

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

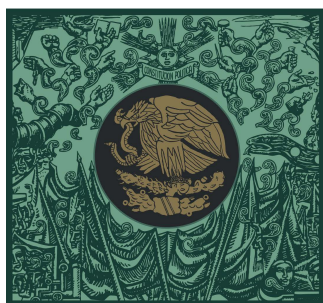
Mujeres trabajando. Panorama del trabajo femenino en tiempos de Covid-19, México

Documento de trabajo núm. 342



Diciembre 2020

www.diputados.gob.mx/cesop



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA

CESOP

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

Información que fortalece el quehacer legislativo



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA

Información que fortalece
el quehacer legislativo

CESOP

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

Organización Interna

Netzahualcóyotl Vázquez Vargas

Director de Estudios Sociales encargado del
despacho de la Dirección General del CESOP

Enrique Esquivel Fernández
Asesor General

Ricardo Martínez Rojas Rustrian
Director de Estudios de Desarrollo Regional

Ernesto R. Cavero Pérez
Subdirector de Estudios de Opinión Pública

José Francisco Vázquez Flores
Subdirector de Análisis y Procesamiento de Datos

Katia Berenice Burguete Zúñiga
Coordinadora Técnico

Investigadores

Gabriel Fernández Espejel
José de Jesús González Rodríguez
Roberto Candelas Ramírez
Salvador Moreno Pérez
Felipe de Alba Murrieta
Rafael del Olmo González

Apoyo en Investigación

Luis Ángel Bellota
Natalia Hernández Guerrero
Karen Nallely Tenorio Colón
Ma. Guadalupe S. Morales Núñez
Nora Iliana León Rebollo
Ricardo Ruiz Flores

Alejandro Abascal Nieto
Abigail Espinosa Waldo
Guillermina Blas Damián

Alejandro López Morcillo
Editor

Mujeres trabajando. Panorama del trabajo femenino en tiempos de Covid-19, México

Edith Carmona Quiroz¹

Antecedentes

El 2020 será recordado por todo el mundo debido al tremendo impacto de una de las pandemias más atroces del siglo XXI, no sólo por el nivel de contagio y lamentables pérdidas humanas, sino además por las consecuencias de mediano y largo aliento en los ámbitos económicos, sociales, culturales y de calidad de vida que se manifiestan de manera diferenciada en todas las regiones del planeta, pero también entre hombres y mujeres.

Una de las primeras medidas ante la emergencia sanitaria fue la de evitar el contagio por medio del confinamiento en casa, aún sin saber cuáles eran los vectores y comportamiento del virus Covid-19, medida que fue replicada en todos los países en los que fueron detectándose casos.

En México una de las primeras actividades inmovilizada fue la educación escolarizada, con la intención de resguardar la salud de los infantes, adolescentes y jóvenes. Posteriormente, al conocerse la fragilidad ante el nuevo virus de personas que viven con enfermedades crónicas (hipertensión, diabetes, sobrepeso, VIH, entre otros), también fueron llamadas a resguardarse, y en lo posible a seguir desempeñándose laboralmente, dependiendo de la naturaleza del trabajo, mediante el *home office*, teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo en casa, términos con los que nos fuimos familiarizando al paso de los meses.

El confinamiento de las personas en sus casas ha sido para México una de las principales estrategias para enfrentar la crisis sanitaria, la mayoría de las veces en condiciones desventajosas en múltiples áreas de la vida social, principalmente en lo que se refiere a las condiciones del sector salud. Con la medida en comento, se trató

¹ Es Maestra en Desarrollo Rural con especialidad en estudios de Género por el Colegio de Posgraduados, asistente de la Dirección de Estudios de Desarrollo Regional del CESOP en la Cámara de Diputados.

de que los hospitales y centros de salud no se desbordaran debido a las débiles condiciones del sector.

En los primeros meses de declarada oficialmente la epidemia en el territorio nacional, la mayor parte de la población en situación de vulnerabilidad económica tuvo que tomar decisiones básicas como decidir entre seguir trabajando para sobrevivir y procurar lo fundamental para su familia, y/o correr el riesgo de contagiarse, sabiendo las limitadas oportunidades de ser atendido(a) médicamente y estar en peligro de morir.

Por otra parte, nuestro país tiene lastres sociales que no se han podido abatir, porque las políticas públicas dirigidas a su atención no han sido efectivas por diversas razones. Entre ellos, la dolorosa práctica cotidiana de las violencias hacia las mujeres, las niñas y niños, la gran desigualdad social y económica en los diversos sectores de la población, así como la falta de equidad entre hombres y mujeres, lo que implica que en la actual condición de confinamiento se incremente y complejice, factor que debe ser transversal en los análisis y propuestas de atención de las políticas públicas.

Este documento tiene por objeto lograr un acercamiento al trabajo femenino en la actual contingencia sanitaria, visibilizar la economía del cuidado y las tendencias que se perfilan para la reinserción de las mujeres al mercado laboral, pero sobre todo la necesidad de aplicar acciones afirmativas, no sólo para la recuperación económica de las mujeres, sino de la sociedad en general en condiciones más justas. Para tal efecto, se plantean dos apartados: el primero de ellos denominado “Mujeres trabajando”, en el que se presentan datos encontrados de las circunstancias en que las mujeres participan en la economía nacional en tres esferas: en la casa, destacando la importancia y el valor de las actividades domésticas y del cuidado; en el mercado laboral, en donde se expone una radiografía de las condiciones en que las mujeres participan en la economía nacional, en los sectores económicos en donde su presencia es más representativa; la tercera se refiere al teletrabajo, y se muestran los resultados básicos de cuatro estudios, de la forma en que el trabajo en casa ha incidido en las dinámicas de los hogares y viceversa.

La segunda parte está enfocada en las propuestas y recomendaciones de organismos internacionales para lograr la reactivación económica, en especial de las mujeres y la urgencia de practicar acciones afirmativas dirigidas a ellas por parte de los gobiernos. Cabe destacar que los elementos que permean el presente documento son el contexto de la actual pandemia por Covid-19 y la perspectiva de género.

Mujeres trabajando

En un trabajo reciente de Natalia Hernández Guerrero² se ofrecen datos básicos e interesantes con respecto a la situación laboral de México y del llamado teletrabajo. Al respecto, la autora menciona que la población económicamente activa (PEA) –de 15 años y más– ocupada es de 54.58%; señala que el comercio al menudeo y las manufacturas son las principales actividades desarrolladas y en las que la participación de las mujeres es mayor que los hombres a nivel nacional, seguidas por la agricultura y otros servicios.

Las mujeres en casa: la importancia de la economía del cuidado

Desde la década de 1970, cuando se dio un auge más generalizado de las reivindicaciones de las mujeres, una de las discusiones eje fue la de comprobar que ellas por naturaleza no eran las encargadas del cuidado de la familia y la casa, sino que respondía más a una cuestión cultural de la división sexual (y posteriormente de género) del trabajo. Desde distintos abordajes teóricos³ se analizó la forma en que diferentes culturas coincidían en esta división. Los hombres tenían (y tienen preponderantemente) asignadas las tareas que generen recursos económicos o en especie para la manutención de los núcleos familiares, generalmente desarrolladas fuera del espacio doméstico; es decir, las actividades

² Véase “Ventajas y desventajas del trabajo en casa”, en *Reporte CESOP* núm. 135, octubre de 2020, disponible en: [CESOP-IL-72-14-ReporteCesop135-281020.pdf](https://www.cesop.org.mx/wp-content/uploads/2020/11/CESOP-IL-72-14-ReporteCesop135-281020.pdf) (consulta: noviembre de 2020).

³ Que iban desde estudios etológicos hasta la economía del materialismo dialéctico.

de orden público. Para las mujeres, todas aquellas actividades relacionadas con la reproducción del núcleo familiar como el cuidado y administración del hogar, la crianza de los niños y adolescentes, el cuidado de personas de la tercera edad, enfermos crónicos o discapacitados, eran actividades indispensables, pero no remuneradas, y asignadas a las mujeres “naturalmente” debido a su “instinto” maternal, por lo que no existía razón para cuestionar dicha división.

El movimiento feminista abordó el análisis de este tópico con un enfoque económico, en el que se busca conceder un valor económico a las actividades reproductivas de la fuerza de trabajo. Sin embargo, el esfuerzo no se quedaba aquí, sino que lo más importante era la visibilización de la importancia de las actividades asignadas a las mujeres como las principales generadoras y reproductoras de la cultura y las sociedades.

Recientemente, los análisis al respecto giran en lo que se ha denominado *economía del cuidado*, que se refiere nuevamente a las actividades que son necesarias en el ambiente doméstico o privado, pero que, con los vaivenes del mercado laboral, la creciente incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, el desplazamiento de los hombres de dichos mercados en situaciones de crisis, hace que se incorporen nuevos elementos, haciendo más finos los procesos de dicho análisis. El resultado de ello es sin duda pasar de un valioso y precursor movimiento feminista a los análisis, estudios y movimientos de género, cuya principal diferencia es la incorporación de mujeres, hombres y diversas identidades genéricas, así como la búsqueda de la equidad de oportunidades en todas las esferas de acción humana.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las actividades económicas del cuidado incluyen el cuidado y educación de niños y niñas, de personas con discapacidad, cuidados de larga duración, como los que se brindan a personas con enfermedades crónicas y degenerativas, y a personas adultas mayores. Éstas, en casi todas las regiones del planeta, son desempeñadas por mujeres, niñas y niños, y en la gran mayoría de las ocasiones sin remuneración o muy mal pagadas, por tanto, tienden a ser invisibles para la economía formal y

para la sociedad en su conjunto, pese a regenerar el bienestar físico y emocional de las personas, procurar el mantenimiento de los bienes y espacios domésticos, el cuidado de los cuerpos, el mantenimiento de las redes sociales y el apoyo psicológico de los integrantes de la familia.

La misma organización actualmente advierte que durante la pandemia:

La economía del cuidado está creciendo a medida que aumenta la demanda de cuidado de los niños y de las personas de edad en todas las regiones, por lo que creará numerosos empleos en los próximos años. Sin embargo, el trabajo de cuidados en todo el mundo sigue estando caracterizado por la falta de beneficios y protecciones, por bajos salarios o nula compensación, y por el riesgo de sufrir daños físicos y mentales y, en algunos casos, abuso sexual. Es evidente que se requieren nuevas soluciones a la prestación de cuidados en dos frentes: en lo que respecta a la naturaleza y la facilitación de políticas y servicios de cuidado, y en términos de las condiciones en que los cuidados se prestan.⁴

La Comisión Interamericana de Mujeres, de la Organización de los Estados Americanos (CIM-OEA),⁵ declara que las condiciones de vida en confinamiento que ha provocado la actual pandemia está profundizando las diferencias de género ya presentes en todas las sociedades, aunque con sus particularidades y en diferentes espacios, tanto al interior como fuera de los hogares, en centros de trabajo y en los mismos ejercicios de las políticas públicas, las cuales tienen que ser replanteadas.

Si bien el confinamiento significa una de las principales estrategias para la protección de la salud, en el espacio íntimo del hogar en el que se desarrollan ahora tanto las actividades reproductivas como productivas, las relaciones entre los integrantes que cohabitan en un techo definitivamente no son neutras, están permeadas por contenidos culturales y de género. Al respecto, CIM-OEA ha alertado sobre el fenómeno, que ha denominado “crisis de los cuidados”, lo que significa la creciente tendencia en el incremento sustantivo del trabajo de los

⁴ Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/lang--es/index.htm> (consulta: noviembre de 2020).

⁵ OEA/CIM, “Covid-19 en la vida de las mujeres. Razones para conocer los impactos diferenciados”. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf> (consulta: 4 de noviembre 2020).

cuidados para las mujeres, la cual, en términos de equidad, deberían ser actividades ejecutadas de forma colectiva con alto valor social y en la medida de lo posible con valor económico.

La OIT reporta que 76.2% de las horas del trabajo de cuidado no remunerado es desarrollado por las mujeres, en condiciones de doble o triple jornada de trabajo, lo que representa el triple de tiempo del desempeño de los hombres para las mismas actividades. Otros factores que agudizan la situación son los niños y niñas que no pueden asumir de forma autónoma la educación a distancia, la alta prevalencia de personas con enfermedades crónicas o de la tercera edad; todo ello en su conjunto, impacta negativamente el trabajo remunerado y la salud física y emocional de las mujeres.

Al respecto de este tipo de trabajo, el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (Inegi), con datos de 2019, dio a conocer que en México las mujeres realizan tres cuartas partes del trabajo no remunerado, lo cual representa 22.8% del PIB, lo que alcanza un valor de 5.6 billones de pesos; asimismo, es más de una quinta parte de la actividad económica del país del año pasado. Al desagregar los datos por género se reportó que las mujeres aportaron un promedio de 62,288 pesos anuales, mientras que los hombres 24,289 pesos anuales. Al igual que muchos organismos, Inegi concluye que el trabajo doméstico y de cuidado implica para las mujeres menos tiempo para tener un trabajo con ingresos monetarios.⁶

En el mercado laboral

Los roles asignados de género marcan la precariedad de las condiciones de las mujeres en el terreno laboral, que se traduce en la mayoría de las ocasiones en brechas salariales y dificultades de acceso a empleos de calidad, como se verá a continuación.

⁶ Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/2020/12/03/economia/027n2eco> (consulta: 3 de diciembre de 2020).

Desde el inicio de la pandemia por Covid-19, América Latina (AL) se vio afectada de forma severa en sus actividades económicas por la necesidad obligada de practicar el confinamiento. Los sectores más afectados fueron el comercio al por menor, los servicios de alojamiento, servicios de alimentación y las industrias manufactureras. En la región, cerca de 21.9% de las mujeres trabaja en el comercio al por menor y 54% de los puestos en servicios de alojamiento y alimentación son ocupados por fuerza de trabajo femenina; con estos datos son previsibles los efectos negativos en la economía de las mujeres, principalmente en aquellas unidades domésticas en las que ocupan la jefatura.

Además, 11.2% de las mujeres realiza trabajo doméstico remunerado en AL, generalmente sin seguridad social y casi al límite del trabajo informal. Las medidas tomadas para controlar la epidemia las ha puesto en condiciones de riesgo de perder el empleo o en el desempleo real.⁷

En septiembre del presente año, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) publica los resultados de un estudio de acercamiento a la evolución del trabajo femenino en la actual contingencia sanitaria, al respecto declara:

- Las responsabilidades domésticas y del cuidado las atienden las mujeres, 64% de las horas trabajadas semanalmente las dedican al hogar, y sólo 36% las dedican a trabajo remunerado. En contraste, los hombres sólo dedican 24% de horas trabajadas semanalmente a estas actividades y 76% al trabajo remunerado.
- En junio de 2020 hubo una pequeña recuperación económica como respuesta a la leve reactivación laboral; sin embargo, es claro que los hombres se han incorporado más rápido que las mujeres (sin datos precisos al respecto).
- Las mujeres regresan a laborar en condiciones más desventajosas que antes de la epidemia y la mayoría de las veces sin seguridad social.

⁷ OEA/CIM, *op. cit.*

Asimismo, el IMCO retoma los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020, levantada de abril a julio (los datos más relevantes se muestran en la Tabla 1).

Tabla 1. Evolución del trabajo femenino durante el periodo de abril a junio de 2020

Meses	% de mujeres empleadas y subempleadas	% de trabajadoras independientes	% de trabajadoras no remuneradas	% de mujeres empleadoras
Abril	80.6	14.5	3.1	1.8
Mayo	77.3	14.5	6.3	2
Junio	73.5	16.6	6.5	3.4
Julio	67.3	22.8	7.6	2.8

Fuente: tomado de Instituto Mexicano para la Competitividad, *Mujer en la economía pos covid. Diagnóstico*, 14 de septiembre 2020.

Como puede observarse en la tabla anterior, el mayor porcentaje de mujeres trabajadoras pertenece a la categoría de empleadas o subempleadas que en abril representó más de 80% y para julio 67.3%, significando una diferencia de 13.3 puntos porcentuales. Aunque las otras tres categorías no ocupan porcentajes altos, son dignos de análisis, en tanto muestran crecimiento, lo que conduce a inferir que las mujeres debieron redoblar sus esfuerzos en términos de trabajo y creatividad en la búsqueda de resolver necesidades económicas.

En cuanto a la precarización del trabajo femenino en México, Ana Karen García,⁸ con datos de ECOVID-ML del Inegi, ofrece un ejercicio con perspectiva de género al contrastar datos de mujeres y hombres sobre el impacto económico provocado por la aplicación de las medidas sanitarias ante la epidemia.

De entrada, expone que durante el confinamiento se han perdido miles de empleos formales e informales y se han aplicado recortes salariales sustanciales,

⁸ Ana Karen García, "Mujeres, trabajo y COVID 19: empleo independiente y precarizado, desprotección y dobles jornadas en casa", *El Economista*, 26 de julio de 2020. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Mujeres-trabajo-y-Covid-19-empleo-independiente-precariado-desproteccion-y-dobles-jornadas-en-casa-20200726-0006.html> (consulta: noviembre 2020).

argumentando por parte de los empleadores(as) el recorte de horas trabajadas, bajas temporales y paros laborales en negocios y pequeñas empresas. En estas circunstancias las mujeres se encuentran en mayor vulnerabilidad, tanto por los ingresos que perciben como por los niveles de educación formal y derechos laborales. Continúa:

- La tasa de participación económica masculina en el mes de marzo fue de 76.5%, la participación femenina fue de 45.4%, para el mes siguiente fue de 69.1% y 36.4%, respectivamente; por tanto, el desplazamiento en un mes para las mujeres fue de 9 puntos, y para los hombres de 7.4.
- Los negocios dirigidos por hombres con mayores afectaciones por la pandemia fueron de 76.7% y los dirigidos por mujeres de 86.2%.
- Los pequeños negocios dirigidos por mujeres, en su mayoría se desempeñan sin apoyos tecnológicos, sin locales fijos y sin trabajadores o, en su defecto, a lo más con cinco trabajadores informales.
- Los empleos perdidos en el sector comercio afectó a 20.8% de hombres y 32.2% de mujeres.
- En el sector de los servicios y empleados de gobierno, 54.5% son mujeres que perdieron el empleo, mientras que 33% son hombres.
- La población femenina que no perdió del todo el trabajo, se halla en las siguientes condiciones: 44.6% disminuyó su jornada laboral; 46.2% disminuyó sus ingresos y 87.7% no ha recibido apoyos.

El teletrabajo

Si bien se ha documentado con suficiencia que el teletrabajo implica ventajas como la flexibilidad de horarios y movilidad, contar con más tiempo para atender asuntos personales y familiares, tener mayores oportunidades de crecimiento personal o profesional, evitar el estrés por recorrer largas distancias y exigencias por la llegada a tiempo a los centros laborales, sobre todo en el caso de grandes ciudades, menor contaminación, entre otras, también significa resolver lo básico como construir nuevas conductas de responsabilidad al trabajo, contar con los

instrumentos digitales necesarios, tener acceso eficaz de conectividad, ser hábil en el manejo de varias plataformas digitales, adaptar espacios para la oficina en casa, entre otros.

En la contingencia sanitaria actual el teletrabajo se implementó de forma urgente y en el camino se resolvieron los problemas que fueron surgiendo. Para conocer dichas circunstancias, se han hecho ejercicios de acercamiento por medio de encuestas que reportan datos interesantes. Por ejemplo, en Alemania la Compañía de Seguros de Salud DAK refiere que los teletrabajadores sufren de menos estrés y son más productivos. Si bien es cierto que la adaptación tomó tiempo, la mayoría de los teletrabajadores no quieren volver a la oficina, aunque existen diferencias al respecto. Entre las dificultades encontradas por los colaboradores se encuentra la administración del tiempo, enfrentar distractores y dificultades técnicas. Otros datos interesantes son los siguientes:

- Antes de la pandemia 21% de los trabajadores sufría estrés laboral.
- Durante la pandemia o a pesar de la pandemia 15% de los colaboradores reportó estrés.
- Antes de la pandemia 48% no sufrió de estrés laboral.
- En contraste, 57% nunca o rara vez se sintió estresado por sus actividades laborales durante la pandemia.
- El 56% reportó ser más productivo que en la oficina.
- Un 66% podía combinar mejor las responsabilidades laborales y las actividades de la familia.
- El 66% se sintió satisfecho con el ahorro de tiempo por los desplazamientos.
- Los empleados en el rango de 18 a 29 años reportaron que necesitaban de una forma más contundente la separación entre el trabajo y la vida privada.
- Un 75% extraña el contacto con lo colegas.
- El 76.9% no quiere prescindir del *home office*, y se propone que, una vez concluida la contingencia, se mantenga, aunque sea de forma parcial.
- Un 57% de los empleadores aumentó las oportunidades de trabajo digital.

La perspectiva del sector empresarial en Alemania concluye que esta modalidad de trabajo es positiva en cuanto se aumenta la productividad de los colaboradores; sin embargo, en lo que se refiere a las actividades empresariales y de negocios, no todo puede funcionar a la distancia y de forma digitalizada.⁹

Por otra parte, la encuesta realizada a 440 teletrabajadores en España reportó que antes de la pandemia menos de 5% de la PEA habitualmente trabajaba a distancia y durante la misma el porcentaje se incrementó a 30%. En contraste, con el estudio anterior esta encuesta se enfocó a indagar sobre las dificultades de los teletrabajadores, para incidir en ellas y buscar el bienestar de los empleados.

En cuanto a las características de los participantes destaca que 35% se desempeña en actividades relacionadas con el manejo de tecnologías, 15% en servicios y 10% en la industria y energía.

Los factores evaluados fueron:

- Satisfacción con las medidas tomadas por la empresa.
- Preocupación laboral (por mantener el puesto o situación de la empresa).
- Diferencia en la gestión de tareas diarias del teletrabajo.
- Distracciones y dificultades de concentración.
- Situación emocional de los colaboradores.

Los principales hallazgos fueron:

- El 87% ha sabido adaptarse a la situación.
- Un 80% se encuentra satisfecho con la gestión de la situación del trabajo (medidas de protección, flexibilidad, bienestar y comunicación).
- El 50% se encuentra preocupado por mantener su puesto.
- Un 75% está preocupado por la situación de la empresa.
- El 57% de los teletrabajadores percibe que trabaja más tiempo.
- Un 23% sufre de estrés.

⁹ Encuesta elaborada por la Compañía de Seguros de Salud DAK, de Alemania. Disponible en: <https://www.dw.com/es/menos-estresante-m%C3%A1s-productivo-nuevo-estudio-favorece-el-teletrabajo/a-54296038> (consulta: noviembre de 2020).

- El 10% puede trabajar con estado actual de ánimo.
- Un 84% considera que hace bien su trabajo.
- El 80% piensa que la empresa confía en ellos.
- Un 77% se siente apoyado por sus compañeros

Entre las dificultades se encontró lo siguiente:

- El 43% reportó dificultades para separar el ocio del trabajo.
- Un 23% tuvo problemas para organizar la jornada de trabajo.
- El 20% tuvo problemas para cumplir con los objetivos.
- Un 20% reportó dificultades para comunicarse con su equipo.

Con respecto a las situaciones familiares y de género, los principales hallazgos fueron:

- Los hijos son el principal factor en los problemas de concentración; sin embargo, es mayor para el caso de las mujeres.
- Las personas sin hijos se encuentran más afectadas en sus estados de ánimo (muestran mayores índices de preocupación o más tiempo de apatía).
- Las personas sin hijos se sienten menos capaces de realizar sus trabajos por estados de ánimo.
- Asimismo, tienen mayores problemas de concentración porque dedican más tiempo a actividades de ocio.

En cuanto a las teletrabajadoras, aunque no se dan cifras porcentuales, informan que ellas se encuentran más estresadas que los hombres, sienten mayor preocupación por la pérdida de empleo, trabajan más horas que los hombres, hacen bien su trabajo igual que sus compañeros. El 45% de las mujeres dedica tiempo a su formación, en contraste con 36% de sus compañeros hombres, de las cuales 67% se capacita en actividades relacionadas con su trabajo (conocimientos

técnicos), 38% en nuevas formaciones y 29% en nuevos contenidos y habilidades.¹⁰

Para el caso de América Latina, la perspectiva con la que se han hecho algunos acercamientos es aún básica, en el sentido de querer conocer sólo las condiciones a las que se enfrentan los teletrabajadores, más que saber para poder generar condiciones de bienestar a los mismos. Hay resultados que permean casi todos los estudios, sin embargo, los objetivos son los que cambian, algunos se centran más en las personas y otros más en los resultados de productividad.

Algunos datos encontrados para el caso de Chile son los siguientes: en primera instancia reporta que el *home office* se ha extendido en todo el planeta y el resultado de ello ha sido el aumento de la productividad en términos generales (28%); sin embargo, esto no está libre de dificultades que enfrentan las y los teletrabajadores. De acuerdo con el estudio, Chile alcanzó en marzo de 2020 un 72% de trabajadores a distancia; de esta proporción, 52% afirmó que su organización empleadora tiene nula o intermedia capacidad para desarrollar teletrabajo. Además de que:

- Lo básico es contar con infraestructura y tecnología adecuadas. En América Latina es difícil contar con infraestructura y condiciones de espacio adecuadas, lo que no permite rendir al 100% a las y los trabajadores.
- De forma general, los empleadores no proveen herramientas fundamentales a sus colaboradores, quedando a cargo de estos últimos.
- Hay la percepción, por parte de los empleadores, de que los teletrabajadores en casa están disponibles todo el tiempo, por lo que no se respetan los horarios.
- Hay una tendencia de los teletrabajadores a tener problemas para desconectarse de correos o pendientes de trabajo.
- Hay falta de comunicación y procesos de integración en los equipos de trabajo y los empleadores.

¹⁰ Disponible en: <https://www.america-retail.com/estudios/estudios-los-principales-desafios-del-teletrabajo/> (consulta: noviembre 2020).

- Existe la tendencia a una falta de organización y claridad de metas; para contrarrestarlo, se requiere desarrollar planes de trabajo basados en el cumplimiento de objetivos o resultados, más que establecer horarios de trabajo.
- Es claro que el desarrollo del teletrabajo crea conflictos familiares, ya que se da una competencia de tiempo y esfuerzo entre las actividades de casa, laborales y familiares, aunque la situación tiene doble vía.
- Entre los problemas físicos y emocionales generados por el confinamiento y el trabajo en condiciones no adecuadas, se encuentran en ascenso la prevalencia de:
 - Insomnio y ansiedad.
 - Estrés y/o explosividad violenta.
 - Sedentarismo y elevado consumo de comida chatarra y bebidas alcohólicas.
 - Problemas ergonómicos.
 - Arrebatos emocionales.¹¹

Para el caso de México, el *home office* o teletrabajo en circunstancias de contingencia sanitaria representa una modalidad innovadora. Sin embargo, como se documentó en el epígrafe anterior, la mayoría de las mujeres trabaja en el pequeño comercio y en servicios, sin apoyos digitales, sin establecimientos y la mayoría de los casos sin colaboradores, lo que implica que el sector femenino que trabaja en la modalidad de teletrabajo es reducido; sin embargo, no quiere decir que esta población no enfrenta problemáticas similares a las que se han reportado en estudios de Europa o América.

Al igual que en otras regiones del planeta, las mujeres que se encuentran laborando desde casa se desarrollan en la iniciativa privada, en el sector gubernamental y la academia, primordialmente.

Para el caso de nuestro país, el Inegi reportó que 55.9% de las mujeres económicamente activas se encuentra laborando en casa, y de este porcentaje

¹¹ *Idem.*

34% desempeña trabajos de cuidado, tareas domésticas y teletrabajo, en contraste con el 24% de los hombres, situación que vulnera el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

Desafortunadamente para nuestro país, habría que agregar además las condiciones de violencia intradoméstica, la cual ha mostrado una grave tendencia de crecimiento durante el confinamiento, obligando a las mujeres, niñas y niños a permanecer más tiempo en casa con los(as) agresores(as),¹² lo cual impacta severamente la salud física y emocional de las mujeres y de las teletrabajadoras en particular, así como el desempeño académico de la población estudiantil en todos los niveles.

Una encuesta a cargo del IPADE México ofrece datos interesantes con respecto a la experiencia del trabajo a distancia. En ella participaron 347 personas, 60% son mujeres y 40% hombres, distribuidos de la siguiente forma: 39% mandos medios, 30% ocupa niveles directivos, 23% mandos operativos y 8% pertenece a consejos de administración. En cuanto a los resultados de la exploración se encontró que:

- El 84% de los participantes reportó que se siente a gusto con la experiencia del teletrabajo.
- Las competencias más desarrolladas por los mexicanos fueron la autodisciplina, resiliencia y la flexibilidad.
- Con respecto a otros países participantes, México muestra una mayor aceptación y expectativas del trabajo a distancia.
- El 76% de los colaboradores reporta que esta modalidad de trabajo se adapta al puesto que desempeña.
- Un 54% asegura que le gustaría mantenerse en esta modalidad, o en condiciones similares.

¹² Al respecto, la mayoría de las ocasiones son las mujeres, infantes y adolescentes, las principales víctimas de violencia al interior del hogar. Sin embargo, en el entendido de que se ha tipificado un amplio abanico de formas de agresión, no se debe ignorar que también las mujeres ejercen este tipo de prácticas a los integrantes más vulnerables de la unidad doméstica, aquí se debe incluir a las personas de la tercera edad y personas con discapacidad. Si bien es cierto que los abusos físicos, sexuales, violaciones y asesinatos son la expresión más cruel, evidente y denunciado de las agresiones, que con mayor frecuencia son ejecutados por hombres, no hay que perder de vista que las mujeres también ejercen violencia y los hombres también pueden ser víctimas. Es urgente que el fenómeno sea estudiado con una perspectiva integral de género.

Respecto a la experiencia del teletrabajo, previa a la pandemia, los participantes informaron que:

- El 68% de los encuestados lo hacía a tiempo completo.
- Un 26% reportó que es la primera vez que trabaja bajo la modalidad de trabajo en casa.
- El 11% dijo que ya tenía experiencia en *home office* y lo desempeñaba algunos días a la semana.
- El 89% de los encuestados dijo contar con el equipamiento necesario.
- Un 15% no tiene mobiliario adecuado.
- El 88% se siente capaz de realizar sus actividades en dicha modalidad a distancia.
- Un 54% ha tomado cursos para su mejor desempeño de trabajo en casa.
- En contraste, sólo 12% menciona no haber podido aprender las competencias necesarias relacionadas con la gestión del tiempo.
- El 79% de las ocasiones han podido desarrollarse reuniones a distancia con éxito.
- Un 61% ha podido organizar el trabajo en equipo.
- El 26% logró separar las actividades laborales de las domésticas.

En cuanto a este último punto, con relación al desempeño de las labores domésticas en condiciones de trabajo en casa y en este tipo de sector laboral, se encontró que las tareas domésticas son cubiertas:

- Por dos integrantes de la pareja (44%).
- Con todos los integrantes de la familia (27%).
- Con la colaboración de los hijos mayores (14%).
- Por las mujeres (8%).
- Por adultos mayores que viven con la familia (3%).
- Por los hombres (2%).

Finalmente, cuando se preguntó por el apoyo a los estudiantes de la familia, que no son autónomos, se encontró que:

- 20% de los niños son apoyados por el padre.
- 13% de los niños estudian solos (este índice es el más alto entre los cinco países que participaron en la encuesta).
- 12% de los escolares son apoyados por la madre.

Uno de los datos que llamó la atención, por ser muy bajo con respecto a lo encontrado en los países participantes, fue que sólo 42% de los participantes ha recibido apoyo emocional, por lo que se recomienda fortalecer este aspecto.¹³

En un esfuerzo por mejorar las condiciones de las y los teletrabajadores y considerando los diversos impactos positivos, no sólo de la productividad de esta modalidad de empleo, el Congreso de la Unión aprobó reformas a la Ley Federal del Trabajo para su regulación, entre las modificaciones se encuentran:

- El derecho de los empleados a la desconexión, para que su jornada se limite a la contratada con el patrón.
- El teletrabajo será voluntario y normado bajo contrato.
- Se conserva el derecho de libre filiación sindical.
- Se conservan los derechos a vacaciones y licencias por maternidad y paternidad.
- Se tiene derecho a la protección de la privacidad (el uso de cámaras y micrófonos sólo se solicitarán de forma extraordinaria para efectos de supervisión, no de control).
- Se prohíbe la geolocalización.
- Los empleadores aportarán los medios, recursos, insumos y herramientas necesarios para el desempeño de las actividades.

¹³ El estudio de carácter regional contó con la participación del Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) del IPADE Business School de México, el Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School de Argentina, el ISE Business School de Brasil, el IDE Business School de Ecuador y Barna Management School de República Dominicana. El objetivo fue conocer el impacto en la persona, en la familia y en las relaciones laborales del hecho de trabajar desde casa durante la pandemia del Covid-19. Disponible en: <https://www.ipade.mx/2020/10/13/mexico-es-el-pais-en-latinoamerica-con-mayor-aceptacion-y-expectativas-de-continuar-con-el-home-office/> (consulta: diciembre de 2020).

- Se definen tiempos de comida y respeto al derecho de desconexión de internet.
- Se establece el derecho a la capacitación y asesoría para uso adecuado de tecnologías.
- Se tiene derecho al pago de mantenimiento de equipos de cómputo y pago proporcional de uso de energía eléctrica.
- Los teletrabajadores se obligan a cuidar y conservar los materiales, insumos y equipamientos proporcionados por el empleador.
- Asimismo, a respetar las disposiciones de seguridad y salud.
- Los colaboradores están obligados a proteger los datos utilizados en su trabajo.¹⁴

El trabajo femenino en México, importancia de la perspectiva de género para la reconstrucción económica

Las principales agencias internacionales enfocadas a atender la equidad de oportunidades para el desarrollo de las mujeres concuerdan en que la perspectiva de género debe ser transversal en las políticas de reactivación económica post-covid, así como la urgencia de desplegar acciones afirmativas.

Como se ha mencionado a lo largo del documento, las mujeres están viviendo sobrecargas de trabajo al interior de los hogares, además de la peor de las prácticas de los tiempos modernos, la violencia, fenómeno que se ha exacerbado por diversos factores, entre los que se pueden mencionar el estrés por el confinamiento mismo, las tensiones familiares por la convivencia no acostumbrada, el hacinamiento y las tensiones financieras que ponen en riesgo la sobrevivencia de la unidad familiar.

¹⁴ Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/2020/12/09/politica/008n1pol> (consulta: 9 de diciembre de 2020).

Para las mujeres y la sociedad en general la necesidad de reconocer la importancia del trabajo de cuidados dentro y fuera del hogar hace necesario adoptar medidas que redistribuyan la carga entre los integrantes de la familia, el mercado laboral y el Estado.

ONU-Mujeres plantea una respuesta rápida y específica para mitigar el impacto de la crisis del Covid-19 en las mujeres y las niñas, así como garantizar que la recuperación económica a largo plazo las beneficie. A escala mundial, la respuesta de ONU-Mujeres se centra en cinco prioridades:

1. Mitigar y reducir la violencia de género, incluida la violencia doméstica.
2. Protección social y paquetes de estímulo económico que tengan en cuenta a las mujeres y las niñas.
3. Conseguir que las personas apoyen y practiquen el reparto equitativo del trabajo de cuidados.
4. Liderazgo y participación de las mujeres y las niñas en la planificación y toma de decisiones de la respuesta ante el Covid-19.
5. Datos y mecanismos de coordinación que incluyan perspectivas de género.¹⁵

A fin de respaldar esta iniciativa, se impulsa el programa de carácter mundial denominado *Prevención y gestión de la pandemia del Covid-19 con perspectiva de género: de la respuesta de emergencia a la recuperación y la resiliencia*, que contempla seis ámbitos, incluida la atención a la no violencia. Las campañas consideran los siguientes tópicos:

- Prevención y toma de conciencia.
- Apoyo a evaluaciones rápidas.

¹⁵ ONU Mujeres despliega un amplio abanico de acciones por medio de programas y recursos en cada uno de los países en los que tiene presencia, para remediar los problemas más severos de las mujeres; sin embargo, a nivel internacional, hace recomendaciones que sirven de marco para la elaboración de políticas públicas encaminadas a mejorar las condiciones de vida y el acceso a los derechos fundamentales de las mujeres. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/un-women-response-to-covid-19-crisis> (consulta: noviembre 2020).

- Acceso a servicios esenciales, lo que incluye líneas telefónicas de ayuda y refugios.
- La violencia contra las mujeres en espacios públicos.
- Apoyo a los grupos de mujeres.

CIM-OEA por su parte ha delineado algunas estrategias básicas para que las mujeres de la región accedan al mercado laboral en mejores condiciones que antes, durante y después de la pandemia, promoviendo la corresponsabilidad en las esferas doméstico-laborales:

- Las campañas de sensibilización o reeducación con relación a la colectivización de las actividades de cuidado y su importancia deben estar a cargo de los Estados.
- En los centros de trabajo (de la iniciativa privada, del Estado o sociales) se debe propiciar el trabajo a distancia, flexibilizar el desempeño de actividades que permitan en equidad las actividades domésticas y de cuidado con las laborales.
- Las licencias laborales y los permisos para el cuidado a hombres y mujeres deben ser igualitarios para tener las mismas oportunidades de permanecer en el trabajo y no sean, en la mayoría de los casos, las mujeres quienes estén en riesgo de perder sus puestos por ausencias, o sean más vulnerables a recortes y despidos.
- En el plano legal, es fundamental el logro del reconocimiento del trabajo del cuidado como un derecho humano.

Asimismo, el diseño de políticas dirigidas a mejorar las condiciones laborales y de vida de las mujeres debe incluir los siguientes enfoques transversales:

- Derechos humanos: para potenciar la equidad y no discriminación, universalidad, interdependencia y progresividad.

- Enfoque de género: para adoptar medidas diferentes, considerando las particularidades e identidades diversas de las mujeres, principalmente de aquellas que se encuentran en condiciones de alto riesgo que inciden en el aumento de violencia (etnia, orientación sexual o identidad de género).

Por otra parte, McKinsey (citado por IMCO), afirma que en los sectores privado y público la participación de las mujeres va disminuyendo conforme aumentan los niveles de jerarquía a razón de 10% en los comités ejecutivos, y 8% en direcciones generales. Lo anterior reduce las posibilidades de que las necesidades de las mujeres sean consideradas en las tomas de decisiones o en las políticas que norman los trabajos, poniéndolas en desventaja y sean desplazadas. En un ejercicio prospectivo, añade que, con la protección del trabajo femenino con acciones afirmativas, la participación económica de las mujeres en igualdad de oportunidades que los hombres se estima que podría llegar a producir hasta 810 mil millones de dólares adicionales en 2025, lo que equivale a 70% del PIB nacional.

Las recomendaciones que elabora y propone IMCO en sus primeras etapas para México incluye:

- Fortalecer las estadísticas para medir con mayor exactitud las brechas de género.
- Defender el sistema de trabajo de cuidados dirigido a los y las niñas de trabajadores informales e independientes.
- Intensificar la adopción de políticas corporativas de integración de la vida privada y el trabajo.
- Diversificar incentivos para que las mujeres continúen estudiando.
- Diseñar programas sociales dirigidos a mujeres vulnerables económicamente.

Por su parte, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), en el marco del Diálogo Nacional 2020: Hacia el fortalecimiento de una política nacional de igualdad ante Covid-19 y el pos Covid, cuyo principal objetivo fue plantear estrategias realistas al avance de la Agenda 2030, además de ofrecer un diagnóstico de la situación de las mujeres en tiempos de la pandemia en curso, propone las siguientes intenciones de políticas para el desarrollo de estrategias transversales que toquen los ejes de atención, prevención y sanción para eliminar las violencias contra las mujeres, así como la construcción de condiciones más justas y equitativas para las mujeres, como fue declarado:

[...] construir una nueva normalidad más justa, solidaria e igualitaria. Y ahora en esta nueva realidad, es el momento para construir las condiciones que marcarán el futuro y aprovechar este periodo, para cimentar las bases de una nueva normalidad más justa y en el que las mujeres tengan mayores espacios de participación laboral y económica, y por tanto mejores condiciones de vida para ellas y sus familias.¹⁶

Nadine Gasman Zylberman, titular de Inmujeres precisó que existe la preocupación por:

[...] pensar y proponer acciones para que la recuperación se dé en condiciones mejores que las actuales. Impulsamos el diálogo con expertos y expertas en diversas áreas proponiendo temáticas específicas, tales como: políticas públicas, trabajo remunerado y no remunerado, importancia del reconocimiento de los cuidados, recuperación económica con perspectiva de género, transformación y construcción de masculinidades, corresponsabilidad, entre otras.

Comentarios finales

Como se ha documentado en diversos espacios, la actual pandemia tiene impactos negativos en la economía y en la sociedad en general. Con el confinamiento en casa como principal estrategia para contener el contagio por Covid-19, la mayor parte de las actividades productivas sufrió una severa contracción y como resultado de ello amplias masas de personas fueron puestas

¹⁶ Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/dialogo-nacional-2020-hacia-el-fortalecimiento-de-una-politica-nacional-de-igualdad-ante-el-covid-19-y-el-post-covid?idiom=es> (consulta: diciembre de 2020).

en condiciones de precarización. Sin embargo, no fue igual en los países ricos que en los pobres, ni en todos los sectores económicos, menos aún entre hombres y mujeres. Esta situación, más que generar alarma, debe ser un llamado urgente para la resiliencia, en el que los cambios que las sociedades de todos los continentes requieren se encaminen a construir sociedades justas, inteligentes, productivas, respetuosas con nuestros entornos, poniendo en el centro el bienestar de las personas (hombres y mujeres sin distinción) y no las ganancias económicas, como hasta ahora ha sucedido.

Es la oportunidad de cambiar de rumbo.

CENTRO DE
ESTUDIOS SOCIALES Y
DE OPINIÓN PÚBLICA

www.diputados.gob.mx/cesop

 cesop01

 @cesopmx