions Directive](#).

Tabla 2. Tipos de legislación según países

Tipo de acuerdo	Países
Legislación, y acuerdos a nivel nacional, sectorial y empresarial	Francia, Bélgica
Legislación, y acuerdos a nivel regional, sectorial y empresarial	España
Legislación, y acuerdos a nivel sectorial y empresarial	Portugal, Italia
Acuerdos a nivel nacional, sectorial, y empresarial	Luxemburgo
Acuerdos a nivel nacional y empresarial	Grecia
Acuerdos sectoriales y empresariales	Países bajos, Alemania, Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca
Acuerdos empresariales	Reino Unido, Irlanda.

Fuente: Elaboración propia basada en Eurofound (2020).

Derecho a la desconexión

Uno de los temas que más se ha debatido en el último tiempo, y que cobra una mayor relevancia con el auge del teletrabajo, es el derecho a la desconexión, es decir, cómo se regulan los límites entre el trabajo y la vida personal cuando el lugar de trabajo es el propio hogar, lo que hace difusos algunos límites horarios.

Este derecho está contemplado por la ley en Francia, España, Italia y Bélgica. En todos los casos no establece normativas específicas, sino que insta a los sectores o a las empresas a llegar a acuerdos para garantizarlo.¹⁵ Italia (2017) por ejemplo, establece que los/as empleados/as de manera individual y las organizaciones lleguen a ese acuerdo, con la desigualdad de poder que esta relación implica. El derecho a la desconexión está garantizado para quienes combinan trabajo remoto y presencial pero no para quienes realizan teletrabajo de manera exclusiva. En el caso de Francia (2017), existen acuerdos entre sindicatos y empresas con más de 50 empleados/as. En Bélgica (2018) se atiende a la desconexión específicamente en empresas con comités de seguridad e higiene (aquellas con más de 50 personas empleadas). En España (2018) el artículo 88 de la ley de “Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales” reconoce que se preservará el derecho a la desconexión digital en trabajos totales o parciales a distancia, así como en el domicilio vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. No obstante, aunque se realizan negociaciones colectivas por sectores o empresas, esto sucede en pocos casos.

Por otra parte, hay países que no han sancionado leyes al respecto, pero sí han optado por otras formas de regular esta problemática, fomentando acuerdos sectoriales y empresariales. Como ejemplo de estos casos, es posible mencionar a Alemania y Dinamarca (país europeo con mayor proporción de personas que realizan teletrabajo).

15 Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. p. 51

4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA LEY DE TELETRABAJO EN ARGENTINA

Para analizar la ley de teletrabajo en Argentina es fundamental conocer a quiénes son las personas que teletrabajan actualmente. Durante la crisis del COVID-19, quienes tenían modalidades de teletrabajo eran en su mayoría varones, mientras que las mujeres se concentraban en sectores con escasas posibilidades de desarrollar su trabajo de manera remota. Entonces, si la ley regula condiciones de trabajo que competen mayormente a varones, ¿qué normativas en el texto permitirían promover -o no- una distribución más igualitaria de las tareas de cuidado?

A su vez, vale preguntarse si los cambios producidos por la pandemia significarán una extensión de la modalidad de teletrabajo, y que más mujeres comiencen a utilizarla, y si es necesario indagar en los beneficios de esta normativa. ¿Significa una herramienta que permite conciliar de una manera más armoniosa vida personal con vida laboral? ¿O es la manera de garantizar que las mujeres sean quienes continúen a cargo de las tareas de cuidado, al mismo tiempo que intentan sostener su vida profesional?

A partir de estas preguntas, es posible observar que algunos elementos presentes en la ley permiten potenciar relaciones más justas respecto del cuidado y fomentar la corresponsabilidad, lo que implica un avance en materia de derechos para las mujeres. No obstante, la ley es una herramienta que debe ser acompañada por otras iniciativas que promuevan un cambio cultural –campañas, acciones de las organizaciones, políticas públicas como la extensión de licencias parentales, entre otras–, a partir del cual, varones y padres asuman un rol más activo respecto de las responsabilidades de cuidado.

En Argentina, la reglamentación de la ley menciona explícitamente la corresponsabilidad al sostener que “los empleadores y las empleadoras y los trabajadores y las trabajadoras deberán velar por un uso equitativo, (...), promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado”. Esta declaración de intenciones -que es importante y novedosa- debe estar acompañada por un marco normativo que visibilice esta nueva realidad y por una transformación cultural que promueva esa participación de los varones en las tareas de cuidado. En este sentido es interesante el antecedente de la Unión Europea, que está presente en el informe “Masculinidades y corresponsabilidad en Argentina y Europa”¹⁶. Allí se describen algunas buenas prácticas destinadas a que los varones utilicen los días de licencia que les correspondían por ley, pero que por factores culturales –y al no ser obligatorias– no suelen tomarse. Esos ejemplos muestran cómo en muchos casos la ley es necesaria, pero no es suficiente para promover ciertas transformaciones.

A continuación, consideraremos tres principios fundamentales de la ley –*soberanía del tiempo de trabajo, derecho a la desconexión y derecho a la reversibilidad*–, para analizar qué impacto pueden tener en la promoción de otras relaciones de género en el mercado de trabajo.

Asimismo, un aspecto que nos parece importante señalar es que la nueva normativa alcanza solamente a quienes teletrabajan en el marco de las relaciones previstas por la ley de contrato de trabajo. Es decir, que las tareas de cuidado seguirán siendo un obstáculo para todas aquellas personas que realizan trabajo informal, autónomo o monotributista, que significan un gran porcentaje en Argentina. Si queremos lograr un cambio cultural real, es importante que estas propuestas alcancen a todos los trabajadores y trabajadoras.

4.1. Soberanía del tiempo de trabajo

La ley establece en su artículo VI que quienes hagan teletrabajo y “acrediten de manera única o compartida el cuidado personas menores de 13 años, con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada”. Esto implica un gran avance en lo que respecta a la conciliación del trabajo con la vida personal y las tareas de cuidado, al permitir adaptar los horarios laborales a otras

16 ONU Mujeres (2021). “Masculinidades y corresponsabilidad en Argentina y Europa”

necesidades. Sin embargo, las tareas de cuidado no involucran solamente a personas convivientes, de la misma forma, la edad estipulada –niños/as de menos de 13 años–, es una condición arbitraria que no refleja el apoyo que requieren los y las adolescentes.

Al mismo tiempo, según la misma ley, los detalles de la implementación de este artículo quedan a cargo de las negociaciones de los convenios colectivos de trabajo. Esta situación representa un riesgo por la baja representatividad que las mujeres tienen en estos espacios de decisión. El ejemplo de España sirve como antecedente donde la ley de derecho a la desconexión libra su implementación a las negociaciones colectivas y son pocos los sectores que han logrado un acuerdo.¹⁷ Es por eso que además de la ley, es imprescindible un cambio profundo en otras esferas de la sociedad.

Por otro lado, la normativa permite que cualquier persona pueda adaptar sus horarios en función de sus tareas de cuidado. Y, según la reglamentación de la ley, la intención es que este derecho sea utilizado de manera equitativa. Ahora bien, si en su mayoría son las mujeres las que cuidan, lo más probable es que sean ellas quienes hagan uso de este derecho. Se trata, sin dudas, de un enorme avance, pero que debe estar acompañado de políticas, campañas y prácticas que promuevan la participación de los varones en las tareas de cuidado, para que ellos también puedan gozar de este derecho, y para evitar la discriminación a quienes hagan uso del mismo.

En este sentido, resulta interesante el antecedente de la Unión Europea que, mediante la normativa *work-life balance directive*, aprobada en el 2019 y analizada en este documento, garantiza que trabajadores y trabajadoras puedan solicitar formas de trabajo más flexibles (entre las que se encuentra el teletrabajo) cuando cuentan con hijos e hijas de hasta 8 años o tienen personas a cargo que requieren cuidado. Es decir que la soberanía del tiempo de trabajo no se circunscribe a quienes realicen la modalidad de teletrabajo, sino que pasa a ser un derecho en cualquier relación laboral y el teletrabajo acontece como una herramienta para garantizarlo.

4.2. Derecho a la desconexión

La Ley 20.744 de contrato de trabajo (1974) –previa al desarrollo tecnológico que permite nuevas formas de conectividad– disponía de un intervalo de 12 horas para volver al trabajo. Con la telefonía celular y estos nuevos dispositivos, los límites entre estar o no en el puesto de trabajo se vuelven más difusos, y con la modalidad de teletrabajo, esta realidad se potencia. La jornada laboral y los momentos de descanso se vuelven más difícil de definir.

Como fue analizado previamente, en los países de la Unión Europea, muchas de las personas que teletrabajan no cumplen con el tiempo de descanso establecido en la normativa. Es por esto que resulta imprescindible para fomentar un mejor balance entre vida personal y trabajo, fijar con claridad cuándo los y las trabajadoras pueden interrumpir sus jornadas laborales. El **derecho a la desconexión** viene a regular esto.

Este derecho está garantizado en muy pocos países. En Europa, por ejemplo, España, Italia, Francia y Bélgica lo introdujeron en su legislación. En el caso de Alemania o los países nórdicos, lo están resolviendo vía negociaciones por sectores o por empresas.¹⁸ Pero en todo caso, son iniciativas recientes que se están empezando a implementar en el mundo.

En Argentina, la ley garantiza en el artículo V que “la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias”.

Si bien cada actividad y cada organización deberá implementar esta normativa de acuerdo a sus realidades, se trata de un derecho fundamental en tiempos en que la vida laboral y personal coexisten en los mismos dispositivos. Poder disponer de los propios tiempos y organizar las comunicaciones laborales es de vital im-

17 Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. p. 51.

18 Idem, p. 48-51.

portancia para poder conciliar la vida laboral con las tareas de cuidado. Por lo tanto, es imprescindible que tanto varones como mujeres puedan gozar plenamente de este derecho.

Como plantea Sofía Scasserra (2020), quien participó de la redacción de la ley, *“en los últimos años, responder mensajes fuera del horario de trabajo se convirtió en una ‘habilidad laboral’¹⁹. Y esa “habilidad”, por las desigualdades en la distribución de las tareas de cuidado, es propiedad de los varones. El derecho a la desconexión tiene el objetivo de eliminar esas situaciones, ya que no se trata del derecho de no responder, sino del derecho a no ser contactado. Y como sostiene Scasserra (2020), apunta a “propiciar un cambio cultural en el que enviar mensajes fuera de horario sea visto como una falta de respeto al otro, una intromisión en su privacidad y no como una actitud a premiar”²⁰.*

Si el objetivo es promover otras paternidades y masculinidades más presentes en las tareas de cuidado, es imprescindible contar con el apoyo y el acompañamiento de las empresas y organizaciones empleadoras. En una sociedad en la que las mujeres son quienes mayoritariamente se ocupan de las tareas de cuidado, a los varones les es más difícil –por diversas razones– asumir ese rol. Por lo tanto, garantizar el derecho a la desconexión –tanto por parte de superiores como de compañeros/as de trabajo– es fundamental para que los padres puedan hacerse cargo de las tareas de cuidado, sin que el trabajo se interponga. En ese sentido, para su real implementación, sería fundamental avanzar en este derecho más allá de la modalidad de teletrabajo y extenderlo a cualquier tipo de relación laboral.

4.3. Reversibilidad

Ante la regulación del teletrabajo uno de los principales temores consiste en que contribuya a profundizar las desigualdades actuales, relegando una vez más a las mujeres a las tareas de cuidado en el hogar. El teletrabajo puede ser un instrumento de suma importancia para la conciliación entre vida personal y trabajo, pero no puede convertirse en un limitante para el desarrollo personal y laboral.

La situación de los países de la Unión Europea muestra que, aunque la diferencia no es tan marcada, los varones teletrabajaban en mayor medida que las mujeres (54% vs. 46%). Sin embargo, si se analiza en profundidad esta realidad, se observa que la diferencia es mayor cuando se trata de trabajos independientes y modalidades que combinan trabajo en casa con teletrabajo. Las mujeres, por el contrario, son quienes más realizan todo su trabajo desde el hogar. Esto se debe, según la OIT, a que son quienes siguen teniendo a cargo las tareas del hogar, por lo que el teletrabajo es la manera de poder combinar ambas responsabilidades²¹.

El tercer principio analizado, **derecho a la reversibilidad** (presente en el marco europeo desde 2002), tiene el objetivo de evitar que estos escenarios se sostengan en el tiempo. En el artículo VIII se sostiene que “el consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación”. Cualquier persona que haya optado por la modalidad de teletrabajo en algún momento, tiene el derecho de volver a la oficina (o a algún espacio brindado por la organización) como lugar de trabajo.

Si bien se trata de un derecho que no hace distinción de género, es posible pensar que viene a atender una realidad más extendida entre las mujeres. Si son las mujeres quienes hoy en día siguen teniendo a cargo la mayor parte de las tareas de cuidado, es probable (como sucede en los países europeos), que opten por una modalidad de teletrabajo de manera exclusiva, para poder conciliar estas tareas sin que esto implique resignar su vida profesional.

La decisión de optar por una modalidad de teletrabajo puede estar vinculada a determinados momentos de la vida, momentos en los que las tareas de cuidado son más intensas y requieren más presencia que en otros. En estos casos, el derecho a la reversibilidad viene a garantizar que esas decisiones sean revocables; que, si alguien en un momento de su vida opta por una modalidad de teletrabajo porque necesita de ese tiempo en el hogar, pueda, en otros momentos, volver a realizar el trabajo en otras locaciones.

19 Scasserra, S. (2020). *Derecho a la desconexión*. Anfibia.

20 Idem anterior.

21 Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Pag 11.

5. CONCLUSIONES

La ley de teletrabajo (27.555) sancionada en Argentina en 2020 establece algunos puntos importantes para pensar en la promoción de nuevas masculinidades y otras maneras de concebir la paternidad con un rol más activo de los varones en las tareas de cuidado. La mención explícita a la corresponsabilidad en la reglamentación y algunos principios establecidos en la ley (reversibilidad, soberanía del tiempo de trabajo, derecho a la desconexión) permiten pensar en esta normativa como un instrumento que promueva una mayor distribución de las tareas de cuidado.

Sin embargo, vale reforzar la importancia de no restringir estas garantías a quienes teletrabajan. Es necesario que esta iniciativa sea un primer paso hacia reformas que permitan garantizar estos mismos derechos a todas las personas que trabajan –ya sea en la economía formal o informal– y para todas las modalidades de trabajo.

No solo quienes teletrabajan siguen conectados/as a los dispositivos electrónicos fuera de los horarios estipulados, sino que, por el contrario, esa es una realidad que atraviesa a cualquier relación laboral. Garantizar el derecho a la desconexión de manera universal es fundamental para avanzar en la corresponsabilidad. Lo mismo sucede con la soberanía de tiempo de trabajo: no solo quienes trabajan de forma remota necesitan adaptar sus horarios para hacerse cargo de las tareas de cuidado. El antecedente europeo es interesante en este sentido, ya que habilita a solicitar condiciones de trabajo flexibles (entre las que se encuentra el teletrabajo), a quienes estén a cargo de personas que requieran cuidados (no solamente menores de edad).

Otro aspecto fundamental tiene que ver con el cambio cultural y la promoción de otras maneras de entender la masculinidad y la paternidad. La ley establece un marco para promover la corresponsabilidad, pero para que eso efectivamente suceda es necesario que los varones asuman las tareas de cuidado como parte de sus obligaciones. En ese sentido, políticas como la extensión de las licencias por paternidad y campañas de sensibilización que promuevan otros modelos de masculinidad son fundamentales para que los postulados de la ley vayan en el sentido deseado. Los derechos son necesarios y fundamentales, pero resulta igualmente importante que las personas hagan uso de ellos.

La responsabilidad de las organizaciones empleadoras también es primordial para garantizar estos derechos y promover estos cambios mediante políticas específicas y el ejemplo de quienes ocupan posiciones de liderazgo.

La ley, en definitiva, genera un marco interesante para las discusiones sobre la corresponsabilidad. Pero ese marco debe ser acompañado por la ampliación a otras modalidades de trabajo; por políticas que profundicen algunos de esos aspectos; por organizaciones que garanticen esos derechos, y por la problematización de las masculinidades hegemónicas y el rol de los varones como padres y responsables del cuidado. La ley en sí no generará la corresponsabilidad, pero sí sienta algunas bases necesarias para ir en ese sentido.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ETUC, UNICE, UEAPME, & CEEP. (2002). European Framework Agreement on Telework.

Disponible en https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Famework%20Agreement%20-%20EN.pdf. Consultado en mayo de 2021.

Eurofound. (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Consultado en mayo de 2021.

European Commission. (2017). Transparent and Predictable Working Conditions Directive.

Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0797>.

Consultado en mayo de 2021.

European Commission. (2017). Work–Life Balance Directive. Publications Office of the EU.

Disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1/language-en>. Consultado en mayo de 2021.

European Parliament & European Commission. (2003). Working Time Directive 2003/88/EC.

Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>. Consultado en mayo de 2021.

ILO. (2021). Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond.

Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf. Consultado en mayo de 2021.

Ley 27555: Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. (2020). Infoleg.

Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>. Consultado en mayo de 2021.

Ministerio de Desarrollo Productivo. (2020). Teletrabajo y uso de herramientas informatizadas. Diagnóstico y escenarios a la luz de la situación epidemiológica desatada por el COVID-19. Centro de Estudios para la Producción.

Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_teletrabajo_y_covid-19_-_marzo_2020_0_0.pdf. Consultado en mayo de 2021.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social & Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2020). Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la ECETSS 2018. Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_casas-particulares.pdf. Consultado en mayo de 2021.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de “la nueva normalidad”? Blog #NoContagiamosAlEmpleo.

Disponible en https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang--e/s/index.htm. Consultado en mayo de 2021.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo & Pacto Global de Naciones Unidas. (2020). Encuesta: Respuestas de las empresas argentinas ante el impacto de la cuarentena general en sus operaciones.

Disponible en https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2020/03/Encuesta_Empresas_COVID19.pdf. Consultado en mayo de 2021.

Scasserra, S. (2020). Derecho a la desconexión. Anfibia.

Disponible en <http://revistaanfibia.com/ensayo/derecho-la-desconexion/>. Consultado en mayo de 2021.

ONU MUJERES ES LA ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS DEDICADA A PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES. COMO DEFENSORA MUNDIAL DE MUJERES Y NIÑAS, ONU MUJERES FUE ESTABLECIDA PARA ACELERAR EL PROGRESO QUE CONLLEVARÁ A MEJORAR SU CONDICIONES DE VIDA DE MUJERES Y PARA RESPONDER A LAS NECESIDADES QUE ENFRENTAN EN EL MUNDO.

Creado en alianza entre la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y financiado por la Unión Europea (UE) a través de su Instrumento de Asociación, el Programa "Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio" promueve la igualdad de género a través del sector privado con el fin de aumentar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo.

ONU Mujeres apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para la implementación de dichas normas. Promueve la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida y se centra en cinco áreas prioritarias: aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres; poner fin a la violencia contra las mujeres; implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad; mejorar el empoderamiento económico de las mujeres; y hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo. Asimismo, ONU Mujeres coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas en pos de la igualdad de género.



ONU MUJERES Argentina

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina
argentina@unwomen.org

<https://www.instagram.com/onumujeresar>

<https://www.facebook.com/onumujeresar>

<http://www.unwomen.org/es>

<https://twitter.com/onumujeres>

<https://www.youtube.com/unwomen>

<https://www.flickr.com/photos/unwomen>