

N°6 NOTAS DE POLÍTICA

MADRES TRABAJADORAS Y COVID-19: EFECTOS DE LA PANDEMIA EN CIRCUNSTANCIAS DE TELETRABAJO EN MÉXICO¹

PNUD México

Autores Documentos Originales: Annabelle Sulmont², Sol Sánchez³, Mónica Edén⁴, Yuriria Trejo⁵, Alejandra Padilla⁶.

Autores de la Nota: Annabelle Sulmont, Maite García de Alva⁷, Alejandra Pinelo⁸.

Resumen

Considerando los aspectos profesionales, sociales, familiares y emocionales, el presente estudio busca identificar y caracterizar los elementos de la vida de las mujeres madres trabajadoras de México, que resultaron afectados por el traslado de las oficinas hacia sus casas debido a las medidas de confinamiento prolongado que se tomaron durante la pandemia de COVID-19. Para realizarlo, se entrevistó a 57 madres. Se analiza cómo estas mujeres, que realizaban labores profesionales y de cuidados en espacios y tiempos diferenciados, lidiaron con un cambio de escenario abrupto e impuesto, y se reorganizaron ante el desafío de la sobrecarga de cuidados. Finalmente, se emitieron varias recomendaciones enfocadas en asegurar una mayor igualdad sustantiva en el acceso al trabajo, corresponsabilidad social y repartición de las labores de cuidados.



1 La nota está basada en un documento publicado recientemente en publicaciones de PNUD México, titulado “Madres trabajadoras y COVID-19: Efectos de la pandemia en circunstancias de teletrabajo en México” www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/library/el-pnud-en-accion/madres-trabajadoras-y-covid-19--efectos-de-la-pandemia-en-circun.html.

2 Coordinadora del proyecto “Iniciativas Gerenciales”. PNUD México.

3 Oficial Nacional de Género. PNUD México.

4 Coordinadora de proyectos con instituciones electorales. PNUD México.

5 Consultora. PNUD México.

6 Consultora Externa. PNUD México.

7 Especialista en Políticas Públicas. PNUD México.

8 Asistente administrativa y sustantiva del proyecto “Iniciativas Gerenciales”. PNUD México.

PRINCIPALES HALLAZGOS

- Detrás de la problemática de madres que trabajan en tiempo de pandemia, existe un verdadero problema de igualdad de género.
- Algunos factores de la reducción de la participación de las mujeres en el mercado laboral son: presión laboral insostenible, dificultad para conciliar vida laboral, labores del hogar y cuidados, socialización fallida del costo de los cuidados entre otros.
- La repartición de las tareas domésticas y de cuidados ya no puede ser percibido como un asunto personal, sino que tiene que ser atendido socialmente, acompañados de medidas que permitan transformar roles y solucionar asimetrías resultantes de características interseccionales.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

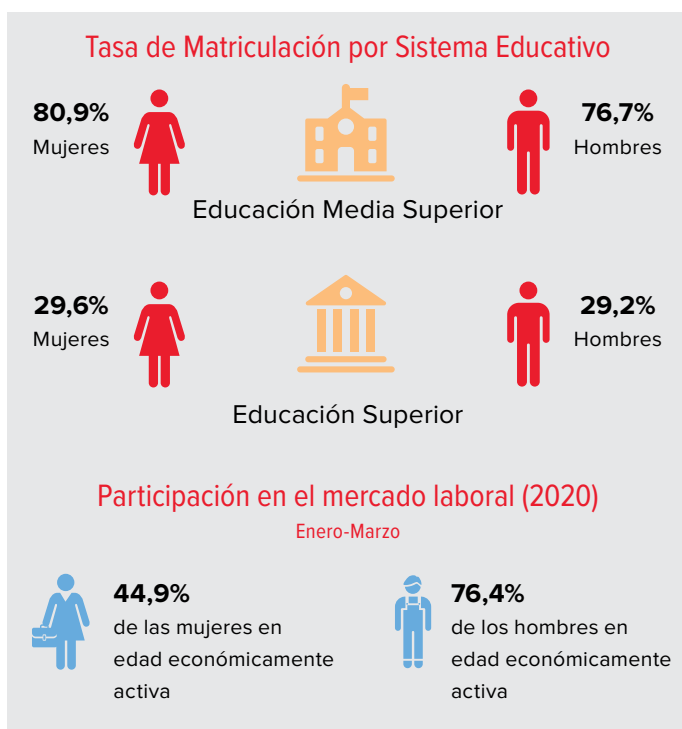
- Robustecer el marco normativo nacional para que las labores de cuidado sean reconocidas como una actividad esencial.
- Asegurar servicios de cuidado de calidad y universales.
- Promover la conciliación de la vida laboral y personal mediante esquemas de corresponsabilidad.
- Mitigar y corregir las asimetrías de género en afectaciones derivadas de la pandemia.
- Generar políticas públicas que contribuyan al cuidado de la salud mental de las mujeres.

Introducción

Contexto general

La crisis sanitaria por la pandemia de COVID-19 ha tenido graves consecuencias económicas y sociales. Por ejemplo, como resultado de las medidas de distanciamiento físico implementadas para evitar la propagación del virus, las labores domésticas y de cuidados se han incrementado en el interior de los hogares. Este contexto impacta mayoritariamente a las familias con hijos e hijas, y en especial a las mujeres, sobre quienes históricamente han recaído las labores domésticas y de cuidados. Dicha situación, nombrada ya una “emergencia global de los cuidados” (CIM, 2020) puede significar un retroceso importante en términos de igualdad de género y ejercicio de los derechos de las mujeres. Actualmente, en México, las mujeres cuentan con una educación y formación similar a la de los hombres, pero su participación en el mercado laboral no es proporcional (ver Figura 1). Los efectos de la pandemia agudizaron estas desigualdades estructurales y tienen que observarse a la luz del incremento drástico de las labores de cuidados en los hogares derivado del cierre de los centros educativos y las guarderías, y de la instauración de la escuela y del trabajo remunerado a distancia.

Figura 1. Desventaja de las mujeres

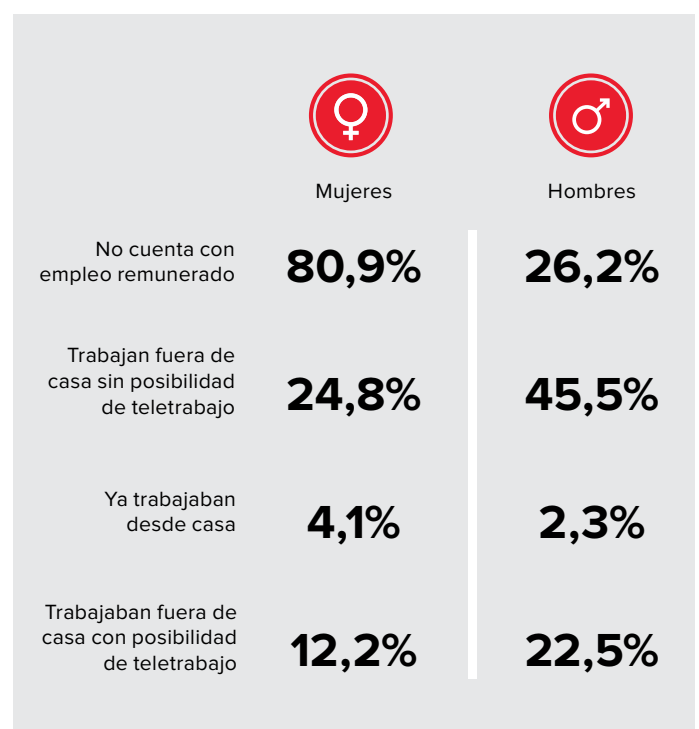


Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2019). Mujeres y hombres en México 2019. Disponible en: cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf, e INEGI (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 1 trimestre. Disponible en: www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#-Documentacion

Considerando los aspectos profesionales, sociales, económicos, familiares, socioemocionales e íntimos, el presente estudio busca identificar y caracterizar los elementos de la vida de las mujeres madres trabajadoras de México, que resultaron afectados, en el contexto de traslado de la oficina a su casa y del confinamiento prolongado, derivado de la pandemia de COVID-19. Con ello, se procura visibilizar las problemáticas y dificultades a las que se enfrentan las madres que, además de ser corresponsables o responsables de asegurar el sustento económico de su hogar, vieron su participación en las labores de cuidados del hogar y de educación de sus hijos e hijas modificarse e incrementarse.

Vale la pena recalcar que la proporción de mujeres en edad productiva que representa la población objetivo del presente estudio es sumamente baja (ver Figura 2). Como se observa, 12,2% las mujeres, previo a la pandemia, trabajaban fuera de casa, con posibilidad de teletrabajo, por lo que este grupo pudo acogerse con mayor facilidad a las nuevas modalidades de trabajo.

Figura 2. Situación laboral de las mujeres previo a la pandemia



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 1er trimestre. Disponible en: www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Documentacion

El presente estudio es de corte cualitativo, y se basa en entrevistas semiestructuradas en una población específica: el de las madres que viven con al menos un hijo o hija menor de 12 años y que antes de la pandemia trabajaban de forma remunerada fuera de su hogar, pero que, por las circunstancias, pudieron trasladar su trabajo a casa.

El presente estudio no pretende ser exhaustivo sobre el tema complejo del trabajo de las mujeres madres en contextos de crisis. Solo busca examinar un aspecto delimitado en el marco de dicha problemática: conocer y caracterizar cómo las madres que efectuaban labores profesionales y de cuidados en espacios-tiempos compartimentados lidiaron con un cambio de escenario abrupto e impuesto, y que tuvieron que reorganizarse, en particular ante el desafío de la sobrecarga de cuidados. Por ello, no se abordan aquí cuestiones relacionadas con el trabajo de las mujeres que antes de la pandemia desarrollaban su actividad profesional en su hogar. Tampoco se contempló a las mujeres que únicamente llevan a cabo actividades no remuneradas, a las mujeres que no pudieron trasladar su actividad profesional al hogar y que tuvieron que mantenerla en las instalaciones de la institución profesional, o bien, interrumpirla. Dichas situaciones, sin duda, son de interés en el marco de la reflexión sobre la igualdad ante el acceso y el desempeño de una actividad profesional remunerada entre hombres y mujeres, por lo que deben ser objeto de estudios específicos.

Metodología

El presente estudio se realizó con metodología cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas, pues permite un acercamiento a la complejidad de los procesos sociales en permanente construcción, reconociendo el papel activo de las sujetas de estudio en su vivencia. Así, se pretendió comprender con profundidad las experiencias personales y vivencias de las mujeres, su perspectiva, análisis y propuestas a partir de la situación que experimentan.

Se entrevistó a 57 mujeres que viven en México, con al menos un hijo o hija menor de 12 años y que, a partir de las medidas de confinamiento, tuvieron que realizar su trabajo remunerado desde casa.

Las mujeres fueron convocadas a participar en este estudio mediante una invitación que se envió por diferentes redes de organizaciones en la que se les solicitó completar una encuesta⁹. Con objeto de alcanzar la mayor diversidad de perfiles posibles, se fijó una distribución que permitiera entrevistar a mujeres de diferentes zonas del país, de condiciones étnicas y socioeconómicas variadas, con arreglos familiares diversos (hogares monoparentales, biparentales, encabezados por parejas hetero u homosexuales), con dis-

tintos niveles de responsabilidad profesional (operativas, directivas), en varios sectores (público, privado, académico, OSC) y en esquemas laborales diferentes (empleadas, en cuenta propia). Todas las entrevistas fueron tratadas de forma confidencial.

El ámbito laboral

Efectos derivados de la pandemia

México ocupa el penúltimo lugar en participación femenina en el mercado de trabajo de América Latina y el Caribe (OIT, 2020). En efecto, menos de la mitad de las mujeres en edad productiva se desempeña en algún trabajo remunerado (INEGI, 2020a). Asimismo, es importante mencionar que las mujeres presentan una mayor tasa de informalidad (57,16% y 55,87% de las mujeres y de los hombres se encuentran ocupadas y ocupados en la informalidad, respectivamente), lo que significa una mayor vulnerabilidad (INEGI, 2020a). Además, en México, existe una penalización por parte del mercado laboral contra las mujeres con hijos e hijas, aproximadamente la mitad de las mujeres que se encuentran trabajando de forma remunerada dejan de hacerlo al tener hijos o hijas (Aguilar-Gómez, Arceo-Gómez, & De la Cruz Toledo, 2019).

Tal penalización por parte del mercado laboral también se observa en términos salariales, ya que, en el caso de los hombres con hijos o hijas, estos muestran en promedio un incremento en sus ingresos laborales del 11% un año después de convertirse en padres, mientras que en el caso de las mujeres madres, se observa una reducción del 33% de sus ingresos (Aguilar-Gómez, Arceo-Gómez, & De la Cruz Toledo, 2019). En términos de uso del tiempo, las mujeres que trabajan de forma remunerada incrementan en 20 horas a la semana el tiempo que dedican a las labores no remuneradas al tener un hijo o hija, mientras que para los hombres este incremento es únicamente de 5 horas (Aguilar-Gómez, Arceo-Gómez, & De la Cruz Toledo, 2019).

A raíz de la pandemia, las medidas sanitarias desencadenaron rápidamente una paralización de las actividades económicas y la recuperación del empleo para las mujeres ha ido a un ritmo más lento que para los hombres. En el caso de estos últimos, su nivel de ocupación se encuentra 3% por debajo de lo registrado en enero de 2020; en el caso de las mujeres, se observa una brecha de 7% (INEGI, 2019a).

En muchos centros de trabajo en los que se pudo implementar, el teletrabajo se estableció como una medida improvisada ante la crisis sanitaria, es decir, se implementó sin contar con políticas o lineamientos para regularlo, por lo que ha requerido un proceso de adaptación por parte de

⁹ Es importante mencionar que, debido al perfil de las redes profesionales y de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) en las que se le dio difusión a la convocatoria, muchas mujeres que participaron poseen un perfil cercano a posturas feministas, conocimiento de perspectiva de género y/o formación en ciencias sociales. Esta aclaración es relevante para enmarcar a la población entrevistada y sus posturas durante la entrevista. Se seleccionó a las mujeres que cumplían con los criterios establecidos (madres con al menos una o un hijo menor de 12 años que antes de la pandemia laboraban en su centro de trabajo y que tras la pandemia trasladaron sus actividades laborales al hogar).

las y los empleados. Pocos establecieron políticas de flexibilización laboral, lo que ha impactado negativamente a mujeres trabajadoras, quienes ven empalmada su jornada laboral con las labores de cuidado y del hogar. Incluso, en 2020, en muchos espacios laborales no se tomó en cuenta que las familias se encontraban en una situación crítica frente al cierre de escuelas y de servicios de cuidados, y se esperaba, mediante afirmaciones claras o de manera tácita, que las personas cumplieran con las metas y el rendimiento acordado a principios de año. Por tanto, las trabajadoras se enfrentaron a la difícil decisión de quedarse cortas frente a sus metas, las cuales, en este contexto, pueden ser poco realistas, u obligarse a sí mismas a mantener un ritmo poco sostenible (Coury et al., 2020).

Políticas escritas y no escritas de los centros de trabajo

En las entrevistas, se pudo corroborar que en general siempre ha existido una preocupación superficial por parte de los centros de trabajo respecto de las labores de cuidado realizadas por el personal con hijos e hijas. Se parte de la premisa de que este asunto no es algo en lo que tengan alguna corresponsabilidad.

El teletrabajo, en el contexto previo al de la pandemia, era considerado por muchas mujeres como una buena opción para flexibilizar el trabajo y evitar el tiempo de traslados. Actualmente se ha convertido en una medida difícil de ejecutar de forma plena, debido al empalme de labores de cuidados directos e indirectos, la falta de reglas claras y adaptadas al contexto por parte de los centros de trabajo, y la falta de equipamiento tecnológico y conectividad adecuada, entre otras. Asimismo, la mayoría de las mujeres afirma que los centros de trabajo no mostraron disposición para abordar de manera directa y encontrar soluciones al asunto de los cuidados que tendrían que asumir muchas familias en el contexto de la pandemia. Uno de los mayores retos que enfrentan las mujeres es la falta de horarios definidos y, por ende, la falta de desconexión. La mayoría de las mujeres comenta que sus horas laborales se extendieron no solo a lo largo del día, sino incluso en fines de semanas. Varias entrevistadas afirmaron que sus centros laborales establecieron reglas para regular cómo deben comportarse en sus casas; por ejemplo, se les exige que no se escuchen ruidos o que no haya distracciones.

En contraste, pocas mujeres manifestaron que sus centros de trabajo han implementado medidas que las han favorecido. En los casos en que esto ha sido así, las medidas realizadas son las siguientes: mayor tiempo en el horario de la comida para considerar la preparación de alimentos, implementación de lineamientos para el trabajo desde casa y servicios de atención psicológica para el personal.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Las experiencias de las mujeres muestran que la forma en que se organizaba el trabajo antes de la pandemia resultaba prácticamente incompatible con el cuidado de niños

y niñas si no se contaba con una red de apoyo sólida. En este contexto, la pandemia llegó a cambiar por completo la forma en que se organiza el trabajo y la educación de niños y niñas, dificultando aún más la conciliación laboral, familiar y personal de las mujeres.

La mayoría de las madres percibe que, a partir del momento en que comenzaron a trabajar desde casa, ocurrieron tres fenómenos: aumento en la carga laboral, dificultad para tener un horario fijo y poder desconectarse del trabajo, así como un cambio en su productividad laboral.

La productividad laboral es otro asunto al que las mujeres se refieren constantemente. Al tener que atender múltiples cosas al mismo tiempo: asuntos del trabajo, la educación a distancia de sus hijos e hijas, la preparación de alimentos, el lavado de ropa, entre otras, simplemente ya no pueden trabajar como lo hacían cuando salían de casa. Mientras algunas declaran que su productividad laboral ha aumentado en el sentido de que tienen que hacer las cosas más rápido que antes para poder atender múltiples asuntos, otras mujeres declaran que esta productividad se ha visto reducida, ya que requieren más tiempo que antes para realizar las actividades laborales por ser constantemente interrumpidas y tener dificultad para concentrarse.

Al preguntarles a las entrevistadas si consideran que han logrado conciliar la vida laboral, la familiar y la personal durante el periodo de pandemia, la mayoría contestó con un rotundo no. Muchas aclararon que los primeros meses fueron los más difíciles y que, conforme ha ido avanzando el tiempo y se ha alargado el trabajo desde casa, han ido encontrando estrategias para sobrellevar las cosas.

Igualdad y crecimiento profesional

Al abordar el tema de la igualdad entre hombres y mujeres en el centro de trabajo antes de la pandemia, la mayoría de las mujeres comentó que, en general, sí percibían una situación de igualdad. Sin embargo, resulta interesante que, al ahondar en el tema, comentaran que, debido a que los hombres son quienes asumen generalmente el papel de proveedores económicos primarios en sus hogares, ellos tenían más tiempo y facilidades para salir a viajes de trabajo, unirse a proyectos y acudir a comidas o cenas que ocurren fuera de los horarios laborales, pero que son claves para facilitar el crecimiento profesional. Varias mujeres comentaron que en sus centros de trabajo existía una brecha salarial marcada, mayores facilidades para que los hombres llegaran a puestos de toma de decisiones y mayores facilidades de crecimiento para quienes no tienen hijos e hijas. Un número importante de mujeres considera que la maternidad ha sido un elemento que les ha impedido crecer profesionalmente como hubieran deseado.

A partir de que comenzaron las medidas de aislamiento físico y de teletrabajo, algunas mujeres ven a sus pares hombres, por lo general, en una posición cómoda, en el sentido de que ellos no tienen la misma preocupación para

ver cómo resuelven asuntos de cuidados del hogar, y consideran que esto reproduce y profundiza la desigualdad entre hombres y mujeres. En muy pocos casos identifican a colegas hombres que asumen el cuidado de sus hijas e hijos y, en esos pocos casos, consideran que ellos se encuentran en una situación similar a la de ellas.

Al preguntarles sobre su crecimiento profesional a partir de la pandemia, las mujeres que trabajan en sectores afectados por la crisis actual temen ver afectado su ingreso o incluso perder su empleo. Asimismo, una preocupación recurrente es que sienten que no pueden cumplir con sus objetivos y que eso podría afectar su crecimiento a corto, mediano y largo plazo en su trabajo.

El ámbito doméstico

Una situación crítica estructural de los cuidados en el hogar

El distanciamiento físico y las medidas de cierre de espacios laborales y escolares trasladaron al hogar asuntos laborales, sociales, educativos y recreativos. Este fenómeno incrementó inevitablemente las labores en el hogar, desde la necesidad intensificada de limpieza hasta la preparación de alimentos. También se incrementó el tiempo de supervisión que requieren niñas y niños, y además, se agregó la necesidad de acompañar el proceso de aprendizaje, cuestión que antes implicaba mucho menor involucramiento.

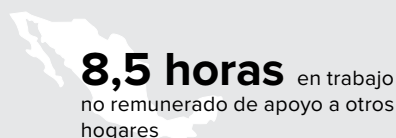
Esta situación se dio en un contexto estructural profundamente desigual. La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) revela que las mujeres realizan a la semana 30,8 horas de trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar, y 12,3 horas de trabajo no remunerado de cuidados a integrantes del hogar (ver Figura 3). En contraste, los hombres realizan en promedio 11,6 horas de trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar y 5,4 horas de trabajo no remunerado de cuidados a integrantes del hogar (INEGI, 2019a). Asimismo, considerando cuidados pasivos, cuidar a hijos e hijas mientras se realiza otra actividad, las mujeres dedican en promedio 15,9 horas semanales más que los hombres.

Figura 3. Uso de tiempo en labores no remuneradas en hombres y mujeres en México



APOYO A OTROS HOGARES (2019)

A **NIVEL NACIONAL** en promedio se dedican...



IMPACTO DE LA COVID-19 EN LABORES NO REMUNERADAS (2020)

Consideran que hubo incremento en tiempo dedicado a **LABORES NO REMUNERADAS...**



declararon sentirse más cansadas(os) que antes de **LA PANDEMIA...**



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2019). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019. Disponible en: www.inegi.org.mx/programas/enut/2019, del INEGI (2017). Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2017. Disponible en: www.inegi.org.mx/programas/eness/2017, y del EPADEQ. (Agosto de 2020). Sondeo sobre trabajo doméstico, violencia y preocupaciones de las personas durante el confinamiento por COVID 19 en México. Disponible en: www.epadeq.com.mx/wp-content/uploads/2020/08/SONDEO-CUIDADOS-VIOLENCIA-COVID-v2.pdf

Organización del cuidado directo

Entre las mujeres entrevistadas, la mayoría, antes de la pandemia, ya tenía una dinámica bien establecida sobre el cuidado de hijos e hijas en el hogar, que en muy pocas ocasiones resultaba ser paritaria. En los pocos casos en que la madre trabaja en el mercado remunerado más tiempo que el padre, o en que el padre tiene mayor flexibilidad de horario, se puede observar que, antes de la pandemia, el padre asumía más la carga de labores de cuidados; no obstante, lo anterior se desbalanceó en el momento en que las madres trasladan su trabajo al hogar. Todas las mujeres entrevistadas, sin excepción, reportaron un aumento en las labores de cuidados de hijos e hijas.

Además de los hijos y las hijas en el hogar, varias mujeres reportaron cuidar a padres y madres, tanto dentro del propio hogar como fuera. En casos en que hubiera una necesidad de cuidados ajena a las hijas y los hijos, ninguna otra mujer reportó contar con el apoyo de su pareja.

Organización de las labores de cuidados indirectos

Muchas madres entrevistadas reconocen que el incremento de su involucramiento en trabajos y cuidados no remunerados se ha convertido en un pilar fundamental de la respuesta a la COVID-19, y que se ha incrementado la desigual repartición del trabajo doméstico. Lo anterior se refleja pese a que varios hombres han asumido también labores de cuidados indirectos del hogar, aunque en mucha menor proporción que sus parejas.

La mayor parte de las mujeres entrevistadas muestra una alta frustración por el hecho de que el trabajo doméstico se haya incrementado tanto; y muchas no cuentan con redes de apoyo por lo que llevan solas la carga de trabajo no remunerado.

Adicionalmente, siguen estando presentes los estereotipos de género, pues en hogares donde las entrevistadas conviven con otros familiares (madre, padre, hermanos o hermanas) siguen siendo las mujeres quienes se encargan de las labores domésticas.

Red de apoyo

Antes de la pandemia, muchas mujeres contaban con el apoyo permanente de las y los abuelos que vivían en otro hogar, mientras ellas trabajaban todo el día. Ellos eran quienes asumían las labores de cuidados directos de sus nietos y nietas. Lo anterior cambió para muchas mujeres, ya que prefirieron no tener contacto. Derivado de ello, durante la pandemia, perdieron el apoyo que les permitía sostener su actividad profesional. En algunos casos, esto fue insostenible, puesto que, tras varios meses de confinamiento, tuvieron que volver a recurrir a la red de apoyo familiar.

Únicamente las mujeres que pertenecen a los hogares con ingresos más altos reportaron contar con apoyos contratados, a saber, trabajadores/as domésticos/as, niñeras/os, clases particulares, etc. A partir de la pandemia, la mayoría de los patrones de la red de apoyo contratado cambiaron y se dieron interrupciones. En la mayoría de los hogares, esta situación fue temporal, dado que, por la extensión del confinamiento, muchas familias solicitaron a las trabajadoras domésticas que retornen a sus labores. Incluso, algunas mujeres declararon haber contratado el apoyo de niñera o de profesor/a particular.

Otro tipo de apoyo contratado ha sido el de servicios de comida preparada con envío a domicilio, ya que varias mujeres declararon que no tienen tiempo de cocinar, por lo que recurren a estos servicios. Dicho fenómeno claramente ha aumentado el gasto que dedicaban a este concepto.

Acompañamiento de la educación remota

El manejo de la educación a distancia es inédito y constituye un desafío inesperado para las madres. Previo a la pandemia, una madre no tenía contemplado que ello implicaba dedicarse, como agente de primera mano, a su educación. En América Latina, las madres han asumido en un 74% el apoyo a la educación a distancia en el hogar cuando solo el 4,8% de los padres lo han hecho. Son también las madres quienes mantienen la comunicación con las escuelas (87,7% por 5,4% de los hombres) (BID, 2020).

Esta tendencia se confirmó por parte de las entrevistadas. Algunas madres explican que en teoría pueden compartir con su pareja las labores de educación de las y los hijos, pero ellas mismas terminaron por asumirlas. Con frecuencia, las madres explican que realizan sus actividades laborales al mismo tiempo que supervisan a las hijas y los hijos en sus actividades escolares y en otras del ámbito doméstico, lo cual representa una carga pesada de actividades simultáneas.

De manera marginal, además de las madres, también otras personas apoyan, en menor proporción, a las y los hijos en su educación, como los padres, abuelos y abuelas, hermanos y hermanas mayores, integrantes de la familia extendida y maestras particulares. En pocos casos se nombraron esquemas organizados en la familia para cubrir estas actividades.

La edad y el nivel de autonomía de las y los menores en las herramientas digitales determinan en gran medida la cantidad de apoyo que requieren por parte de sus madres u otras personas para su educación.

Bienestar socioemocional y salud mental

Efectos derivados de la pandemia

El hecho de que las madres trabajadoras se hayan enfrentado al gran desafío de conciliar su trabajo a distancia con las demandas de la crianza y la educación a distancia de los hijos o hijas y las demás labores de cuidado del hogar no solo representa un reto en el uso y la gestión del tiempo, sino también en el bienestar socioemocional.

Previo a la pandemia, debido a las normas sociales que actúan como barreras para la igualdad de género, las mujeres ya enfrentaban restricciones en el tiempo que dedicaban a actividades académicas, de ocio, esparcimiento y activación física. Ya sea por limitaciones explícitas por parte de sus parejas, por falta de tiempo por las responsabilidades laborales y domésticas, o por la autolimitación y el sentimiento de culpa que genera ser una madre con un trabajo remunerado, varias mujeres no destinan tiempo para sí mismas.

Con la situación derivada de la pandemia, muchos de estos factores se intensifican, se hacen más visibles o se modifican. Nuevos factores entran en juego.

Tiempo propio

Un problema clave comentado por las mujeres trabajadoras entrevistadas es la afectación sentida respecto del hecho de ya no contar con espacios propios ni con libertad, tanto a nivel físico como de tiempo. En este sentido, la llegada de la COVID-19 ha significado afectaciones en cuatro vías.

En primer lugar, la escasez de tiempo ha significado el abandono de actividades de esparcimiento, actividades que una hace para sí misma. Son varias las que reportan haber interrumpido una formación académica que habían iniciado. La actividad física también se ha dejado. Muchas mujeres reportan que, incluso si encuentran espacios para el ocio, los ocupan en actividades que califican como poco satisfactorias y pasivas, dado el nivel de agotamiento que experimentan.

En segundo lugar, la falta de espacios físicos exclusivos ha afectado la dimensión profesional, agudizando el estrés, la falta de concentración y el cansancio crónico.

En tercer lugar, la dinámica que ha prevalecido en los hogares ha representado una amenaza para que las mujeres puedan llevar a cabo las actividades de autocuidado que podían realizar antes sin la presión que viven durante el periodo de pandemia. Actividades como bañarse o arreglarse entran en conflicto con la carga incrementada de cuidados de los hijos e hijas, las labores domésticas, los compromisos de orden familiar y las responsabilidades laborales.

En cuarto lugar, las madres trabajadoras entrevistadas reportan que la situación ha conllevado un cambio importante en sus relaciones sociales y familiares. Con respecto a las y los amigos y colegas del trabajo, se reporta un importante distanciamiento social. En lo que respecta a la familia, se observan comportamientos variados, en función del apoyo que brindan las y los familiares en las actividades domésticas y de cuidados. Finalmente, en cuanto a la pareja, las mujeres entrevistadas comentaron que han vivido muy diferentes circunstancias durante la pandemia en el ámbito de la pareja, desde algunas que reportaron que la situación les ha permitido conocer o estar más cerca de sus cónyuges y fortalecer su relación, hasta aquellas cuya situación de confinamiento ha generado mayores roces e incluso violencias y separaciones, derivados de los arreglos organizacionales en el interior del círculo familiar para enfrentar las circunstancias, y otros, por hallarse entre las mismas paredes por un tiempo indeterminado. Finalmente, en su relación con sus hijas e hijos, las mujeres reportan poder convivir más tiempo con hijos e hijas, y no dejarles tanto tiempo bajo el cuidado de terceros.

Cabe destacar que, se observa cierta adaptación y resiliencia. Muchas mujeres que en los primeros meses de la pandemia estaban en estado de estupefacción¹⁰, ya buscan estrategias para procurar tiempo y espacios propios. Sin embargo, se observa que la capacidad de hacerlo es desigual en función del nivel socioeconómico.

Tener tiempo libre de actividades relacionadas con el trabajo remunerado y no remunerado es un privilegio. Si bien las madres trabajadoras con menores ingresos declaran en mayor medida no tener tiempo para ellas o experimentar reducciones de tiempo para ellas a partir de la pandemia, esto puede deberse a una menor exigencia de tiempo para sí mismas. Además, las mujeres que por diferentes motivos no cuentan con apoyos externos (ya sea de familiares sin remuneración, o de personas contratadas) para la realización de las labores de cuidados y del hogar, son quienes con más frecuencia declaran no contar con tiempo propio.

Emociones y efectos en la salud física y mental

La pandemia por la COVID-19 también ha impactado de manera importante la salud de las madres trabajadoras. Una constante en la narración de las mujeres fue el agotamiento físico y mental. La mayoría expresó que cumplir con el trabajo, así como con los cuidados directos o indirectos alrededor del hogar, representó una sobrecarga.

La situación que se vive en contexto de la pandemia ha tenido manifestaciones tanto en lo físico como en lo emocional. En lo físico, las mujeres reportan dolores en diversas partes del cuerpo, gastritis, migrañas, insomnio, subir o perder peso, u otros malestares. En lo emocional, las mujeres reportan haber experimentado estrés; miedo o preocupación a contagiarse, a perder el trabajo, a la muerte; tristeza; desesperación; coraje; soledad; ansiedad; culpa; y angustia, entre otras.

Muchas mujeres reportaron haber acudido a servicios de atención o a terapia psicológica o psiquiátrica. Algunas también mencionaron servicios de apoyo psicosocial que les dieron en sus centros de trabajo; otras comentaron de la ingesta de ansiolíticos, pastillas para dormir, antidepresivos, entre otros medicamentos, para sobrellevar la situación.

La sintomatología tiene causas estructurales; es producto del hecho de que las mujeres son las principales cuidadoras y, por ende, se sienten mayormente responsables del bienestar físico y socioemocional de su hogar, lo que implica altos costos para su propio equilibrio emocional en materia de agotamiento, ansiedad, estrés y depresión.

Conclusiones y recomendaciones de política

Los resultados presentados en el informe confirman que detrás de la problemática de madres que trabajan en tiempo de pandemia, existe un verdadero problema de desarrollo social e igualdad de género. Si bien se había detectado una erosión de la participación de las mujeres en la Población Económicamente Activa (PEA), aquí se observan algunas razones de dicha erosión; la presión laboral insostenible, los arbitrajes permanentes entre vida laboral y labores del hogar y cuidados y la socialización fallida del costo de los cuidados son algunos de estos factores.

El estudio permite reafirmar que la idea de que lo laboral y lo personal son dos esferas separadas es un mito, y que reconocerlo con medidas concretas tanto desde la política pública como desde las normas y estructuras institucionales es más apremiante que nunca. En ese sentido, se presentan las siguientes recomendaciones:

1. Asegurar el debido cumplimiento de la legislación y normatividad relacionada, especialmente de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación determina los criterios elementales para que todos los centros de trabajo cuenten con políticas y prácticas en materia de igualdad y no discriminación. Lo anterior, conlleva la obligación del Estado mexicano de etiquetar presupuesto suficiente para asegurar la debida implementación de las políticas necesarias para el cumplimiento de la normatividad aplicable.
2. Incorporar plenamente las labores de cuidado en la política pública. De manera concreta: (a) lanzar campañas de comunicación masivas que se dirijan a diferente tipo de público, así como deconstruir roles y estereotipos desde la educación, pueden ser actividades que impulse el gobierno (ONU MUJERES & CEPAL, 2020); (b) fomentar mecanismos de corresponsabilidad en materia de cuidados; (c) favorecer la participación de las organizaciones de la sociedad civil y de las mujeres cuidadoras en general, para la creación e implementación de estrategias a fin de modificar percepciones y patrones respecto de las labores de cuidado.
3. Asegurar servicios de cuidado de calidad y universales, mediante el impulso al establecimiento de una infraestructura de cuidados (guarderías, cuidados a domicilio, instalaciones para adultos mayores) de calidad con cobertura universal y capacidad correspondiente a la

10 Se refiere a la anulación total y repentina de todas las actividades emocionales y motoras de una persona tras sufrir un accidente o un suceso traumático.

demanda. Adicionalmente, adecuar el sistema de licencias parentales, deslingándolas del sexo y asegurando igualdad sustantiva y corresponsabilidad. Lo anterior, tendrá efectos positivos en el desarrollo profesional de las mujeres, en sus ingresos y en sus niveles de participación en el mercado laboral, al reducir la carga de cuidados.

4. Promover la conciliación de la vida laboral y personal mediante esquemas de corresponsabilidad, mediante la implementación de acciones para fortalecer el cumplimiento los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, y en particular, del Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

5. Mitigar y corregir las asimetrías de género en afectaciones derivadas de la pandemia, por medio de (a) la adopción de planes de contingencia y la movilización de recursos para atender tareas de cuidados excepcionales, como los servicios de cuidado, que hagan viable la continuidad laboral, en particular cuando las escuelas y servicios de cuidado no se encuentran disponibles.; (b) la implementación de políticas públicas que contribuyan al cuidado de la salud mental con perspectiva de género, que reconozcan y midan afectaciones de la pandemia, atiendan sus repercusiones inmediatas, y que anticipen los efectos de la contingencia sanitaria que todavía están por llegar (ONU, 2020a); (c) establecer condiciones para permitir el teletrabajo en servicios esenciales o establecer esquemas de trabajo flexibles o rotativos, por motivo de labores de cuidado imprescindibles, que aseguren un equilibrio entre mujeres y hombres en su implementación; (d) la alineación de la reapertura de centros de trabajo con la reapertura de escuelas y guarderías; (e) la supervisión del cumplimiento de las obligaciones de los centros de trabajo en materia de teletrabajo; (f) el establecimiento de establecer transferencias monetarias compensatorias a las personas que trabajan en oficios de cuidado y que hayan tenido que reducir o interrumpir su actividad.

6. Por parte de las y los empleadores, fomentar una cultura organizacional integrada a la vida social, asegurando igualdad de acceso a esquemas flexibles de trabajo que favorezcan la conciliación de lo laboral, lo familiar y lo personal. Asimismo, se recomienda la aplicación de encuestas de clima laboral que contemplen temas como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la compatibilidad con las labores de cuidados y, a partir de los resultados, implementar políticas adaptadas a las necesidades del personal. Los centros de trabajo deben asumir su papel para asegurar la corresponsabilidad social y, en tal sentido, participar mediante apoyos en especie o financieros en la provisión de servicios de cuidado. Los arreglos y licencias que se otorguen por motivo de cuidados deben procurar revertir estereotipos de género y asegurar igualdad sustantiva entre todo el personal.

Referencias

Aguilar-Gómez, S., Arceo-Gómez, E., & De la Cruz Toledo, E. (2019). Inside the Black Box of Child Penalties, SSRN. Disponible en: papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3497089

BID (2020). Educación inicial remota y salud mental durante la pandemia COVID-19, BID. Disponible en: publications.iadb.org/publications/spanish/document/Hablemos-de-politica-educativa-en-America-Latina-y-el-Caribe-4-Educacion-inicial-remota-y-salud-mental-durante-la-pandemia-COVID-19.pdf

CIM (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados, OEA. Disponible en: eurososial.eu/wp-content/uploads/2020/08/CuidadosCOVID19-ES-1.pdf

Coury, S., Huang, J., Kumar, A., Prince, S., Krivkovich, A., & Yee, L. (2020). Women in the Workplace 2020, McKinsey & Company. Disponible en: www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace

EPADEQ (2020). Sondeo sobre trabajo doméstico, violencia y preocupaciones de las personas durante el confinamiento por COVID 19 en México, EPADEQ. Disponible en: www.epadeq.com.mx/wp-content/uploads/2020/08/SONDEO-CUIDADOS-VIOLENCIA-COVID-v2.pdf

INEGI (2017). Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2017, INEGI. Disponible en: www.inegi.org.mx/programas/eness/2017

INEGI (2019). Mujeres y hombres en México 2019, INEGI. Disponible en: cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf

INEGI (2019a). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019, INEGI. Disponible en: www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/

INEGI (2020a). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 1er trimestre 2020, INEGI. Disponible en: www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Documentacion

ONU (2020a). Informe de políticas: COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental, UNSDG. Disponible en: unsdg.un.org/sites/default/files/2020-05/UN-Policy-Brief-COVID-19-and-mental-health.pdf

ONU MUJERES, & CEPAL (2020). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación, CEPAL. Disponible en: www.cepal.org/es/publicaciones/45916-cuidados-america-latina-caribe-tiempos-covid-19-sistemas-integrales-fortalecer

Sulmont, A., Sánchez, S., Edén, M., Trejo, Y. & Padilla A. (2021). Madres trabajadoras y COVID-19: Efectos de la pandemia en circunstancias de teletrabajo en México. Publicaciones PNUD México. <https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/library/el-pnud-en-accion/madres-trabajadoras-y-covid-19-efectos-de-la-pandemia-en-circun.html>.

Woolf, V. (1929). Un cuarto propio. El Cuenco de Plata.



www.latinamerica.undp.org



twitter.com/PNUDLAC



www.facebook.com/pnudlac



www.instagram.com/pnudlac



www.linkedin.com/company/pnudlac



www.youtube.com/PNUDLAC