

MADRES TRABAJADORAS Y COVID-19:

EFFECTOS DE LA PANDEMIA EN CIRCUNSTANCIAS DE TELETRABAJO EN MÉXICO

Derechos Reservados © 2021
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Montes Urales 440
Col. Lomas de Chapultepec, Alcaldía Miguel Hidalgo
Ciudad de México. C.P. 11000

Todos los derechos están reservados. Ni esta publicación ni partes de ella pueden ser reproducidas, almacenadas mediante cualquier sistema o transmitidas, en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado o de otro tipo, sin el permiso previo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

El análisis y las conclusiones aquí expresadas no reflejan necesariamente las opiniones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, de su Junta Ejecutiva, ni de sus Estados Miembros.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo es el principal organismo de las Naciones Unidas dedicado a poner fin a la injusticia de la pobreza, la desigualdad y el cambio climático. Trabajamos con nuestra extensa red de expertos y aliados en 170 países para ayudar a las naciones a construir soluciones integradas y duraderas para las personas y el planeta.

www.mx.undp.org

Coordinación y desarrollo de contenidos: Annabelle Sulmont, Sol Sánchez, Mónica Edén, Yuriria Trejo.

Colaboradora externa: Alejandra Padilla.

Gestión y comunicación: Daniela Vallarino, Ana del Toro, Brenda Ortíz.

Coordinación técnica: Alejandra Pinelo.

Diseño y visualización de la información: Octavio Mendoza.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

Lorenzo Jiménez de Luis

Representante Residente

Sandra Sosa

Representante Residente Adjunta

EQUIPO A CARGO DE LA PUBLICACIÓN

COORDINACIÓN Y DESARROLLO DE CONTENIDOS

Annabelle Sulmont

Coordinadora del proyecto
"Iniciativas Gerenciales"

Sol Sánchez

Oficial Nacional de Género

Mónica Edén

Coordinadora de proyectos con
instituciones electorales

Yuriria Trejo

Consultora

COLABORADORA EXTERNA

Alejandra Padilla

Consultora

GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

Daniela Vallarino

Analista de Gestión

Ana del Toro

Asociada de Comunicaciones

Brenda Ortíz

Asistente de Comunicaciones

COORDINACIÓN TÉCNICA

Alejandra Pinelo

Asistente administrativa y sustantiva del
proyecto "Iniciativas Gerenciales"

DISEÑO Y VISUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Octavio Mendoza

Especialista en análisis y visualización de datos

COMITÉ DE REFERENCIA

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Celia Aguilar

Directora general de estadística, información
y formación en género

Margarita Cortés

Directora del Sistema Nacional para la
Igualdad entre Hombres y Mujeres

RED DE CUIDADOS EN MÉXICO

Jana Vasil'eva

Integrante

GENDERS, A.C.

Mónica E. Orozco

Directora

CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Lourdes Gabriela Jiménez

Especialista

GOBERNANZA MX, A.C.

Mariana Belló

Integrante

El PNUD agradece a todas las mujeres madres trabajadoras que participaron en las entrevistas realizadas en el marco de este estudio. Sin ellas no hubiera sido posible realizarlo.

Contenido

Prólogo - PNUD México	7
Prólogo - INMUJERES	9
Prólogo - Red de Cuidados en México	11
Prólogo - Conferencia Interamericana de Seguridad Social	13
Introducción	15
Contexto general	15
Objeto del estudio	19
Población de enfoque	20
Metodología	21
Análisis de contexto del estudio	23
El impacto de la pandemia en el ámbito laboral	23
El impacto de la pandemia en el ámbito doméstico	27
El impacto de la pandemia en el bienestar socioemocional y la salud mental	33
Resultados	37
Efectos observados en materia de trabajo	37
Políticas escritas y no escritas	38
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	42
Percepción de igualdad en el centro de trabajo y crecimiento profesional	46
Efectos observados en materia de cuidados	48
Organización del cuidado directo de hijos e hijas en el hogar	48
Organización de las labores de cuidados indirectos	50
Organización del cuidado directo de otras personas	51
La red de apoyo individual	52
La red de apoyo contratada	53
Acompañar la educación remota	54
Efectos observados en materia de bienestar socioemocional y salud mental	59
Tiempo propio liberado de labores de cuidados	59
Tiempo calificado como propio que incluye labores de cuidados	65
Relaciones familiares	65
En el hogar	66
Gestión de las emociones durante la pandemia y efectos en la salud física y mental	69
La predominancia de un agotamiento crónico	69
Otras emociones entrelazadas	70
Conclusiones y recomendaciones	73
Conclusiones	73
Recomendaciones	74
Acciones por emprender desde la política pública	74
Acciones por emprender para fomentar una cultura organizacional integrada a la vida social	78
Anexo 1	81
Anexo 2	82
Bibliografía	84

Prólogo - PNUD México



El estudio *“Madres trabajadoras y COVID-19 – efectos de la pandemia en circunstancias de teletrabajo en México”* que tengo el honor de presentar, existe gracias al testimonio de 57 mujeres, fue realizado por mujeres y ha sido enriquecido por un comité de referencia constituido enteramente de mujeres, para hablar de un tremendo problema de desigualdad que, si bien afecta a toda la sociedad, golpea de forma directa a las mujeres y a las niñas.

Si bien pertenezco a la otra mitad de la población que no necesariamente vive este fenómeno, los hombres, hablo desde una posición conferida institucionalmente como Representante Residente en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en México. Un rol desde el cual he tenido la oportunidad de ver cómo la pandemia de la COVID-19 ha afectado a las mujeres madres que ahí laboran y que, sin duda, se replica a nivel nacional.

Es justamente este el objetivo del estudio que a continuación presentamos, describir los fenómenos detrás de esta erosión de la participación de las mujeres en la Población Económicamente Activa (PEA), situación derivada del incremento de las labores de cuidados y su desigual distribución al interior de los hogares. Lo anterior, como consecuencia de las medidas de confinamiento adoptadas en el contexto de la pandemia de la COVID-19 en México.

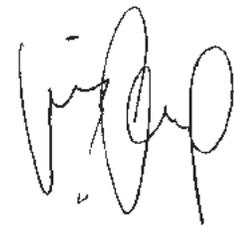
Previo a ahondar en la importancia de este estudio, me permito hacer una pausa para explicar a aquellas y aquellos lectores escépticos que al saber que esta investigación es fruto del trabajo exclusivamente de mujeres, pudieran considerar la existencia de un sesgo. No es el caso, pues desde el PNUD estamos convencidos de la importancia de garantizar igual acceso al empleo para todas las personas, además de la riqueza del trabajo de equipos plurales y diversos.

Detrás de esta investigación está la convicción de que para alcanzar la igualdad sustantiva es fundamental romper las desigualdades estructurales que se han instalado. Y, si hablamos de pertinencia, tiene sentido que sean mujeres las que escuchen los testimonios de otras mujeres sobre situaciones que sólo a ellas, por el hecho de ser mujeres, les están afectando de forma desproporcionada. También, consideramos esencial que personas expertas, involucradas en instituciones y organizaciones dedicadas a asegurar que las mujeres accedan a sus derechos, fueran quienes opinaran sobre la calidad del trabajo que les presentamos. Finalmente, las iniciativas sobre la temática que abordamos hoy se enriquecen de un mayor involucramiento de aquellas personas que históricamente han padecido estas desigualdades estructurales de la sociedad. Si anteriormente referí mi posición en el PNUD es porque creo que la debo usar para ser el portavoz de un mensaje sumamente importante que, desde la institución, queremos documentar en este estudio: la pandemia ha exacerbado tanto la desigualdad de género como la dependencia de la sociedad hacia las labores de cuidado, las cuales, debido a los roles y estereotipos de género, son mayormente realizadas por mujeres.

Este mensaje profundiza mi convicción de que tanto los gobiernos como los centros de trabajo, debemos actuar ante este problema tan apremiante. Acepto también que todas las instituciones tenemos áreas de oportunidad e igualmente me comprometo a identificar y actuar para revertir aquellas bajo mi responsabilidad.

Sin más, invito a todas las personas a apropiarse de los resultados del presente estudio. Tanto gobierno federal como los gobiernos estatales y el sector privado pueden aprovechar el conocimiento generado en el estudio para enfrentar el periodo inédito que atravesamos. Es una responsabilidad histórica, pero es ahora cuando debemos incluir el tema de cuidados en las políticas laborales desde una perspectiva de corresponsabilidad, a fin de asegurar un piso parejo para el desarrollo profesional de las mujeres y los hombres.

Felicito a mis colegas del PNUD por el trabajo para desarrollar este estudio inédito, además de agradecer profundamente a cada una de las mujeres madres que otorgaron su tiempo para que el documento pudiera existir. Finalmente, le cedo la palabra a Nadine Gasman, presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres; a la Red de Cuidados en México en su conjunto; y a Lourdes Jimenez Brito, especialista de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, para que introduzcan este estudio con su propio prólogo. Sus voces son determinantes para que en México sea atendido el tema de la responsabilidad social de las labores de cuidados. Sus palabras son sumamente valiosas. Les agradezco por su energía y por compartírnoslas.



Lorenzo Jiménez de Luis

Representante Residente, PNUD México

Prólogo - INMUJERES



Las mujeres somos la mitad de la población en América Latina y el Caribe. Sin embargo, no representamos esa misma proporción en ningún espacio público, incluido el mercado laboral. Las mujeres hemos tenido que luchar por décadas para que se nos reconozca el mismo derecho que a los hombres a trabajar y desempeñar las labores que decidamos hacer libremente. Gracias a esa lucha y siempre en colectivo, siempre tejiendo redes, las mujeres logramos conquistar reformas laborales que garantizan en la ley la igualdad salarial, la no discriminación y la igualdad de derechos en los centros de trabajo; no obstante, a pesar de estos avances, aún falta para que dichas medidas pasen del papel a la práctica.

Por ello la importancia de esta publicación, pues no solo, toma en cuenta la situación de las mujeres antes de la pandemia de COVID-19, una situación ya de por sí sumamente desigual. También visibiliza claramente los efectos que ha tenido la pandemia en diferentes aspectos del desarrollo, lo que ha generado un incremento de las desigualdades y violencia de género, temas que han sido centrales para atención de las instituciones.

Este estudio refleja 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: 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.

La pandemia agravó las brechas de desigualdad que afectaban a las mujeres. Las empresas empezaron a cerrar y el desempleo a crecer en sectores donde las mujeres trabajan mayoritariamente, como las pequeñas y medianas empresas o el sector informal de la economía. Con este trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, quiere 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.

Una sobrecarga de los trabajos domésticos y de cuidados no remunerados que creció al pasar más tiempo en los hogares, a la que se sumó el tiempo dedicado al acompañamiento de sus hijas e hijos en los cursos en línea y las actividades escolares en casa. Las mujeres que tenían un trabajo remunerado entonces se enfrentaron a dobles o triples jornadas de trabajo, de las cuales sólo una era pagada, con el consecuente desgaste físico, psicológico y emocional.

Y por si no fuera suficiente, el confinamiento también trajo consigo el riesgo siempre presente de la violencia doméstica, la cual también creció en diversos países. Así, sin empleos, sin ingresos y con sobrecargas de trabajo no remunerado, las mujeres han vivido en la pandemia un retroceso significativo y muy grave para el disfrute y ejercicio de sus derechos humanos.

Estos cambios empezaron a ser visibles desde los primeros meses de la pandemia, pero por las propias restricciones que impuso no pudimos medir adecuadamente su magnitud. No obstante, desde ese momento, en México como gobierno nos dimos a la tarea de dimensionar y contar con información estadística y estudios especializados que nos dieran cuenta de estos cambios fundamentales para la calidad de vida de todas las mujeres.

Es por eso que desde el Instituto Nacional de las Mujeres del Gobierno de México celebramos la publicación de este importante informe “Madres trabajadoras y COVID-19: efectos de la pandemia en circunstancias de teletrabajo en México”, y particularmente, la labor del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La información que nos ofrece es rigurosa y muy valiosa para dimensionar las consecuencias que ha tenido la pandemia en distintas facetas de la vida de las mujeres trabajadoras, como en las cargas del trabajo de cuidados, de acompañamiento a las actividades escolares de sus hijas e hijos, las medidas de conciliación entre la vida personal y laboral implementadas por los centros de trabajo y los efectos en la salud física y mental de las mujeres, entre otras dimensiones.

Desde el Instituto Nacional de las Mujeres trabajamos en la construcción de un Sistema Nacional de Cuidados progresivo, incluyente y sostenible. Como lo mencioné anteriormente, la pandemia nos ha permitido valorar la importancia del cuidado de la vida, y el cuidado ha sido una tarea socialmente asignada a las mujeres, sin embargo, hoy más que nunca reconocemos la importancia que tiene impulsar un cuidado que permita que más mujeres puedan desempeñar un trabajo remunerado hacia la autonomía económica y el crecimiento del país.

Estoy segura que el presente estudio también contribuirá para que los gobiernos tomen decisiones y para que les ayude a generar políticas públicas efectivas para cerrar las brechas de desigualdad con base en la información sólida contenida en este informe. Para el Instituto Nacional de las Mujeres fue un orgullo participar activamente en el Comité de Referencia, formado de mujeres expertas en la materia que colaboraron para fortalecer la metodología y la implementación de la encuesta, base de este informe.

Agradezco que desde espacios como el PNUD podamos fortalecer nuestros lazos como gobierno y sociedad. La publicación de este informe llega en un momento clave, donde la transformación del país necesitará de toda la información posible para construir las políticas que las mujeres trabajadoras del país necesitan y que son indispensables para la construcción de un país más justo, solidario e igualitario.

Instituto Nacional de las Mujeres



Prólogo - Red de Cuidados en México

En México las madres trabajadoras y las mujeres a cargo de niños y de otras personas que requieren cuidados se encuentran prácticamente solas, sin el apoyo de un sistema de protección, de crianza y de cuidados. Para lograrlo, recurren principalmente a sus redes familiares y a su trabajo no remunerado, realizado en jornadas dobles o hasta triples. Pocas cuentan con acceso a servicios de cuidados y aún menos al derecho a la salud física, mental y emocional y al descanso o tiempo propio. Se trata de una situación estructural que trastoca las opciones de vida de las mujeres y contribuye a la permanencia de grandes desigualdades de género, sociales y territoriales.

La pandemia de la COVID-19 ha venido a agravar la situación de las mujeres y de quienes requieren cuidados intensos y extensos. Por una parte, el trabajo remunerado dentro del mercado laboral ha sufrido la crisis más importante de las últimas décadas, que se refleja en elevadas tasas de desocupación, subempleo, reducción salarial y la consecuente pérdida de ingresos para las familias. Esta situación profundiza las brechas de desigualdad e incrementa la pobreza y precarización de amplios grupos de la población

Por otra parte, si la crisis del trabajo remunerado y de la economía monetizada es de una dimensión considerable, la pandemia ha puesto de relieve la insostenibilidad de los arreglos económicos, sociales y político-institucionales actuales para asegurar el bienestar colectivo. Estamos en una crisis múltiple que pone de manifiesto las graves consecuencias de privatizar y despolitizar tanto lo público, como lo doméstico. Y en este contexto se hace presente como asunto de discusión pública lo que las agendas feministas han venido señalando desde hace décadas: la pregunta de cómo se sostiene la vida. Esta discusión está dejando claro que es imposible vivir sin cuidados y que estamos ante una crisis de cuidados que pone en peligro la vida colectiva a lo largo y ancho de la región latinoamericana.

En México, esta crisis se manifiesta de múltiples formas y se agrava con el advenimiento de la pandemia. La salida de las niñas y los niños de guarderías y escuelas, y el distanciamiento social para contener la propagación del virus, hacen de los hogares el punto nodal de las medidas públicas sanitarias. En este contexto, los hogares no son solo los contenedores físicos de las personas ante el virus, sino también son los principales centros de cuidado infantil, espacios de educación formal para las y los niños, el centro de trabajo remunerado de las personas y mucho más.

Como ha sucedido a lo largo de la historia, la pandemia exige que el tiempo y los cuerpos de las mujeres amortigüen la crisis mediante el trabajo de cuidados no remunerado, con consecuencias para su salud física y mental. El distanciamiento social ha impedido a las trabajadoras del hogar remuneradas, quienes proveen una parte sustancial del cuidado en los hogares que pueden contratar este tipo de servicios. Muchas de ellas dejaron de recibir un salario y a otras las han despedido de manera injustificada. El confinamiento ha obligado a las familias a romper sus redes de apoyo y ha generado un incremento enorme de las horas de trabajo de cuidados no remunerados a cargo de las mujeres al interior de sus hogares. Aunado a esto, el aumento de los cuidados de personas contagiadas por la COVID-19 cayó de un solo golpe sobre una sociedad e instituciones no preparadas para cuidar.

Quienes han logrado mantener sus empleos también han experimentado demandas adicionales de tiempo y esfuerzo, así como la necesidad de adaptarse a las nuevas condiciones. Entre ellas se encuentra una proporción importante de mujeres que combinan sus actividades de generación de ingresos a través de teletrabajo, a la vez que dan respuesta y atienden las necesidades de cuidados adicionales generadas por la respuesta ante la pandemia.

En resumen, las mujeres están realizando más esfuerzo, tienen menos recursos y apoyo, y reciben menor remuneración. Considerar que se trata solo de una situación transitoria significaría perder la oportunidad de pensar nuevas y mejores formas de desarrollo, más incluyentes y con potencial para incrementar el bienestar de todas las personas: infantes y escolares, personas adultas mayores, personas con discapacidad o enfermedades. El arreglo social preexistente ha exacerbado la desigualdad social y de género. Dar visibilidad a esta situación es indispensable para que las estrategias de recuperación ante la pandemia respondan a esta realidad pero, sobre todo, para internalizar en las agendas de desarrollo de mediano y largo plazo la importancia estructural de contar con nuevas formas de protección social y con un Sistema Nacional de Cuidados.

Enhorabuena, deseamos que este estudio amplíe las posibilidades de una visión de desarrollo incluyente y sostenible, en múltiples esferas, ancladas en la importancia de los cuidados como el eje central de la vida humana.

Red de Cuidados en México



Prólogo - Conferencia Interamericana de Seguridad Social



A un año de ser declarada, la pandemia mundial por COVID-19 ha transformado la vida pública y privada en formas inesperadas. Los efectos de la pandemia covid-19 en mujeres madres en circunstancias de teletrabajo es un excelente estudio que documenta y pone en evidencia las condiciones bajo las cuales una parte de las mujeres en México ejercen actualmente la maternidad. Este trabajo de investigación contribuye a visibilizar un problema que no es nuevo, pero que se ha visto dramáticamente agravado por la pandemia: la desigual e injusta carga de tareas domésticas y de cuidados en manos de las mujeres en general, pero de las madres en particular.

Las medidas de confinamiento y distancia social como estrategias para mitigar el contagio han conducido a que la frontera entre las tareas reproductivas y productivas se esfume, afectando de manera negativa los arreglos previos que procuraban conciliar la vida laboral y familiar de la mayoría de las madres. Este estudio presenta evidencias contundentes de cómo se ha afectado el bienestar de las madres en múltiples dimensiones. De acuerdo con sus hallazgos, los principales efectos negativos son la disminución del nivel de productividad laboral, la pérdida de las redes usuales de apoyo en las tareas domésticas y de cuidado, el extremo cansancio físico y mental, y la sobrecarga de tareas relacionadas con la educación formal de los hijos e hijas. Estas condiciones afectan, por ejemplo, la salud —de maneras todavía inciertas a largo plazo—, el desarrollo profesional y/o educativo, los ingresos y (con ellos) la autonomía económica, entre otras tantas dimensiones.

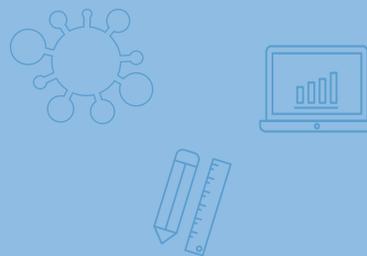
La población objetivo de este estudio han sido madres que viven con al menos un hijo o hija menor de 12 años, que previo a la pandemia trabajaban de forma remunerada fuera de su hogar y que pudieron trasladar su trabajo a casa. Es cierto que eso deja fuera del análisis a una parte importante de las madres del país y que, por lo tanto, sus hallazgos no podrían extenderse al conjunto de este universo. Sin embargo, y tal como se enfatiza en las conclusiones del trabajo, aun cuando las entrevistadas representan el pico del iceberg, su testimonio ayuda a entender cómo las barreras al empleo remunerado formal de las madres se han acrecentado con la pandemia y que, sin medidas proactivas desde el ámbito laboral y el estatal, esta situación se torna insostenible e indigna para todas. Con la realización de este estudio, el PNUD México demuestra que no se puede pensar el desarrollo sin abordar los fenómenos que nos aquejan desde una real perspectiva de género y de derechos. Y es que las condiciones en las que ejercemos la maternidad obstaculizan —y muchas veces impiden— el pleno desarrollo de las mujeres y, por consiguiente, del conjunto de la sociedad.

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) concibe la maternidad como un verdadero riesgo social, ya que ésta afecta directamente la salud, la vida, la capacidad laboral y los ingresos económicos de las mujeres, lo mismo que su dignidad y su libertad; con lo que se agrava la desigualdad de género. Los resultados encontrados en esta investigación no hacen más que constatar que la maternidad implica riesgos y costos diferenciales para las mujeres, lo que las pone en clara desventaja no sólo frente a los hombres —quienes no asumen los mismos costos cuando se convierten en padres—, sino también frente a otras mujeres que no son madres. Comparto y celebro la realización de este tipo de investigaciones que ponen en el centro del debate público la necesidad de repensar un nuevo pacto social que dignifique y valore a la maternidad.

Lourdes Jimenez Brito

Especialista de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Introducción

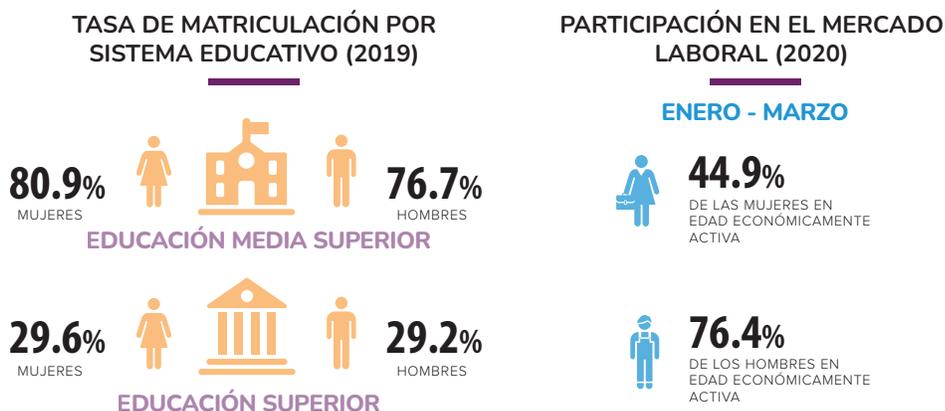


Contexto general

La crisis sanitaria por la pandemia de COVID-19, además de poner en riesgo la salud de las personas y cobrar miles de vidas, ha tenido graves consecuencias económicas y sociales. Uno de estos es que, 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, asunto que dificulta y que incluso, en muchos casos, imposibilita la realización del trabajo remunerado. Este contexto impacta mayoritariamente a las familias con hijos e hijas, y en especial a las mujeres, en quienes históricamente han recaído las labores domésticas y de cuidados. Dicha situación, nombrada ya una “*emergencia global de los cuidados*” (CIM, 2020), está provocando impactos específicos en la vida de las mujeres, no solo porque su participación en las actividades económicas remuneradas se encuentra en riesgo, sino porque puede significar un retroceso importante en términos de igualdad de género y ejercicio de sus derechos.

Antes de la pandemia por el virus SARS-CoV-2, las mujeres ya se encontraban en situación de desventaja en diferentes ámbitos, incluido el mercado laboral. Actualmente, en México, las mujeres cuentan con una educación y formación similar a la de los hombres. Para ejemplificar (ver Figura 1), basta mirar la tasa bruta de matriculación del sistema educativo: en el ámbito de la educación media superior, asciende a 80.9% de mujeres y 76.7% de hombres, mientras que en el de educación superior se matriculan 29.6% de mujeres y 29.2% de hombres (INEGI, 2019a). No obstante, su participación en el mercado laboral no es proporcional: entre enero y marzo de 2020, del total de mujeres en edad económicamente activa participa el 44.9%, a diferencia del 76.4% de los hombres en la misma situación (INEGI, 2020a).

Figura 1. Disparidad entre tasas de matriculación y participación laboral



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

Lo anterior se explica principalmente porque las mujeres, debido a roles y estereotipos de género, son consideradas como las principales encargadas de las responsabilidades familiares y domésticas, lo que no solo limita su participación en el mercado laboral y su autonomía económica, sino que reproduce prácticas discriminatorias y de violencia simbólica en los centros de trabajo. Como ilustración de ello, 37.3% de las mujeres están de acuerdo con que las mujeres se deben hacer cargo del cuidado de las hijas y los hijos, así como de las personas enfermas y ancianas (INEGI, 2016). Más adelante, se describen con mayor detalle algunos mecanismos y motivos que han relegado a las mujeres al ámbito doméstico.

La crisis por COVID-19 impactó repentinamente la forma en que se organizan el trabajo, la educación y los cuidados. Las desigualdades y obstáculos a los que ya se enfrentaban las mujeres en estos ámbitos se acentuaron en el contexto de la pandemia a partir de las medidas para enfrentar la emergencia sanitaria. La principal estrategia de salud pública para hacer frente al virus ha sido el distanciamiento físico, por lo que el gobierno mexicano implementó varias medidas para reducir el ritmo de contagio y prevenir la saturación del sistema de salud.

La Secretaría de Educación Pública (SEP) estableció la suspensión de clases, inicialmente, del 23 de marzo al 17 de abril de 2020 (DOF, 2020), proponiendo inicialmente una modificación al calendario escolar. Debido a la crisis sanitaria, la suspensión se extendió y poco a poco se estableció una modalidad educativa a distancia que permitiera dar continuidad a la educación de niñas, niños y personas jóvenes. En diciembre de 2020, la SEP estableció que el regreso a clases de forma presencial se realizará una vez que la pandemia sea completamente controlada; mientras eso sucede, la educación continuará a distancia (Wong, 2020).

Asimismo, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)¹ anunció que a partir del 27 de marzo y hasta el 17 de abril de 2020, las guarderías permanecerían cerradas con el fin de mitigar y controlar los riesgos de contagio (DOF, 2020a). Sin embargo, las guarderías del IMSS no abrieron el 17 de abril, como se había planteado inicialmente, a pesar de estar consideradas como servicio esencial. El 8 de julio, el IMSS dio a conocer que ya se contaba con protocolos para abrir las guarderías, pero que serían respetuosos de las decisiones tomadas por cada estado (Hernández, 2020). A partir de este momento, las comunicaciones oficiales fueron poco claras, y algunas guarderías del IMSS reabrieron siguiendo decisiones tomadas en el ámbito estatal. En una entrevista realizada por el periódico La Razón en septiembre (Carvajal, 2020), el director de Prestaciones Médicas y Sociales del IMSS, Mauricio Hernández Ávila, señaló que el 23.7% de niños y niñas inscritos en guarderías ya habían retornado en los estados de Zacatecas, Michoacán y Aguascalientes, Morelos, Querétaro, Guanajuato y Quintana Roo, Chiapas, Sinaloa, Tlaxcala, Chihuahua, Coahuila y Estado de México. En el caso de la Ciudad de México, Nuevo León y Sonora se ha impedido la reapertura como medida estatal de prevención de contagios.

1 Organismo a cargo de proveer servicios de seguridad social a las y los empleados contratados formalmente en el sector privado y a sus dependientes.

En cuanto a las estancias infantiles del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)², el 27 de marzo se anunció que todas seguían en operación para brindar servicios a madres y padres que trabajan en hospitales y áreas esenciales. El 2 de octubre la entonces Secretaria de Economía, Graciela Márquez, felicitó el esfuerzo del ISSSTE por mantener en operación las estancias infantiles durante la pandemia (ECONOMÍA, 2020).

Posteriormente, el 31 de marzo, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el “Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2” (DOF, 2020b), en el que se definieron las actividades esenciales y no esenciales en la economía. Las primeras pudieron mantener el desarrollo de sus actividades en sus espacios de trabajo, y las segundas tuvieron que interrumpirse o implementar, cada vez que esto fuera posible, medidas de teletrabajo a fin de facilitar el confinamiento. En ese momento se fijó una fecha de vigencia para estas medidas, que fue el 30 de abril de 2020. Sin embargo, debido a la duración de la crisis sanitaria, ha sido el número de contagios y el número de camas en hospitales lo que ha dictado la apertura y cierre de las actividades esenciales en cada estado durante el último año.

Al inicio de la pandemia, el gobierno mexicano implementó una semaforización de cuatro colores: rojo, naranja, amarillo y verde, asociando a cada uno un grado de riesgo y una restricción de actividades. Como ejemplo de ello, se anunció que la apertura de los centros de educación podía realizarse únicamente en semáforo verde. Desde el 31 de marzo hasta finales de septiembre, todos los estados se mantuvieron en semáforos rojo y naranja, dado que existía un riesgo alto de contagio. En el caso de los estados en rojo, solo las actividades esenciales podían operar, con restricciones sanitarias, y en el caso de los estados en semáforo naranja, se estaban llevando a cabo actividades no esenciales a pequeña escala. Entre septiembre y diciembre, varios estados pasaron a semáforo amarillo, lo que permitió que reanudaran actividades no esenciales, y Campeche fue el primer estado en pasar a semáforo verde a finales de septiembre. Así reactivó actividades no esenciales a ritmo normal, aunque se decidió no reanudar clases presenciales. En noviembre, Chiapas también pasó a semáforo verde, pero, al igual que en Campeche, no se reanudaron clases presenciales. En diciembre, por el repunte de contagios, varios estados regresaron a semáforo naranja, y al cierre de año la Ciudad de México, Baja California, Durango, el Estado de México y Morelos se encontraron en semáforo rojo.

Las medidas implementadas por la SEP, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), y la Secretaría de Salud (SALUD) se tomaron de manera paralela, pero sin que se establecieran mecanismos de coordinación intersecretarial, lo que evidenció la ausencia de una visión integral de fenómenos interrelacionados. Lo anterior impactó en particular a las familias con hijas e hijos menores con necesidades de cuidados y en las necesidades educativas para los de edad escolar, ya que cada familia tuvo que resolver los cuidados adicionales y el apoyo educativo de

2 Organismo a cargo de proveer servicios de seguridad social a las y los empleados contratados formalmente en el sector público y a sus dependientes.

Los niños y niñas ante el cierre de escuelas y guarderías, mientras todavía no había una definición clara de cómo los centros de trabajo debían tomar medidas de contingencia. Posteriormente, una vez que se definió el cierre de actividades no esenciales y se implementó la educación a distancia, las familias tuvieron que reorganizarse para realizar actividades laborales, acompañar la educación a distancia de niñas, niños y adolescentes, atender el incremento de las labores del hogar y, en su caso, encargarse de los cuidados especiales de los familiares que lo requirieran. El cierre tan prolongado de actividades no esenciales, de escuelas y guarderías son fenómenos que nunca se habían visto, y no solo han tenido un fuerte impacto económico y educativo, sino que al incrementar las labores de cuidados directos (cuidar de otras personas) e indirectos (suministro de alimentos, mantenimiento de vestuario, limpieza y mantenimiento del hogar, compras y administración del hogar) han tenido un impacto diferenciado y desproporcional que ha afectado principalmente las cargas de trabajo de las mujeres. Este fenómeno se debe a que, según los roles de género socialmente establecidos, en la división sexual de las labores de cuidados en general se asignan a las mujeres. Por su parte, en las representaciones sociales, los hombres son percibidos como proveedores de recursos; por lo tanto, se les asocia en prioridad al trabajo remunerado. No obstante, los roles de género pueden limitar el desempeño de las personas (INMUJERES, 2006).

En este sentido se han evidenciado cuatro problemas principales relativos al trabajo no remunerado y labores de cuidados que no son nuevos pero que, sin duda, se agravaron en el contexto de la pandemia:

- Que, ante la falta de visibilidad política y social de la magnitud de las labores de cuidados y su falta de integración a mecanismos de corresponsabilidad social mediante servicios públicos de calidad que las absorben, dichas labores se encuentran mayoritariamente resueltas con soluciones temporales y no idóneas en el ámbito individual, es decir, dentro de cada familia.
- Que las labores domésticas y de cuidados —cuidado de niñas y niños, de adolescentes, de personas enfermas, de personas con discapacidad y de personas mayores— no se distribuyen equitativamente entre hombres y mujeres, ya que recaen principalmente en las mujeres en edad productiva.
- Que el trabajo remunerado y las labores de cuidados son, en muchos casos, incompatibles para las mujeres cuando no existe la corresponsabilidad dentro del hogar ni por parte de los centros de trabajo y del Estado.
- Que existe una falta de cultura colectiva sobre la caracterización y la asignación de valores cuantitativos de las labores de cuidado: cuáles son, qué implican en cuanto a recursos, tiempo, costo social e individual, incluso si en el país se encuentra contabilizado en la CSTNRH del INEGI.

Dicho lo anterior, cabe señalar que, aunque la crisis de cuidados está teniendo un impacto en un gran número de mujeres, dicho impacto no es el mismo para todas. Hay mujeres que han perdido sus empleos, mujeres que han visto reducidos sus ingresos; algunas trabajan en algún sector esencial, lo hacen desde casa o simplemente no pueden trasladar las labores a la casa

y trabajan de forma presencial, a pesar de los riesgos y del reto de atender el tema asunto de las labores domésticas y de los cuidados incrementados que conllevan. Las desigualdades se acentúan en los hogares donde la demanda de cuidados es mayor y los recursos son pocos, entre otros factores, ya que, además de contar con bajos ingresos, las mujeres tienen por lo general poco espacio en casa, menor acceso a tecnología y menor acceso a recursos económicos para enfrentar la crisis actual (CIM, 2020). Adicionalmente, las diversas interseccionalidades que tienen las mujeres hacen que los impactos sean distintos entre mujeres indígenas, afroamericanas, con discapacidad, en situación de movilidad, entre otras.

En suma, la desigualdad de género es uno de los retos más importantes en la agenda de los derechos humanos en México y en el mundo. Sin embargo, los efectos de la pandemia agudizaron y visibilizaron dichas desigualdades estructurales en las esferas económicas, de salud, de trabajo no remunerado y de cuidados, así como en la violencia de género (ONU, 2020a). Aunque cada mujer, y en particular cada madre y cada hogar han vivido de manera distinta este contexto de la pandemia, existen características y experiencias que pudieran ser comunes entre diversos grupos de mujeres, de los que valdría la pena identificar, analizar y derivar lecciones y propuestas. En tal sentido, la situación de las madres que trasladaron sus actividades laborales al hogar debido a la pandemia es de interés.

Objeto del estudio

Este estudio se enmarca en las investigaciones que ha llevado a cabo el PNUD en México sobre las afectaciones que ha generado la pandemia de COVID-19 en diferentes aspectos del desarrollo. La cuestión del incremento de las desigualdades y violencia de género ha sido un tema central para la institución. 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 oficina a su casa y 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.

El panorama de cambios emergentes es una oportunidad histórica para reflexionar sobre la coherencia entre las estructuras que giren la organización de las sociedades y las realidades experimentadas por las personas, y en este caso por las madres. Es decisivo pensar en aquellas acciones de reactivación económica que reconocen en dimensiones más justas las labores domésticas y de cuidados, poniendo en el centro de las actividades humanas las necesidades de cuidados de todas las personas que lo requieran, entendido como un derecho humano. La gravedad de la situación puede constituir una oportunidad para replantear el actual reparto de

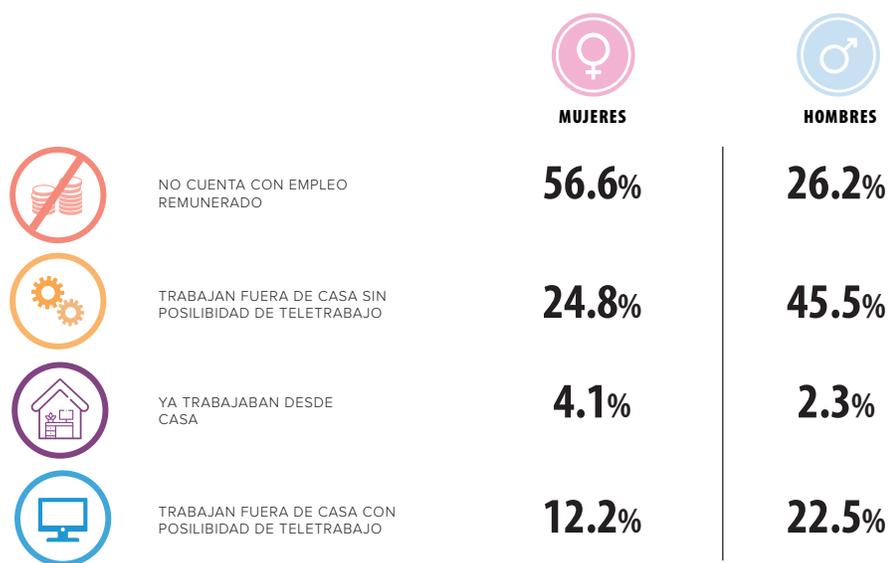
las tareas de cuidado, la organización del trabajo remunerado y reorientar la economía de los cuidados hacia una mayor oferta de servicios profesionales.

Población de enfoque

El estudio se enfoca 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. Sin que sea siempre el caso, este perfil de persona trabajadora suele tener mejores condiciones de empleo que el promedio de la población, como el empleo formal, estable, y el ingreso mayor a la media.

De hecho, la proporción de mujeres en edad productiva que representa el grupo estudiado es sumamente baja; la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) permite aproximarlos (INEGI, 2019c)³. El primer trimestre de 2020 (ver Figura 2), antes de la llegada de la pandemia a México, 55.06% de la población femenina se encontraba entre la Población No Económicamente Activa (PNEA) y 1.54% se hallaba desocupada. En otras palabras, 56.60% se encontraba sin trabajo remunerado. Por otro lado, 24.78% de las mujeres se ocupaban y trabajaban fuera de su hogar, sin posibilidad de teletrabajo, 4.10% ya trabajaban desde casa, incluso antes de la llegada de la pandemia, y solamente 12.21% estaban ocupadas y trabajaban fuera de su hogar con posibilidad de teletrabajo⁴ (ver Anexo 1).

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: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Documentacion>

3 Se aproxima a partir de datos sobre las características de las unidades económicas en las que se desempeñan las mujeres.

4 El restante 3.85% corresponde a mujeres en otra clasificación o de las que no se conoce dicha condición.

Considerando que dentro de este 12.21%, no todas las mujeres son madres de menores de 12 años, el grupo de enfoque resulta todavía menor a este número. La aproximación de dicha población entre los hombres es de 22.45%, lo que confirma una brecha considerable. Esta observación incrementa la pertinencia de buscar conocer con profundidad los factores y mecanismos que limitan el acceso a un empleo de calidad para las mujeres.

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 aborda aquí cuestiones relacionadas con el trabajo de las mujeres que antes de la pandemia desarrollaban su actividad profesional en su hogar. En efecto, de alguna manera, se trata de mujeres que ya, por lo menos en algunos momentos del día, estaban acostumbradas a articular actividades y labores profesionales y de cuidados en el mismo lugar y en el mismo momento. Tampoco se contemplaron 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 entrevistaron 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 encuesta. 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 cumplieran 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). 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 distintos niveles de responsabilidad profesional (operativas, directivas), en varios sectores (público, privado, académico, OCS) y en esquemas laborales diferentes (empleadas, en cuenta propia) (ver Anexo 2). Todas las entrevistas fueron tratadas de forma confidencial para garantizar que ninguna mujer entrevistada pueda ser ubicada por su nombre, puesto y lugar de trabajo, o por cualquier otra característica que permita su identificación.



Análisis de contexto del estudio

El impacto de la pandemia en el ámbito laboral

Antes de la pandemia, el mercado laboral era un ámbito en que todavía prevalecían desigualdades y discriminación contra las mujeres, no sólo por razones de género, sino de parentalidad. Pese a que en los últimos años se venía dando un incremento de la participación de las mujeres, México ocupa el penúltimo lugar en participación femenina en el mercado de trabajo de América Latina y el Caribe (OIT, 2020). En efecto, únicamente menos de la mitad de las mujeres en edad productiva se desempeña en algún trabajo remunerado. Asimismo, es importante mencionar que las mujeres se hallan sobrerrepresentadas en el trabajo informal, lo que significa una mayor vulnerabilidad derivada de la falta de acceso a la seguridad social y a la seguridad del empleo. Además, las mujeres madres, en comparación con las mujeres sin hijos e hijas, tienen tasas de participación en la fuerza laboral significativamente más bajas, con una brecha de 10 puntos porcentuales, así como ingresos más bajos (Aguilar-Gómez, Arceo-Gómez, & De la Cruz Toledo, 2019). En 2019, 69.1% de las madres declararon no trabajar en el momento de registrar el nacimiento de su hijo (INEGI, 2019d).

En cuanto a la percepción de la igualdad en el centro de trabajo, en México, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), alrededor de 3.5 millones de mujeres asalariadas de 15 años y más han sufrido algún tipo de discriminación laboral (INEGI, 2016). El 10.3% de mujeres declaró considerar que tiene menos oportunidades que un hombre para ascender; 9.2% dijo obtener menos salario que un hombre que hace el mismo trabajo o que tiene el mismo puesto, y al 5.8% le han impedido realizar ciertas funciones porque están “reservadas para hombres”.

Diversas investigaciones han demostrado que en México existe una penalización por parte del mercado laboral contra las mujeres con hijos e hijas (Aguilar-Gómez, Arceo-Gómez, & De la Cruz Toledo, 2019). Lo anterior se observa en términos de la participación en dicho mercado, donde se ha señalado que la participación económica de las mujeres comienza a disminuir desde el momento del embarazo, y es en el momento del parto cuando se da la mayor disminución. Prácticamente 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).

De acuerdo con la ENDIREH, al 13% de las mujeres en edad reproductiva se les ha solicitado un certificado de no embarazo para contratarlas, se les ha despedido por embarazarse o se les ha bajado el sueldo por esta misma razón (INEGI, 2016). Lo anterior sucede a pesar de que la Ley Federal del Trabajo prohíbe explícitamente este tipo de prácticas.

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). A esto se le conoce como penalidad por maternidad y está vinculada con los roles de género, en los cuales los hombres pueden dedicarse a especializarse en sus actividades profesionales mientras las mujeres se enfocan en las labores de cuidados en casa. 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).

Dichos datos permiten observar que la desigualdad estructural que enfrentan padres y madres en el ámbito laboral se sostiene en gran medida en la sobrecarga de cuidados que asumen las mujeres cuando tienen hijos o hijas. Lo anterior provoca que muchas mujeres dejen el mercado laboral o reduzcan sus aspiraciones profesionales y sus horas de trabajo para cumplir con las tareas de cuidado, lo que contribuye a la brecha de género en este ámbito. Dicho fenómeno se observa aún más en las mujeres menos calificadas y con los ingresos más bajos, y se explica en parte por el hecho de que las mujeres con mayor calificación o en la parte superior de la distribución salarial suelen tener mayor flexibilidad en el lugar de trabajo, lo que les ayuda a atenuar los impactos salariales negativos asociados a la maternidad (Budig & England, 2001). Al contrario, la maternidad es mucho más costosa para los estratos sociales más bajos, ya que se penaliza de manera más aguda y con menos flexibilidad a las mujeres con menor formación, nivel de ingresos y que desempeñan trabajos que requieren menor calificación. Las brechas de desigualdad son numerosas. Más allá del sexo, los aspectos socioeconómicos son un factor determinante en el acceso al mercado laboral remunerado por parte de las mujeres madres. Se ha demostrado que al incrementar el número de guarderías, estancias infantiles y escuelas preescolares al que todas las madres tienen acceso, se incrementa la participación de las mujeres en el mercado laboral (De la Cruz Toledo, 2014).

Se puede afirmar que la forma en que, por lo general, se organiza el trabajo en la sociedad mexicana está estructurada en torno a una idea basada en estereotipos del “trabajador deseable” desde el punto de vista del empleador: alguien que puede estar disponible para resolver asuntos en cualquier momento y puede trabajar más de las horas establecidas por ley. En muchos trabajos incluso se valora como una característica fundamental el elemento de la disponibilidad. Lo cierto es que para que alguien pueda cumplir plenamente con este rol en el ámbito laboral, requiere estar libre de atender labores como cuidar a hijos, hijas, personas adultas mayores, personas con discapacidad o personas enfermas, porque otra persona resuelve estos asuntos por él; por lo general, una mujer. Mientras la cultura organizacional de los centros de trabajo se sustenta en esta idea, las mujeres madres se encuentran inevitablemente en desventaja, puesto que prevalece un trato diferencial que afecta de manera negativa a las mujeres, principalmente

a las madres. Esta afectación se extiende a todas las mujeres, pues se percibe la maternidad como un riesgo potencial, mientras que la paternidad no padece del estigma anterior.

A raíz de la pandemia, las medidas sanitarias desencadenaron rápidamente una paralización de las actividades económicas. Datos de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) muestran que durante abril se perdieron poco más de 12 millones de empleos en México, lo que se traduce en una pérdida, por lo menos temporal, de 22% de los puestos de trabajo (INEGI, 2020b). De esos 12 millones de empleos, alrededor de 7 millones estaban ocupados por hombres y alrededor de 5 millones por mujeres. Entre abril y junio se observó una recuperación de empleos similar entre hombres y mujeres. No obstante, después de esos meses, 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; en el caso de las mujeres, se observa una brecha de 7%.

Las mujeres en México tienen una participación importante en el sector salud, que ha sido el sector en la primera línea de atención de la pandemia, lo que las expone a largas jornadas laborales y mayor exposición al virus. Se calcula que representan 72.8% del sector (PNUD, 2020). Se incluyen médicas, enfermeras, técnicas, auxiliares en los hospitales y mujeres que realizan labores de limpieza y de preparación de alimentos en hospitales.

Otro grupo de mujeres integradas a la Población Económicamente Activa (PEA) más afectado ha sido el de las trabajadoras del hogar, que representan 2.4 millones de empleos en México. Históricamente, dicho grupo ha enfrentado condiciones laborales precarias y una discriminación estructural. En este contexto, la pandemia ha significado para muchas trabajadoras del hogar la pérdida de empleo, o se les ha “mandado a casa a descansar” sin goce de sueldo. En el caso de muchas otras, el incremento en las labores de cuidado y del hogar ha significado un incremento en las horas laborales; algunas veces incluso sin descanso, sin mejoras salariales, sumado al riesgo de contagio (Rendón, 2020). En el ámbito regional, se estima que 70.4% de las trabajadoras del hogar se han visto afectadas por el desempleo o la reducción de horas de trabajo (ONU Mujeres, OIT, & CEPAL, 2020).

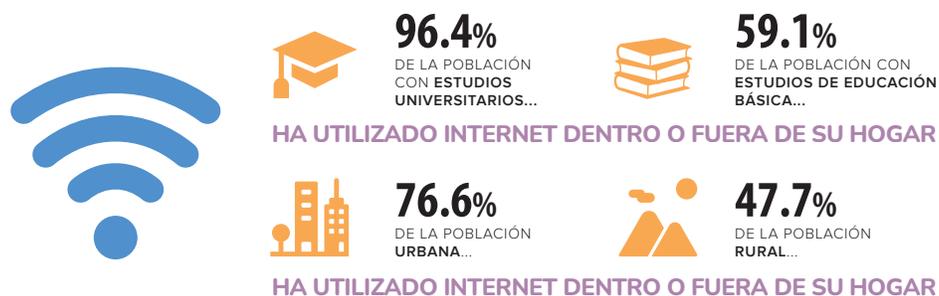
Las medidas de distanciamiento físico establecidas por la pandemia de COVID-19 cambiaron la organización del trabajo en muchos espacios. Datos de la Encuesta sobre el Impacto Generado por COVID-19 en las Empresas (ECOVID-IE) revelan que en 28.1% de las empresas en el ámbito nacional adoptó como medida permanente el esquema de turno de trabajos, a fin de reducir el número de personas en un mismo lugar. A su vez, 12.2% de las empresas adoptaron de manera permanente, el teletrabajo o trabajo a distancia como esquema (INEGI, 2020c). En el caso del sector educativo, gran parte de las y los trabajadores también migraron a un esquema de trabajo desde casa o híbrido, combinando el teletrabajo con el trabajo presencial.

La proporción de trabajadores y trabajadoras que pueden teletrabajar varía según la ocupación: no es la misma situación para personas que ocupan cargos directivos, gerenciales, intelectuales

y administrativos que para personas que trabajan en industrias de la salud, manufactura o construcción. Sumado a lo anterior, es importante mencionar que datos de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) muestran que en el país prevalece una brecha de conectividad entre la población con estudios universitarios y la población con estudios de educación básica (ver Figura 3): en el caso de la primera, la conectividad es de 96.4%, y en el caso de la segunda, de 59.1%. También prevalece una brecha entre las áreas urbanas y rurales, donde la conectividad es de 76.6% para las primeras y de 47.7% para las segundas (INEGI, 2018a). Lo anterior se traduce en que pocas personas cuentan con las condiciones para realizar teletrabajo en el país.

En este momento, el teletrabajo es considerado como un privilegio frente al trabajo que se hace de forma presencial y que conlleva el riesgo de contagio. De hecho, se estima que alrededor de 21.5% de la PEA puede trabajar de manera remota en México, y que únicamente 5% de este grupo se encuentra debajo de la línea de pobreza laboral (Monroy-Gómez-Franco, 2020). Aun así, dependiendo del tipo de responsabilidades de cuidado que se tengan, el trabajo remoto presenta también retos dispares. En muchos centros de trabajo, el teletrabajo se implementó 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 las y los empleados.

Figura 3. Brecha de conectividad por nivel educativo y ámbito territorial



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2019). Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2019. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2019/>

Gran número de centros de trabajo, además de no contar con políticas o lineamientos sobre teletrabajo, carecen también de 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, cuando la situación era muy diferente. Lo anterior orilló a las trabajadoras a enfrentarse 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). En términos

generales, el teletrabajo implica una serie de retos que deben ser afrontados en un contexto muy complejo, lo que puede afectar la efectividad y productividad de las madres trabajadoras, así como el cuidado dentro del hogar y las relaciones familiares (Ramos & Gómez, 2020). Aparece que la gestión de estos retos no se comparte entre empleadores y las personas empleadas, sino que se cargó de manera desmesurada en las y los últimos.

En este contexto, en México, se avanza para regular el teletrabajo. El día 8 de diciembre de 2020, el Congreso aprobó reformar la Ley Federal del Trabajo (Cámara de Diputados, 2020a) para definir el término y establecer obligaciones para las personas empleadoras. Entre ellas, se encuentra la obligación de proporcionar e instalar los equipos necesarios para desempeñar la labor. Dichas disposiciones entraron en vigor a principios de 2021. Además, se abordan dos temas que resultan clave en este momento: se pide respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral, así como observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas en la jornada laboral. Esta reforma representa un primer paso para fijar un piso mínimo al que deben acotarse todos los centros de trabajo.

Asimismo, desde hace algunos años, el INMUJERES, la STPS y el CONAPRED impulsan la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual es un mecanismo de adhesión voluntaria para promover y reconocer a los centros de trabajo que implementan prácticas a favor de la igualdad de género y la no discriminación; entre ellas, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Esta norma sienta las bases para que las empresas fortalezcan su cultura organizacional. Sin embargo, al no ser una norma obligatoria, han sido relativamente pocos los centros de trabajo que se han certificado en esta materia.

El impacto de la pandemia en el ámbito doméstico

El distanciamiento físico y las medidas de cierre de espacios laborales y escolares trasladaron al hogar asuntos laborales, sociales, educativos y recreativos. De un momento a otro, la casa se convirtió en el espacio donde se pidió a las personas pasar el mayor tiempo posible y realizar la mayor parte de las actividades cotidianas, si no es que todas, a diferencia de antes, cuando en muchos casos la casa representaba solo un lugar para llegar a dormir y pasar los fines de semana. Este fenómeno incrementó inevitablemente las labores en el hogar, desde la necesidad intensificada de limpieza hasta la preparación de alimentos. También se realizó la educación a distancia y no solo incrementó el tiempo de supervisión que requieren niñas y niños, sino que se agregó la necesidad de acompañar el proceso de aprendizaje, cuestión que antes implicaba mucho menor involucramiento. En ocasiones también se incrementó el tiempo de aprendizaje en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

Aunado a lo anterior, las personas adultas mayores comenzaron a requerir apoyo adicional para llevar a cabo ciertas actividades cotidianas que podrían poner en riesgo su salud, como salir a comprar, cobrar su apoyo mensual o realizar otros trámites. Esta nueva reorganización de la vida cotidiana ha recaído principalmente en las mujeres, ya que son ellas quienes, desde antes de la pandemia, asumían desproporcionalmente las tareas domésticas y de cuidados.

Dichas labores no solo sostienen cada hogar, sino la vida misma, pues sin ellas la sociedad no podría vivir ni producir. Se trata de labores que históricamente han sido invisibilizadas y que han buscado ser visibilizadas y redistribuidas por los movimientos feministas. Para ello, desde hace años comenzó a medirse el uso del tiempo en diferentes países, incluido México, con objeto de cuantificar las horas que se dedican a estos trabajos no remunerados y cómo se reparten en cada hogar. En el país, dicha medición se hace mediante la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (INEGI, 2018b). Antes de la llegada de la pandemia, la visibilidad de dichas labores iba por buen camino, pero su redistribución no.

Como se ha visto con anterioridad, precisamente una de las barreras más importantes en México para la participación de las mujeres en el mercado laboral es el tiempo que dedican a proveer cuidados (Banco Mundial, 2019). 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 4). 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, 2019e). 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.

Además, hay que visibilizar que casi en todas las actividades de trabajo no remunerado las mujeres dedican más tiempo: preparación de alimentos, limpieza de la vivienda, limpieza de ropa y calzado, así como compras y pagos. Las únicas dos excepciones aparecen en el mantenimiento, la instalación y las reparaciones menores de la vivienda, y en otros bienes del hogar, cuando los hombres dedican más tiempo, así como en la gestión y administración, en que reportan dedicar el mismo número de horas (INEGI, 2019e).

Como se comentó antes, el acceso a guarderías o a servicios de cuidados resulta una necesidad clave tanto para descargar labores de cuidados de las mujeres que trabajan de forma remunerada, como para facilitar la inserción de las mujeres al mercado laboral. En 2017, se realizó la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS), la cual proporciona información sobre la cobertura de la seguridad social y los servicios de salud. Mediante esta encuesta se encontró que del total de niñas y niños que viven en el país (14 millones), 13.7% fueron cuidados por su abuela mientras su madre trabajaba; a 7.2% los cuidó una persona distinta; 3.1% fueron cuidados en una guardería pública, y únicamente 1% en una guardería privada (ver Figura 4). Los datos también muestran que al resto de los niños los cuida principalmente su madre, ya

sea porque no trabaja de forma remunerada o porque los lleva con ella al trabajo (INEGI, 2017). También se incluye a niños que ya van a la escuela o permanecen solos en casa. De manera general, estos datos muestran que los servicios de cuidados tienen una cobertura muy baja.

En tal sentido, uno de los elementos que en la cotidianidad de las mujeres incide para que sea posible su participación en actividades remuneradas consiste en contar con una red de apoyo, la cual es mayoritariamente conformada por familiares o amistades cercanas, quienes también son fundamentalmente mujeres. El promedio de horas en el trabajo no remunerado de apoyo a otros hogares en el ámbito nacional fue de 8.5 horas, de las cuales las mujeres reportaron 9.7 horas y los hombres 6.4 (INEGI, 2019e). Hay mujeres que contratan los servicios de trabajadoras del hogar para atender labores de la casa y de cuidados. No obstante, en muchos casos esa contratación se hace con sueldos no justos y sin acceso a seguridad social.

Con el contexto de pandemia, el estudio de EPADEQ, A.C. también reveló que 80.5% de las mujeres con hijos e hijas menores de 18 considera que hubo un incremento del tiempo que dedican a labores no remuneradas, en contraste con 76.8% de las mujeres sin hijos. Además, 56% de las mujeres declararon sentirse más cansadas que antes de la pandemia, en comparación con 39% de los hombres (EPADEQ, 2020) (ver Figura 4).

Figura 4. Uso de tiempo en labores no remuneradas e impactos en salud en hombres y mujeres en México



■ CUIDADO DE LAS HIJAS E HIJOS (2017)

DE **14** MILLONES DE NIÑAS Y NIÑOS



13.7 %

FUERON CUIDADOS POR SU ABUELA...



7.2 %

FUERON CUIDADOS POR UNA PERSONA DISTINTA...



3.1 %

FUERON CUIDADOS EN UNA GUARDERÍA PÚBLICA...



1 %

FUERON CUIDADOS EN UNA GUARDERÍA PRIVADA...

■ APOYO A OTROS HOGARES (2019)

A NIVEL NACIONAL EN PROMEDIO SE DEDICAN...



8.5 HORAS

EN TRABAJO NO REMUNERADO DE APOYO A OTROS HOGARES



MUJERES

9.7 HORAS

EN PROMEDIO



HOMBRES

6.4 HORAS

EN PROMEDIO

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



CONSIDERAN QUE HUBO INCREMENTO EN TIEMPO DEDICADO A LABORES NO REMUNERADAS...



80.5 %

DE MUJERES CON HIJAS E HIJOS MENORES DE 18 AÑOS



76.8 %

DE MUJERES SIN HIJOS

DECLARARON SENTIRSE MÁS CANSADAS(OS) QUE ANTES DE LA PANDEMIA...



56 %

DE LAS MUJERES



39 %

DE LOS HOMBRES

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2019). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/>, del INEGI (2017). Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2017. Disponible en: <https://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: <https://www.epadeq.com.mx/wp-content/uploads/2020/08/SONDEO-CUIDADOS-VIOLENCIA-COVID-v2.pdf>

El manejo de la educación a distancia, tal como se ha establecido derivado de la decisión de las autoridades de mantener los centros educativos de manera prolongada, es inédito y constituye

un desafío inesperado para las madres. Previo a la pandemia, una madre, al tener hijos e hijas, 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 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).

En este contexto, incluso las mujeres de sectores medios o altos que mantienen sus empleos, ya sea porque trabajan en servicios esenciales o realizan teletrabajo, se enfrentan al reto de continuar con su jornada laboral para recibir una remuneración y lidiar con el incremento de las labores no remuneradas.

Respecto de las parejas heterosexuales con hijos e hijas, se ha encontrado que, por lo general, son las mujeres las que reducen su productividad laboral o incluso sus horas de trabajo para responder a las necesidades domésticas (OXFAM America, 2020a). A la vez, se ha encontrado que los hombres también han incrementado las horas que dedican a estas labores, aunque claramente no en la misma proporción que las mujeres. Desde una mirada optimista, se considera que lo anterior podría tener un impacto positivo a largo plazo, ya que podría prevalecer la tendencia de que los hombres participen más en casa (Andrew et. al., 2020). Lamentablemente, el impacto negativo es la salida progresiva de un número importante de mujeres del mercado laboral en el corto y mediano plazo, no solo en México, sino en gran parte del mundo (ONU, 2020b).

La situación es incluso más compleja en familias monoparentales encabezadas por mujeres, ya que, además de asumir por completo la responsabilidad económica, asumen por completo las cargas domésticas en un contexto en que las redes de apoyo con que contaban antes se ven limitadas.

Las razones que explican el incremento de las labores del hogar y de cuidados durante la pandemia son complejas; sin embargo, se pueden resumir en las siguientes:

- Hay un incremento del tiempo que las personas pasan en casa, lo que incrementa la frecuencia de limpieza y de preparación de alimentos.
- El cierre de escuelas, guarderías y espacios de cuidado, así como la disminución de las redes de apoyo remuneradas y no remuneradas por las medidas de distanciamiento físico, incrementan el tiempo requerido para cuidar a niñas y niños de la primera infancia y en edad escolar; además, se requiere tiempo de acompañamiento escolar.
- Las personas mayores necesitan apoyo para realizar labores que pueden ponerles en riesgo de contagio, como salir a hacer compras o realizar trámites. En tal sentido, requieren la ayuda de miembros de sus familias.
- Al estar frente a una crisis sanitaria, hay medidas que se toman en lo individual y familiar para prevenir la transmisión del virus, lo que también incrementa el tiempo dedicado a labores del hogar y de cuidados. Por ejemplo, se incrementa

la frecuencia de limpieza de pisos y de ropa, y el aseo en general.

- La crisis sanitaria también ha provocado que muchas personas se enfermen de COVID-19, enfermedad de duración larga. Incluso, en algunos casos, deja secuelas que impiden retomar ciertas actividades en el corto plazo. Entonces, el cuidado de muchas personas enfermas también recae en los hogares.

La crisis de los cuidados que se vive en muchísimos hogares es una situación crítica. Mientras no se generen cambios en el mercado laboral para facilitar la conciliación entre lo laboral, lo familiar y lo personal, y mientras los cuidados se sigan asumiendo en lo individual sin una corresponsabilidad por parte del Estado y los centros de trabajo, será imposible que el impacto en el corto, mediano y largo plazo no se traduzca en un retroceso grave en materia de igualdad de género.

Esta situación hace particularmente visible la necesidad de corresponsabilidad en las tareas no remuneradas y de cuidados directos e indirectos. Lejos de tratarse de privilegios en el ámbito laboral, dichos arreglos son medidas compensatorias de un riesgo social que supone la maternidad para las mujeres, y que tiene repercusiones en su salud, trayectoria e ingresos. Dichas repercusiones son costos de la maternidad que los hombres no asumen al convertirse en padres (Jiménez Brito, 2020)

El 18 de noviembre, en México, se aprobó una modificación a los artículos 4° y 73° constitucionales en la Cámara de Diputados sobre la creación del Sistema Nacional de Cuidados (Cámara de Diputados, 2020b), que debe incluir políticas y servicios públicos para garantizar cuidados a cualquier persona que los requiera. Este sistema pone en el centro del derecho al cuidado digno con base en el principio de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, familias, mercado y Estado, dando prioridad a la infancia, a las personas adultas mayores, a personas con discapacidad, a las personas enfermas y a personas en extrema pobreza. No obstante, además de que en febrero de 2021 todavía no ha sido aprobado por el Senado, no se han asociado a este sistema recursos específicos; tampoco alguna estrategia operativa, pues está previsto que funcione a partir de las instituciones y bolsas presupuestarias ya existentes. Otro avance importante es que el 22 de diciembre se aprobó el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Dos de los seis objetivos estratégicos del Programa buscan potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad y generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado. Estos objetivos tienen ya integrado un andamiaje interinstitucional para su implementación.

El impacto de la pandemia en el bienestar socioemocional y la salud mental

Antes de la emergencia sanitaria derivada de COVID-19, el mundo ya enfrentaba grandes desafíos en materia de salud mental. Más de 300 millones sufren de depresión. Las tres poblaciones más propensas a padecerla son las mujeres, las y los jóvenes, y las personas en situación de vulnerabilidad. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que esta enfermedad es una de las principales causas de discapacidad en el mundo (OMS, 2020), y la economía mundial pierde más de un billón de dólares al año por afectaciones como la depresión y la ansiedad (ONU, 2020a).

En este contexto, la probabilidad de que una mujer desarrolle depresión en su vida es el doble respecto a los hombres, quienes son más propensos a enfermedades relacionadas con el consumo del alcohol u otras sustancias (OMS, 2021), así como de cometer suicidio (OPS/OMS, 2014). De acuerdo con la OMS, en los países desarrollados el número de hombres que se suicida es tres veces más alto que el de las mujeres (OPS/OMS, 2014), y en el caso de México, por cada 10 personas que se suicidan 8 son hombres y 2 mujeres (INEGI, 2019b). En el campo de la salud mental, existe aún mucho por investigar en cuanto a la incidencia de los padecimientos mentales respecto del género; mucho más aún si se reconoce que estos padecimientos tienen una raíz multifactorial y no son un fenómeno estático.

Figura 5. Brechas de género en la salud mental durante la pandemia en América Latina y el Caribe



Nota: Estas diferencias pueden responder a estereotipos de género, sobre qué pueden y no pueden contestar los hombres.

Fuente: Elaboración propia con datos del BID. (Noviembre de 2020). Educación inicial remota y salud mental durante la pandemia COVID-19. Disponible en: <https://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>

Lo anterior cobra particular relevancia en el marco de la actual pandemia. Un estudio realizado en Latinoamérica por el BID ha mostrado diferentes hallazgos e indicadores que señalan cómo se ha presentado un mayor porcentaje de emociones y/o conductas que afectan el bienestar de las mujeres respecto a la de los hombres (BID, 2020). Las brechas de género en los resultados de salud mental se han acentuado durante la pandemia; por ejemplo: tristeza (26.1 puntos

porcentuales más altos para las mujeres en comparación con los hombres), falta de apetito (27.7 puntos porcentuales), malestar general (20.1 puntos porcentuales), miedo (16.3 puntos porcentuales), agotamiento (18.4 puntos porcentuales) e insomnio (15.9 puntos porcentuales) (ver Figura 5).

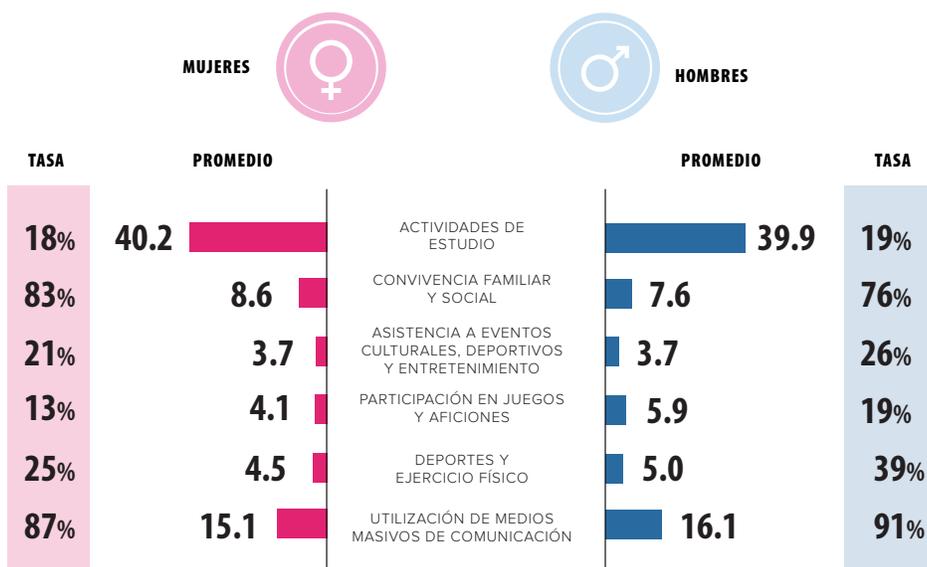
En México, la Encuesta de Seguimiento de los Efectos de la COVID-19 en el Bienestar de los Hogares (ENCOVID-19) muestra que las mujeres durante todos los meses del confinamiento han reportado mayores niveles de prevalencia de síntomas de ansiedad respecto de los hombres, con diferencias incluso mayores a diez puntos porcentuales. Asimismo, más del 25% de las mujeres presentó síntomas de depresión, prevalencia que resulta ser del doble de la registrada por los hombres (EQUIDE, 2020).

Existen varias pistas que explican la incidencia de estos síntomas en mujeres madres trabajadoras durante la crisis enfrentada por la enfermedad COVID-19: ansiedad, depresión, estrés, miedo a contraer la enfermedad, preocupación a perder el empleo, sumadas a la sobrecarga en materia de cuidados y ser productivas mediante el teletrabajo son algunas de ellas (BID, 2020) (ONUa, 2020) (CIM, 2020).

De acuerdo con la literatura especializada (Bisquerra Alzina, 2005), algunas actividades que contribuyen a manejar las emociones y a cultivar el bienestar socioemocional son técnicas de relajación, ejercicio físico, diversiones o entretenimiento, entre otras. No obstante, las mujeres se encuentran en desventaja para realizar este tipo de actividades que contribuyen al autocuidado. La ENUT revela que, si bien el número de horas dedicadas a la semana a la asistencia a eventos culturales, deportivos y entretenimiento es equivalente para hombres y mujeres (3.7 horas), solamente 21% de las mujeres dedica tiempo a ello, contra un 26% de hombres. En cuanto a la participación en juegos y afición, existe una diferencia de dos horas entre hombres y mujeres dedicadas a ello (5.9 y 4.1 respectivamente), y de nueva cuenta una participación mucho menor de las mujeres a estas actividades (13% le dedican tiempo), en comparación con los hombres (19%) (INEGI, 2019e). El contraste más fuerte se encuentra en los deportes y el ejercicio físico, con una subrepresentación de 14 puntos porcentuales de los hombres (ver Gráfica 1).

Como factor adicional de afectación de la salud mental de las personas, es importante tomar en cuenta también los efectos del teletrabajo. Una investigación realizada por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en la que se encuestó a más de 5 mil personas que realizan teletrabajo, reveló que 44% de las personas trabajadoras tiene comunicación con su jefe o jefa después del horario laboral, lo que implica una imposibilidad de desconectarse del trabajo. Además, 81% de las personas trabajadoras teme perder su trabajo debido a la situación económica. Por lo anterior, se observa un impacto en la salud física y mental de esta población, pues 34% reportó abiertamente sentirse afectado en este sentido (UNAM, 2020).

Gráfica 1. Promedio de horas a la semana en actividades de esparcimiento y tasas de participación por tipo de actividad y sexo



Nota: Las tasas de participación se calculan en relación con la población total de 12 años y más.

* La diferencia no es significativa.

Fuente: Reproducción de la gráfica publicada por INEGI. (2019). Mujeres y hombres en México 2019. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf INEGI

Como consecuencia, para enfrentar los factores de estrés y preocupación, tanto mujeres como hombres podrían incrementar su consumo de alcohol, cigarro, drogas o conductas potencialmente nocivas y/o adictivas, con un impacto negativo en su bienestar físico y emocional (ONU, 2020a). También se observa que el deterioro de la salud mental en las y los cuidadores tiene un efecto en los niños, niñas y adolescentes bajo su cuidado (BID, 2020). Los reportes y estudios que reportan y analizan el deterioro en la salud mental de las madres recalcan impactos en los individuos más cercanos, como puede ser la pareja o los hijos o hijas (BID, 2020) (Del Rosal, 2020) (Calarco et al., 2020).

Paralelamente, es importante hacer énfasis en el hecho de que existe evidencia que las medidas de distanciamiento físico han puesto a muchas mujeres en situaciones de alto riesgo. Los problemas de violencia física y psicológica preexistentes se han visto acentuados en hogares de todo el mundo, lo que pone en riesgo no solo la salud mental, sino la integridad física de las mujeres y las niñas (ONU Mujeres, OIT, & CEPAL, 2020).

En mayo, EPADEQ, A.C. realizó un sondeo en línea dirigido a hombres y mujeres mexicanos mayores de 15 años sobre la carga de trabajo no remunerada, la violencia de género y las preocupaciones en el contexto de la pandemia. Respecto al incremento de violencia en el hogar, este sondeo reveló que 20.1% de las mujeres con hijos e hijas menores de edad vivió alguna situación de violencia verbal, física o sexual, en contraste con el 16.6% de las mujeres que no son madres (EPADEQ, 2020). En este sentido, también es importante resaltar que datos del Centro Nacional de Información (CNI) del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad

Pública (2020) mostraron un incremento en las llamadas realizadas al 911 por violencia familiar durante el primer trimestre respecto de lo reportado en el primer trimestre de 2019, lo cual se asocia al inicio de la pandemia y de las medidas de aislamiento.

Los gobiernos se han enfrentado a un gran reto para ofrecer cuidado y atención del bienestar socioemocional, ya que en el ámbito mundial se trata de un área desatendida. Los países gastan en salud mental solo el 2% en promedio de sus presupuestos de salud, y cuentan tan solo con un trabajador profesional de la salud mental por cada 10,000 personas (ONU, 2020). *“La gran mayoría de las necesidades de salud mental siguen sin abordarse. La respuesta se ve obstaculizada por la falta de inversión en la promoción, prevención y atención de la salud mental antes de la pandemia”* (ONU, 2020a).

Se ha evidenciado la necesidad de contar con mayor conocimiento de los motivos y efectos sistémicos, inmediatos y de largo plazo, que ha tenido la pandemia en la salud mental de las mujeres en México, y en grupos específicos, como las mujeres trabajadoras. Esto es con el ánimo de analizar y profundizar la comprensión del vínculo entre las afectaciones emocionales y la orientación predominante de las mujeres en las tareas de cuidados directos a terceros, así como el poco tiempo al autocuidado o esparcimiento.

Darle voz y visibilidad a este tema permitirá establecer políticas gubernamentales y empresariales de atención a la salud mental y al bienestar de las mujeres en el corto, mediano y largo plazo, que contribuyan a una mayor igualdad de género, permanencia, crecimiento y empoderamiento de las mujeres en el trabajo.

RESULTADOS



En esta sección, se presentan los resultados derivados del análisis cualitativo de las entrevistas semiestructuradas que se realizaron a 57 mujeres y que son la materia prima elemental del estudio. Como ya se ha comentado, los elementos que caracterizan a este grupo de mujeres son los siguientes: tienen al menos un hijo o hija menor de 12 años, viven en México⁵, en diferentes estados de la República, y a partir de las medidas de confinamiento por la pandemia, tuvieron que trasladar sus actividades laborales del lugar donde laboraban a su casa (ver Anexo 2). La convocatoria se realizó a través de una invitación difundida mediante distintas redes profesionales y de OSC. Por las circunstancias de pandemia, las entrevistas se llevaron a cabo por medio de plataformas digitales.

La sección cuenta con tres apartados en los que se presentan los efectos observados. El primero se enfoca en el ámbito laboral y contempla las políticas escritas y no escritas, la conciliación de la vida laboral con la familiar y la personal, así como la percepción de igualdad en el centro de trabajo y las oportunidades de crecimiento profesional. El segundo se concentra en la educación y en los cuidados directos e indirectos de hijas e hijos, así como de otras personas. También se profundiza en las redes contratadas de apoyo individual, así como en el acompañamiento a la educación remota de hijas e hijos. Finalmente, en el último apartado se presentan los hallazgos sobre el bienestar socioemocional y la salud mental. Incluye la vida personal y los autocuidados de las entrevistadas, considerando aspectos vinculados al tiempo propio y su relación con las labores de cuidado del hogar y las relaciones sociales. Asimismo, se observa la gestión de las emociones durante la pandemia y los efectos en la salud física y mental.

Cabe señalar que en cada tema se preguntó a las entrevistadas sobre las condiciones antes de la pandemia y los cambios que se suscitaron una vez que, como consecuencia de la crisis sanitaria, trasladaron al hogar sus actividades laborales remuneradas.

Efectos observados en materia de trabajo

Con base en evidencias, ya se describieron las condiciones de trabajo de las madres antes de la pandemia, así como las modificaciones surgidas como consecuencia de esta última. En las entrevistas realizadas, las tendencias observadas se fueron confirmando y, a la vez, se visualizaron nuevos elementos que permiten realizar un análisis más profundo sobre las condiciones de las madres profesionistas que pasaron de trabajar en un lugar distinto de su

⁵ Se alcanzó a contar con entrevistadas de doce entidades federativas.

casa a hacerlo desde sus hogares. A continuación, se presentan los elementos más importantes a los que se refirieron las mujeres, los cuales permiten entender el impacto de la pandemia en la dinámica laboral de las madres entrevistadas. Los hallazgos se concentran en tres principales aspectos: las políticas escritas y las no escritas; la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la percepción de igualdad en el centro de trabajo y crecimiento profesional.

Políticas escritas y no escritas

Mediante los testimonios, 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. Es notorio que, por lo regular, las únicas políticas institucionalizadas con que cuentan los centros de trabajo sean las establecidas por la ley⁶ —y en varios casos, particularmente cuando las y los trabajadores son contratados con un esquema de informalidad—, y estas no sean respetadas.

En cuanto al permiso de maternidad, las madres entrevistadas comentaron, en su mayoría, haber tenido acceso al periodo marcado por la ley, incluidas las mujeres que vivieron el periodo de puerperio cuando se declararon las medidas de distanciamiento social. No obstante, lo anterior no se da así en todos los casos. Por un lado, algunas mujeres manifestaron que, como parte de las políticas institucionalizadas por su centro de trabajo, cuentan con permisos de maternidad extendidos hasta por seis meses con goce de sueldo y por un año extra sin goce de sueldo. Por otro lado, algunas mujeres dijeron que, por su rango jerárquico y sus responsabilidades laborales, no pudieron tomar su permiso de maternidad completo, sin que ellas lo atribuyeran a la falta de medidas por parte del centro de trabajo, sino como una consecuencia del cargo que ocupaban.

Después del parto, el periodo de lactancia fue descrito por algunas madres como un momento de gran dificultad. Se refirieron a la situación antes de la pandemia, que fue más llevadera para las mujeres cuyo centro de trabajo otorgaba facilidades en el horario y contaba con una sala de lactancia. En dichos casos, las mujeres pudieron tener lactancias por periodos más largos. En tal sentido, quienes han lactado durante la pandemia manifestaron contar con mayores facilidades para hacerlo por tener a sus hijas e hijos cerca y poder amamantarlos incluso mientras atienden llamadas o reuniones de trabajo.

Respecto de las guarderías, la mayoría de las mujeres manifestó que contaba teóricamente con acceso a las instituciones públicas como parte de sus prestaciones laborales. No obstante, en

6 Incluyen: la licencia por maternidad, que contempla un descanso de 6 semanas antes y 6 después del parto; la licencia por paternidad, que contempla un descanso de 5 días hábiles; la licencia por adopción, que contempla un descanso de 6 semanas; dos descansos de 30 minutos durante el periodo de lactancia, para amamantar o extraer la leche, o la reducción de una hora en la jornada laboral, así como el acceso a guarderías del IMSS o del ISSSTE (Ley Federal del Trabajo).

el contexto previo a la pandemia, algunas optaron por guarderías privadas porque las públicas cercanas a su domicilio o al lugar de trabajo se encontraban saturadas. Asimismo, de acuerdo con los testimonios, las guarderías públicas mantenían horarios más rígidos, lo cual ocasionaba que las mujeres tuvieran que sortear mayores dificultades de desplazamiento; por lo tanto, no eran una opción viable para su rutina diaria.

“ Tengo derecho a la guardería, pero decidí no aplicar... Todo mundo habla maravillas del ISSSTE, de lo bien que atienden a los niños; sin embargo, con el tema que son tan estrictos con los horarios, me conflictuaba muchísimo, porque no te lo reciben si llegas tarde o te regañan si no llegas por él a tiempo; y yo no tengo auto; entonces este tema me causaba estrés... Entonces decidí pagar una escuela que estaba en la esquina de la casa, que es bien pequeñita y nos permitía esta flexibilidad. Si te pasabas un tantito de tiempo no había mayor problema; si llegabas un poco tarde no había sanción. ”

Estefanía, 41, 1 hijo/a [B⁷], sector público

En los casos de mujeres que manifestaron no contar con acceso a guarderías públicas por su esquema de contrato, trataban de solventar esta carencia de manera individual, ya sea ayudándose en redes familiares de apoyo o contratando servicios privados de guardería, o a trabajadoras del hogar.

Algunos centros de trabajo donde laboran las mujeres entrevistadas poseen mayores prestaciones que las que ofrece la ley, como cobertura de guarderías privadas durante los primeros tres años de vida, descuentos en el pago de colegiaturas, facilidades para recoger a sus hijas e hijos de la escuela, comedores y espacio de actividades extracurriculares por las tardes para niños y niñas, así como cursos y actividades durante los periodos vacacionales escolares. Las mujeres que describieron tales condiciones son la minoría. En general, se trata de mujeres altamente calificadas, con puestos gerenciales, que reciben los ingresos más altos y que trabajan en el sector privado. Sin embargo, es notorio que también mujeres que laboran en el sector social, en organizaciones dedicadas a fortalecer los servicios de cuidados, a veces desde OSC, explicaron que en su centro de trabajo existía un respeto de la vida personal y familiar de las y los empleados, y reportaron recibir algunas de estas prestaciones. Dichas condiciones son percibidas por las mismas entrevistadas como habilitadoras del crecimiento profesional y como conciliadoras de la vida laboral, familiar y personal.

En cuanto a los horarios de trabajo establecidos antes de la pandemia, la mayoría declaró que eran por lo menos de ocho horas al día. En algunos casos, afirmaron tener horarios reducidos, es decir, jornadas con reducción de una hora de lunes a jueves y salida a media jornada los viernes. En otros casos, aseveraron contar con horarios flexibles y permisos especiales, como salidas más temprano para recoger a sus hijos e hijas de la escuela o para llevarlos a actividades extracurriculares, permisos para acudir a eventos escolares, permisos para salir del trabajo a

7 El número entre corchetes indica el grupo de edad de los/las hijos/as. Se definieron cuatro grupos de edad: A, de 0 a 2 años; B, de 3 a 5 años; C, de 6 a 11 años; y D, 12 años y mayores. Por razones de confidencialidad de las entrevistadas, no se indica cuántos/as hijos/as tienen las madres en cada grupo de edad.

fin de atender asuntos de salud, entre otro tipo de acuerdos. En todos los casos, se trata de medidas no institucionalizadas que forman parte de negociaciones individuales de las mujeres con sus superiores directos. Además, se visibilizó que las posibilidades de negociación de dicha flexibilización se vinculan con la posición jerárquica en el centro de trabajo, e incluso llegan a depender de la empatía de quienes dirigen equipos.

“ Me permitieron que pudiera yo, em... digamos, apoyarme en una persona del área administrativa para que pudiera recoger a mi hija cuando yo no podía hacerlo... Constantemente me tocaba ir a reuniones a otras instituciones ya hacia la tarde, que ya no me permitían recoger a mi hija; entonces ahí buscaba a alguien que me apoyara para recogerla y a otra persona para que la cuidara dentro de la misma oficina. Pero eso es excepcional; realmente no es algo que se vea muy comúnmente. ”

Ivana, 46, 1 hijo/a [C], sector público

A lo anterior, debe sumarse que en muchos casos, en el equipo de trabajo prevalece una visión de que el acuerdo logrado por las madres es un privilegio, y se invisibiliza el hecho de que fuera de la oficina, las mujeres continúan trabajando, muchas veces de noche, con el fin de terminar los pendientes.

“ Porque entonces mucha gente luego dice: “No, es que las mamás quieren privilegios y quieren salir una hora antes, y quieren un horario”. No, no, no, porque eso nos juega al contrario; porque la carga de trabajo la tienes igual y tú tienes que ver cómo la organizas y la haces para poder entregar lo que sea que tengas que entregar... ”

Miriam, 52, 1 hijo/a [C], sector público

Entre las prácticas mencionadas por las mujeres que, antes de la pandemia, facilitaban más su trabajo, se encuentran: contar con un manejo propio de su agenda y con un esquema de cumplimiento con base en metas y objetivos, así como no tener medidas de control rígidas, como el chequeo de entrada con biométrico.

Con la llegada de la pandemia, varias prestaciones antes comentadas se vieron afectadas, en especial por el cierre de guarderías y escuelas. Todas las mujeres entrevistadas trabajan en espacios laborales que implementaron el teletrabajo como una medida que permitió el aislamiento físico y la continuidad de las actividades laborales. Esta medida que, en el contexto previo al de la pandemia era considerada por muchas mujeres como una buena opción para flexibilizar el trabajo y evitar el tiempo de traslados, se ha convertido en una medida difícil de ejecutar de forma plena, debido principalmente a razones como el 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 hubo una negativa por parte de los centros de trabajo para abordar de manera directa el asunto de los cuidados tendrían que asumir muchas familias. Mucho menos se habló de que en las casas se asume el acompañamiento de la educación a distancia de niños y niñas. En pocos casos se implementaron cuestionarios sobre

las conformaciones y necesidades familiares. Sin embargo, en general, lo anterior no se tradujo en medidas institucionalizadas para atender dicha cuestión.

Por falta de reglas claras y de implementación de políticas de teletrabajo, 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, lo que les provoca la sensación de que nunca pueden desconectarse del trabajo.

“ Ahora trabajo todo el día y esa parte de los horarios se diluyó. No sé. Nunca fue un contrato, nunca fue algo explícito que dijéramos: “Hacemos home office y ya no existe horario”, sino que simplemente se dio por hecho que al estar en casa vas a estar disponible porque no tienes nada que hacer...”

Mariela, 41, 1 hijo/a [B], sector público

Uno de los casos más extremos respecto de la imposibilidad de desconectarse es el de una de las mujeres entrevistadas, quien relató que, en su centro de trabajo, con la intención de monitorear el equipo, se obliga a las y los empleados a usar un software para supervisar lo que hacen mientras se encuentran conectados, lo que viola por completo su derecho a la intimidad y va contra lo establecido en la reforma que se realizó en materia de teletrabajo⁸.

Frente a la falta de políticas claras sobre teletrabajo, varias mujeres 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 uno de los casos, a los empleados y empleadas se les hizo firmar una carta compromiso donde se decía que no podían ser interrumpidos por niñas, niños o mascotas.

“ Nos hicieron firmar una carta responsiva sobre el home office... donde decían que tú te estabas comprometiendo a destinar un lugar específico para poder realizar tus actividades laborales, sin la interrupción de mascotas, menores de edad o personas que vivan contigo... A final de cuentas es también su casa, o sea la oficina se metió a casa.”

Tamara, 34, 1 hijo/a, [C], sector privado

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. Cabe señalar que dichas medidas resultan excepcionales: no forman parte de la generalidad de las acciones tomadas y se observan en centros de trabajo que desde antes de la pandemia contaban con políticas corresponsables con el cuidado.

⁸ Ver sección “[El impacto de la pandemia en el ámbito laboral](#)”.

Como parte de la entrevista, se les preguntó a las mujeres qué medidas les gustaría que tomaran sus centros de trabajo, ya que son ellas quienes enfrentan los retos y pueden tener ideas claras sobre lo que debe hacerse. Las propuestas que mencionaron son las siguientes:

1. Implementación para todos los empleados de un “modelo híbrido” en que se asista al lugar de trabajo solamente algunos días a la semana y el resto del tiempo se labore de manera remota. Esto se debe a que muchas mujeres perciben como valiosa la posibilidad de teletrabajar, ya que les permite flexibilizar sus horarios si se piensa en un contexto en que los niños y niñas puedan acudir a la escuela o a la guardería.
2. Horarios reducidos: la mayoría opina que se podría realizar las labores profesionales de manera más eficiente sin necesariamente atender a un horario laboral tan riguroso, por lo que consideran que organizándose podrían trabajar menos tiempo.
3. Flexibilidad de horarios al operar más por objetivos y metas que por horarios.
4. Lineamientos claros de horarios de conectividad para el teletrabajo.
5. En los lugares de trabajo, instalar guarderías o centros asistenciales que sean corresponsables con el cuidado de niñas y niños cuando no se encuentran en la escuela o en la guardería.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Al preguntar sobre la conciliación laboral, familiar y personal antes de la pandemia, la mayoría de las mujeres comentó que de alguna manera ya tenían una rutina que les permitía llevar a cabo sus actividades laborales y de cuidado. Sin embargo, muchas insistieron en el hecho de que lograr un equilibrio entre estas tres dimensiones era irrealizable, y que tenían que hacer un esfuerzo sobrehumano para llevar todo a la par. Incluso la respuesta de una de las entrevistadas fue muy reveladora: “Creo que eso es una utopía; está divina la pregunta, pero creo que no existe tal cosa”. (Alicia, 41, 1 hijo/a [B], sector privado)

En muy pocos casos, las mujeres comentaron que sentían que para ellas la conciliación era una realidad. Quienes lo hicieron trabajan en espacios laborales con políticas para atender el cuidado de niñas y niños; por ejemplo, hay comedores y espacio de actividades extracurriculares.

Para la mayoría de las mujeres entrevistadas, la conciliación antes de la pandemia se vinculaba a una cuestión de flexibilidad en la jornada laboral. Como se comentó antes, en muchos casos esta flexibilidad se lograba mediante negociaciones individuales a fin de contar con horarios distintos de los establecidos por el centro de trabajo, o con permisos excepcionales. En este sentido, la flexibilidad les daba cierta tranquilidad a las mujeres, ya que de esa forma sabían que podían atender asuntos de cuidado cotidianos e inesperados.

En el caso de mujeres con horarios rígidos, o de quienes debían asistir a reuniones que se alargaban o participar en asuntos urgentes que requieren prioridad, las estrategias más recurrentes para atender el cuidado de hijos e hijas eran acudir a redes familiares, principalmente a las abuelas; contratar a una trabajadora del hogar que pudiera cuidar por las tardes a niñas y niños, o pagar horario extendido en escuelas privadas para recoger a sus hijos e hijas en horas compatibles con su horario laboral.

En muy pocos casos, dentro del grupo de mujeres que vivían en pareja con hombres, eran estos últimos quienes se encargaban de recoger a niños y niñas de la escuela y estar con ellos por la tarde. En los pocos casos que se encontraron, se trataba de hombres con mejores horarios laborales o que trabajaban desde casa. No obstante, en algunos casos de hombres con este tipo de perfil laboral, las mujeres comentaron que ni así se involucraban en la crianza o en las tareas de cuidado directo o indirecto en la misma medida en que lo hacían ellas.

Finalmente, para cerrar con la realidad que enfrentaban las mujeres antes de la pandemia, resulta relevante señalar que varias mujeres comentaron que, con objeto de lograr una mejor conciliación laboral, familiar y personal, decidieron renunciar a puestos de mayor responsabilidad, a puestos con mejores salarios, o evitaron participar en proyectos simultáneos o en exámenes para subir de puesto en algún momento de su carrera profesional.

“ Yo me casé muy grande y fui mamá grande; entonces el adquirir un cargo directivo implica mucha responsabilidad, y entonces honestamente yo... la responsabilidad principal está en este momento con mis hijos; por eso no quise hacer examen para directivo, por eso. ”

Julia, 48, 2 hijos/as, [C], sector público

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.

“ Siento que todo es al mismo tiempo; los roles que se tienen que ejercer son todos a la vez; digamos que antes de la pandemia había un horario laboral. Saliendo de trabajar era la mamá; al final la esposa. Se podría decir que estaba separado. Ahora es todo el tiempo estar enrolada en temas de la escuela, de la casa, de todo. Los roles se empalman. Si antes teníamos dos o tres roles por el solo hecho de ser mujeres, ahora el ser mujeres trabajadoras en la casa con los hijos sí es bastante complicado. ”

Helena, 34, 2 hijos/as [C], otro sector

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.

Dichos elementos se explican por el reajuste al que se enfrentaron los centros de trabajo en términos de la organización de las actividades laborales, pero también debido a que, al trabajar desde casa, las madres no solo se encuentran atendiendo asuntos laborales, sino también asuntos familiares.

Respecto de la carga laboral, la gran mayoría percibe un aumento. En muchos casos lo asocian a la falta de planeación derivada del cambio repentino en la forma de trabajar. Por ejemplo, refieren que ponerse de acuerdo con otras personas del equipo se ha vuelto más complicado. Asimismo, muchas comentan que hubo un aumento en el número de juntas que deben atender al día, así como un incremento en la asistencia a seminarios virtuales.

“ Porque antes, por ejemplo, si tenías dos reuniones, una era en el norte y otra en el sur, como que escogías: no puedes ir a las dos. Pero ahorita esta cosa casi de teletransportación, que te permite conectarte a una y te conectas a otra... Incrementa sobre todo en el tema de las reuniones presenciales o de que tienes que estar en un evento de un taller, en un webinar o en un curso; sí cambia en este sentido, ha aumentado. ”

Estefanía, 41, 1 hijo/a [B], sector público

Las mujeres que trabajan en el sector educativo refieren un aumento de hasta tres veces en la carga laboral, ya que impartir clases a distancia implica mayor tiempo de planeación y uso de nuevas herramientas. Además, han tenido que buscar la forma de acercar el conocimiento a alumnos y alumnas que carecen de acceso a internet.

Como ya se mencionó en el apartado anterior, la falta de horarios claros y de reglas de conexión y desconexión impactaron también la posibilidad de conciliar lo laboral, lo familiar y lo personal.

“ A mí me llegaron a decir un jueves o un viernes: ahí va este asunto... lo tienes que entregar a más tardar el domingo a las 2 de la tarde o el lunes a las 8 de la mañana. ¿Eso qué implica? Mi fin de semana, que yo no duerma, para entregarlo a las 8 de la mañana, en lunes. ”

Miriam, 52, 1 hijo/a [C], sector público

Esta falta de desconexión, sumada a las labores de cuidados, ha provocado que muchas mujeres se levanten más temprano para trabajar antes de que sus hijos e hijas se despierten, y que duerman más tarde para trabajar cuando sus hijos e hijas ya se fueron a dormir, lo que ha producido un impacto en sus horas de sueño.

“ Trabajo por la noche de 10 pm a 4 am. Entonces, comienzo a trabajar en la noche y, pues, casi era diario, de diez a... pues había días de diez a cuatro de la mañana. Y era lo que me alcanzaba a dormir: de cuatro a siete, que se despierta ella [su hija], y así... Luego hasta eran tres días consecutivos. Y ya hasta el cuarto, que ya no estaba mi cuerpo. Ese día descansaba y el viernes otra vez a seguirle, por ejemplo. ”

Fátima, 27, 1 hijo/a [B], sector privado

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. Resulta interesante observar que 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.

“ Considero que el tiempo que me tomaba hacer una actividad antes o en un entorno de oficina me llevaba una hora; en casa me puede llevar dos o dos horas y media. Eso hace que mi jornada laboral aumente. ”

Helena, 34, 2 hijos/as [C], otro sector

Sumado a estos elementos, gran cantidad de mujeres ha sentido mucho estrés durante sus reuniones de trabajo, pues saben que sus hijos e hijas pueden salir en la cámara o que se pueden acercar a pedirles algo.

“ Al principio de la pandemia, te juro que me ponían una junta, y casi que me quería vomitar del estrés de “¿Qué voy a hacer con (el nombre de su hijo/a)? No, no voy a poder, está aquí encima, y va a llorar... o sea no. ”

Carolina, 34, 1 hijo/a [A], sector privado

Al preguntarles si consideran que han logrado conciliar la vida laboral, la familiar y la personal durante este 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, aunque eso no significa, de ninguna forma, que se encuentren en una situación cómoda o que estén pudiendo realizar todas las actividades que tienen en sus manos.

“ Ahorita estoy sobreviviendo. Estamos sobreviviendo sobre un precario desequilibrio; estamos, eh, flotando; no estamos nadando, ni estamos avanzando. Digamos que cuando los dos niños se duermen, digo, bueno, no nos morimos hoy, ¿verdad?, no estamos enfermos ni sucedió una catástrofe. Pero yo, como mujer, esto pues cada día lo padezco muchísimo. ”

Ivana, 46, 1 hijo/a [C], sector público

Para realizar todas las actividades laborales que les corresponden, algunas mujeres siguen recurriendo a redes familiares o a trabajadoras del hogar, aunque en mucho menor medida que antes. Son principalmente quienes tienen ingresos altos y las madres solteras o separadas quienes lo han hecho.

Las circunstancias han llevado a que el tiempo que pasan las mujeres con sus hijos e hijas se haya incrementado, y si bien muchas tienen claro que las labores de cuidados han complejizado sus rutinas diarias y se sienten muy cansadas, también disfrutan pasar más tiempo con sus hijos e hijas, verles crecer, ver cómo interactúan en sus clases, conocerles mejor. Incluso muchas de ellas comentan que esto es algo que no quieren perder cuando termine la pandemia.

“ A lo mejor yo tengo al día ocho reuniones, de las cuales en cinco no quiero que aparezca (nombre de su hijo/a) a cuadro, pero en tres me da igual, y la puedo estar cargando, y la puedo abrazar y le puedo dar besos y se sienta aquí a dibujar conmigo; aquí tengo sus colores y todo, y digo, bueno, a ver, tenerla ocho horas en una guardería a tenerla aquí, sentada en mis piernas... ¡Bueno, ¿dónde firmo?! ”

Jasmín, 44, 1 hijo/a [A], sector privado

Debido a la dificultad para conciliar lo laboral, lo familiar y lo personal durante la pandemia, cuatro de las mujeres entrevistadas dejaron sus trabajos y buscaron nuevos empleos. La mayoría se encuentra actualmente en trabajos con mejores horarios, aun cuando esto haya implicado una disminución en sus ingresos o en sus niveles de responsabilidad. En uno de los casos, el nuevo trabajo le impide conciliar de nuevo lo laboral, lo familiar y lo personal.

Percepción de igualdad en el centro de trabajo 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 no 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 generar contactos.

“ No puedes competir porque al final de cuentas ellos tienen una pareja que se hace cargo de los hijos, el súper y otras cosas que tú no. Cuando tú quieres competir, simplemente en temas de tiempo, a ti se te desbalancea toda tu estructura porque llegas a la casa a revisar tareas y hacer una serie de cosas que no necesariamente se da en los hombres y es peor cuando tienes hijos. ”

Camila, 27, 1 hijo/a [A], OSC

Sumado a lo anterior, a pesar de que la mayoría percibía una cultura organizacional igualitaria, 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.

Al preguntarles a las mujeres sobre su crecimiento profesional antes de la pandemia, algunas afirmaron que su crecimiento se ha debido a su formación y a cuestiones de mérito. Sin embargo, un número importante de mujeres considera que la maternidad ha sido un elemento que les ha impedido crecer profesionalmente como hubieran deseado, ya sea porque el cuidado de hijos e hijas les impide tener tiempo para capacitarse o asumir una mayor carga laboral, o porque ellas mismas han decidido no aceptar o no concursar por puestos de mayor responsabilidad para dedicar mayor tiempo a sus hijos e hijas. Las mujeres que consideran que su crecimiento profesional no se vio afectado por la maternidad trabajan mayoritariamente en espacios laborales que cuentan con políticas incluyentes y mayores posibilidades de flexibilización de horarios, o se trata de mujeres que cuentan con una amplia red de apoyo.

“ Como en el ámbito académico, mucho de lo que se pondera es la cuantificación del trabajo de investigación que puedas hacer, el número de artículos que publiques, el número de ponencias que des..., el hecho de que no tengas mayores responsabilidades de cuidado, pues hace que sí puedas ser más partícipe y que puedas ir progresando. ”

Graciela, 31, 1 hijo/a [B], otro sector

Al preguntar directamente si percibían desigualdad entre mujeres madres y mujeres que no son madres en el centro del trabajo, la mayoría contestó que sí. Varias comentaron que es mucho más sencillo trabajar cuando no se tienen hijos e hijas, precisamente porque existe mayor facilidad para viajar y para acudir a eventos en horarios fuera de la jornada laboral. En pocas palabras, al contar con más tiempo, las mujeres que no son madres se encuentran en una ventaja, y algunas observaban que, por tal razón, son consideradas para ciertos puestos, mientras que las mujeres madres no son percibidas como candidatas ideales.

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 comentan que ubican 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.

“ Pues al final, sí. Las más afectadas, pues sí somos las mujeres, porque al final, el hombre se encierra en la oficina, el cuarto, o lo que sea de su casa, y pues se oye menos, pero pues los niños sí se meten a las juntas de las mujeres. ”

Jasmín, 44, 1 hijo/a [A], sector privado

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 debido a las labores de cuidados, y que eso podría afectar su crecimiento a corto, mediano y largo plazo en su trabajo.

En los centros de trabajo donde se abrió la posibilidad de regresar a la oficina algunos días a la semana, las mujeres sienten que ir es una forma de hacerse visibles, ya que el trabajo que hacen quienes están en casa no se valora igual. Lo mismo sucede con la asistencia a reuniones o a cenas.

“ A ver, para que te des una idea, yo ya estuve teniendo comidas de dirección que eran pedas; o sea, el viernes pasado salí de mi empresa casi a las ocho de la noche, en una peda ya más como de machos o de gente que... y si no le entras a la peda del macho, pues entonces ya no eres parte de esto; entonces, aunque ahorita siento que estoy muy bien, siento que viene una época que va a ser muy complicada, muy complicada. ”

Jasmín, 44, 1 hijo/a [A], sector privado

Las mujeres con ingresos altos, principalmente en hogares donde los ingresos son superiores a los 60,000 pesos mensuales, han recurrido, durante la pandemia, a la contratación de trabajadoras del hogar o de cuidadoras para continuar su crecimiento profesional.

“ Para que tú puedas desarrollarte profesionalmente, tienes que invertir parte de tu sueldo en apoyo. ”

Regina, 40, 2 hijos/as [C], sector privado

Efectos observados en materia de cuidados

En este apartado, se abordan los hallazgos en la organización del cuidado directo de las hijas y los hijos en el hogar, de las labores de cuidados indirectos del hogar y del cuidado directo de otras personas. También se presentan los aspectos relacionados con las redes de apoyo individuales y contratadas. Finalmente, se desarrollan los efectos observados en el acompañamiento a la educación remota de hijas e hijos.

Organización del cuidado directo de hijos e hijas en el hogar

Las condiciones actuales de confinamiento de las personas en sus viviendas, y de cierres de múltiples servicios, incluidas las escuelas, ponen límites serios a la posibilidad de trabajar. A esto se suman las barreras estructurales que enfrentan regularmente las mujeres en los hogares y en el mercado laboral, lo que acentúa los desafíos por esta crisis. En los hogares, mientras tanto, los confinamientos imponen una carga extra asociada al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, que se reparte de manera desequilibrada, sobrecargando en especial a mujeres y niñas.

“ Es que eso [atender la situación de cuidados] ha sido difícil desde siempre. O sea, ahorita nada más a lo mejor nos está cayendo más el veinte de qué tan intenso era, pero la verdad es que ya era muy intenso desde antes. ”

Ada, 24, 1 hijo/a [C], sector privado

Como es sabido, tradicionalmente las mujeres han tenido la responsabilidad por las labores de cuidados del hogar. En la muestra de 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.

“ Siempre he sentido, digo, estos ocho años de vida de mi hija, que no hay un equilibrio. Hay veces en que he llegado a la conclusión que es imposible un equilibrio 50-50, ¿no? ”

Xóchitl, 42, 1 hijos/as [C], OSC

En los pocos casos en que la madre trabaja 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.

“ Ay, yo creo que eso de la equidad de género (sic.) es un mito, ja ja, no es cierto. Mira, en labores domésticas hay bastante equilibrio, pero en el cuidado de la hija no es lo mismo. ”

Alicia, 41, 1 hijo/a [B], sector privado

Todas las mujeres entrevistadas, sin excepción, reportaron un aumento en las labores de cuidados de hijos e hijas, pues al estar ahora todo el día en sus hogares, deben dividir su tiempo entre los cuidados del hogar y su trabajo remunerado. Dicho aumento no fue solo en las labores de cuidados directos, sino también en las labores de cuidados indirectos, lo cual se detallará más adelante.

“ A partir del 19 de marzo, mi hija y yo solas, solventando todo —desayunos, comidas, todo lo que hacía en la escuela— acá. Era cocinera, cuidadora, psicóloga de crisis, lavadora de ropa; aprendí a cocinar porque, además, a mí la cocina no me gusta; hasta de chef la hacía. ”

Miriam, 52, 1 hijo/a [C], sector público

Varias entrevistadas indicaron que el hecho de que los padres también estuvieran en el hogar contribuyó a que aumentaran el tiempo que dedican a los cuidados, por lo que, a pesar de seguir observando un desbalance, parte de ellas reportó que sentía una mayor contribución por parte de su pareja.

“ Si él se queda, yo me voy al trabajo; si él se va, yo me quedo, y entonces él se hace cargo en su totalidad; tiene que procurar para ella el baño, la alimentación, etc. Y si yo me quedo, igual. Lo mismo. ”

Marcela, 33, 1 hijo/a [B], otro sector

En el caso de las madres que no viven con el padre de sus hijos e hijas, el trabajo de cuidado aumentó aún más que para las mujeres con pareja, puesto que, a causa de la crisis sanitaria, muchas prefirieron que, por salud, hubiera el menor contacto con el exterior, incluyendo en esto al padre de sus hijos e hijas.

En algunos casos, se percibieron justificaciones basadas en roles y estereotipos de género sobre la poca o nula contribución de las parejas al cuidado de hijas e hijos: “Él no puede hacer cosas porque estaba todo el día en el trabajo” (Victoria, 46, 1 hijo/a [C], OSC). Adicionalmente, el trabajo de cuidado realizado por la pareja se sigue percibiendo como un “apoyo” y no como una responsabilidad compartida.

“Aun así, la verdad es que sí le pido que apoye y que haga y hace su mejor esfuerzo a veces, pero, no, bueno, yo siento que ellos pueden más de lo que dan.”

Alexa, 42, 1 hijo/a, [C], sector público

Muchas entrevistadas estiman que los hombres deberían participar de manera activa en el cuidado de sus hijos e hijas, encargarse de sus necesidades básicas y participar en actividades con ellos y ellas.

“En el tema paternidad, sí está súper marcado su “yo juego y tú educas”.”

Anastasia, 40, 2 hijos/as [A y B], sector privado

Por último, en este aspecto se estima que no ha habido apoyo suficiente por parte del gobierno. El impulso de una reforma constitucional a los artículos 4º y 73º, ya mencionado y relacionado con la creación de un Sistema de Cuidados en México, que en febrero de 2021 todavía no se aprueba en el Senado, no ha sido señalado por ninguna entrevistada como una posible solución para el exacerbado aumento de labores de cuidados de las mujeres durante la pandemia; incluso, una de las entrevistadas pide que las autoridades que “dejen de decir tarugadas y estupideces, como que la familia es la mejor institución de seguridad social”. (Constanza, 45, 1 hijo/a [B], sector público)

Organización de las labores de cuidados indirectos

“El trabajo de hogar, ese no es remunerado, o sea... y ese nadie te dice “ay sí qué bonito trapeaste”, ¿verdad? O sea... no. Jamás”

Monserrat, 34, 1 hijo/a [C], sector público

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 en su hogar.

“Creo que es más tradicional [su esposo] de lo que yo pensaba que era y ante la situación de ya enfrentarlo sale un poco más lo... no es tan progre como se vendía. La verdad es que sí están más marcados los roles de lo que yo pensé que estaban, pero se hizo muy evidente ya cuando fue de todos los días; siento que eso fue el cambio de la dinámica. Se hace más obvio lo que ya era... pero se hace súper obvio. Lo he platicado con varias amigas: ya, por favor que se vayan a sus oficinas [los esposos] porque tenerlos en la casa en lugar de que nos ayudaran fue como tener uno extra, quizá no uno completo pero un medio hijo.”

Anastasia, 40, 2 hijos/as [A y B], sector privado

Lo anterior se refleja pese a que varias parejas hombres han asumido también labores de cuidados indirectos del hogar, aunque en mucha menor proporción que las mujeres. Así, una entrevistada cuenta que entre ella y su esposo hacen todas las labores domésticas. Tienen un pizarrón para anotar qué le toca a cada quien. Finalmente, concluye que él hace menos porque trabaja fuera de casa durante el día.

La mayor parte de las mujeres entrevistadas muestra una alta frustración por el hecho de que el trabajo doméstico se haya incrementado tanto, sobre todo las labores de cocina, lavar trastes y la limpieza en general; y muchas no cuentan con redes de apoyo ni contratadas ni individuales, por lo que llevan solas la carga de trabajo no remunerado.

Adicionalmente, se nota la réplica de 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, con aún menos participación de los hombres; incluso el trabajo recae sobre la mujer mayor del hogar, la madre de la madre, lo que descarga un poco a las mujeres entrevistadas de los trabajos domésticos.

“Pues estamos las tres, las tres [la entrevistada, su madre y su hijo/a] juntas aquí, ¿no? De que por ejemplo... que yo le ayude en cosas de la cocina porque... algo, pues estamos las tres. Hay momentos en que pues... sí me subo al cuarto a jugar sola con mi niña y ella está haciendo otras cosas y eso, porque finalmente pues la responsabilidad de mi hija es mía, ¿no? Entonces, yo procuro estar todo el tiempo con ella y... pues... mi mamá pues aún tiene la responsabilidad de mi hermano menor y pues de mi papá como esposa, ¿no? Entonces, esa parte, pues como que la visualiza así. O sea, mi mamá... aún tiene cierta vida, y pues yo tengo ahora esta vida.”

Fátima, 27, 1 hijo/a [B], sector privado

Organización del cuidado directo de otras personas

La mayoría de las mujeres entrevistadas reportó no tener responsabilidad en el cuidado directo de otras personas en casa, aunado a las labores de cuidados directos de hijas e hijos. No obstante, un caso emblemático es el de Inés, quien tuvo que atender a su esposo, que enfermó gravemente de COVID, y quien, después de estar enfermo, se dio cuenta de que requería dar mayor tiempo a las labores compartidas del hogar, después de ver todo lo que su esposa hacía,

“...ahorita ya [participa en las labores de cuidados directos e indirectos], como que en la pandemia él empezó a tener él también sus aportes. Y ahorita, hoy en día, ¿qué te puedo decir? Fue un despertar: su visión del mundo cambió, de la vida, y está participando y haciendo y... él dice “ayudando” y yo le corrijo y le digo “ayudar es participar” [risa]. Pero eso es de un mes para acá. O sea, se dio cuenta de que no paro en todo el día, pero no es porque yo no quiera.”

Inés, 44, 2 hijos/as [B y C], sector público

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. Algunas asumían el cuidado de padres y madres, tanto dentro del propio hogar como fuera. Una de las medidas para continuar con este apoyo con sana distancia fue enviándoles comida o apoyos monetarios, lo cual también representó un incremento en los gastos de las mujeres entrevistadas; por ejemplo, una de las mujeres tuvo que rentar una casa para apoyar a su padre, quien padece de un trastorno mental por senectud, debido a que tiene episodios violentos y no puede convivir con nadie más, y el estar en espacios confinados en convivencia permanente ponía en riesgo al resto de la familia.

La red de apoyo individual

Derivado de las medidas de confinamiento y de los temores de contagio, particularmente de los familiares mayores, se han modificado las redes familiares de apoyo durante la pandemia. Las mujeres que comparten el hogar con sus madres lo continuaron usando como su principal red de apoyo individual:

“Entre compañeras nos apoyamos. Y con el apoyo, pues, de mi mamá. Si me tengo que conectar en el día, pues ella la cuida o... Fíjese que he tratado de que mi niña se adapte a que yo en algún momento estoy conectada y mi atención no es para ella. Porque, digo, no siempre va a estar mi mamá, ¿no? Y me ha pasado que ella ha tenido consultas médicas, que ella sale... y yo me quedo con ella y yo me tengo que conectar. Entonces me ha pasado y digo ¡no! O sea, efectivamente no siempre va a estar alguien para cuidarla; entonces tiene que ella adaptarse al hecho de que yo me tengo que conectar y pues, la verdad, ha habido un progreso en eso. Entonces, pues, yo me adapto casi siempre a lo que me digan mis compañeras, ¿no? Porque, digo, no todos llevan el mismo ritmo de trabajo que yo.”

Fátima, 27, 1 hijo/a [B], sector privado

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. Algunos abuelos lo asumen también como parte de su responsabilidad:

“Entonces él me decía: “Qué bueno que puedo compensar —él lo planteaba como una deuda— la deuda que tengo con mis hijos a través de los nietos”. Entonces creo que también a él también, como persona, como adulto mayor, que pues también ha sufrido sobre todo esta cosa de que no pueden salir, le permite sentir que en algo está contribuyendo.”

Ivana, 46, 1 hijo/a [C], sector público

Varias entrevistadas mencionaron que, durante el verano, se acercaron más a su red de apoyo familiar, puesto que, con los niños y niñas fuera de la escuela, podían desplazarse más fácilmente. Algunas se fueron a casa de sus padres durante un mes, e indican que fue el mes en que realmente tuvieron descanso. En otros casos, las hermanas también fueron un apoyo durante los meses de verano, pues había que mantener a hijos e hijas entretenidos mientras no tuvieran clases.

La red de apoyo contratada

Ninguna mujer, en los rangos de ingreso mensual del hogar menores a 20,000 pesos, reportó tener cualquier tipo de red de apoyo contratado, a saber, trabajadores domésticos, niñeras/os, clases particulares, etc. En el siguiente rango, de 20,001 a 40,000 pesos mensuales, varias entrevistadas contaban al menos con el apoyo de una trabajadora doméstica al menos un día a la semana. En los rangos de 40,001 a 60,000 y más de 60,000, prácticamente todas indicaron tener el apoyo de una trabajadora doméstica y, a veces, de una niñera que apoyara en el cuidado de niños y niñas; sin embargo, este es el panorama previo a la pandemia.

A partir de la pandemia, la mayoría de los patrones de la red de apoyo contratado cambiaron por las siguientes razones:

- Confinamiento de la familia; se prefirió que la trabajadora doméstica no asistiera para no exponerla y no exponer a la familia.
- Inseguridad laboral.
- Cambio de labores de la trabajadora doméstica.

En la mayoría de los hogares, esta situación fue temporal, dado que, por la extensión del confinamiento, muchas familias han tenido que solicitar a las trabajadoras domésticas que retornen a sus labores con precauciones sanitarias. Incluso, algunas mujeres en situaciones privilegiadas, a partir de los 40,000 pesos mensuales de ingreso, declararon haber contratado el apoyo de niñera o de profesor/a particular, pues la carga de trabajo, combinada con las labores de cuidados directos, no les permite asumir las labores domésticas y/o de educación de los hijos e hijas:

“ Sí, no somos los padres más creativos; no se nos da esto de estar saltando y haciendo cosas con los niños, pero nos hemos informado, hemos pedido así como sugerencia con personas capacitadas; de hecho, hemos pagado por servicios de asesoría porque entre que uno está “quemado” y todo, teníamos el pendiente de “¿será que no estaremos haciendo lo suficiente por su desarrollo?”. ”

Maribel, 32, 1 hijo/a [A], otro sector

Una de las entrevistadas comentó que antes no tenía apoyo de una trabajadora doméstica, pero, “debido a lo cansada que [se] sentía, contraté a una persona que va una vez a la semana” (Ivana, 46, 1 hijo/a [C], sector público). La única red de apoyo para una de las mujeres es la trabajadora doméstica que labora en su casa, pues no cuenta con el apoyo del padre de su hijo ni con el de su papá y mamá:

“ ...obviamente soy una mujer privilegiada, desde un sentido: que tengo un puesto determinado, que tengo un salario alto. Entonces puedo permitirme pagar una persona que esté a determinados cuidados y pagar una estancia de la escuela, que permita que, en lugar de que salga a las 1:30 del kínder, pues se quede en este horario de estancia, a la hora que yo diga. Tú dices a qué hora puedes ir. Pero eso es un costo económico altísimo. Yo ya me perdí de verla, de estar con ella, pero esa parte ya está solventada. Pero es mi privilegio, y aun así es una terrible cosa, pero es mi privilegio. ”

Miriam, 52, 1 hijo/a [C], sector público

Otro tipo de red de apoyo contratada ha sido los 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 para facilitar sus labores de cuidados. Dicho fenómeno claramente ha aumentado los recursos monetarios que dedicaban para esta red de apoyo; lo anterior, aunado al incremento en gastos que las mujeres han tenido por razones variadas:

“ ...fue cambiarme de casa, o sea hasta eso, cambiarme de casa para poder tener este espacio, que es un lugar en el que puedo cerrar la puerta cuando tengo una junta o algo súper extremo. Pero entonces subí mi... o sea, tuve que cambiar de casa, lo que incrementó mi gasto al doble, al doble, o sea lo que yo gastaba antes... ahora gasto el doble. No solo por la casa, sino también porque, como te decía, tengo a una chica que me apoya con todo lo de la casa, que sin ella no podría. O sea, si yo tuviera además de mi chamba, tenerme que parar a hacer el arroz, o a lavar la ropa, o a lo que sea, no podría, no habría manera, o estaría ya agotada, devastada. Y en las tardes, viene mi hermana, que se quedó sin trabajo por la pandemia, a cuidar a mi hija. Entonces tengo... por eso te digo, mis gastos se volvieron una locura. Incrementé mi gasto de internet, o sea mis gastos por todo esto son el doble. ”

Jasmín, 44, 1 hijo/a [A], sector privado

Acompañar la educación remota

Uno de los retos más importantes que las madres entrevistadas han tenido que enfrentar durante la pandemia, sin duda, ha sido la educación de sus hijas e hijos. Por lo general, antes de la pandemia vivían en dinámicas en que estos últimos pasaban gran parte del día en los kínderes,

guarderías o escuelas, en las que incluso, en algunos casos, se encargaban de su alimentación o de las actividades extracurriculares (deportivas o artísticas). A partir de la pandemia, y con el confinamiento en los hogares, el cambio ha sido drástico: las actividades educativas se han realizado de manera remota desde los hogares, ya sea en línea, en la televisión o por otros medios. Naturalmente, dicha situación se ha sumado a las preocupaciones de las madres y de las familias en el contexto de la pandemia.

“ El problema yo creo que en mi caso y en el caso de la mayoría no es el confinamiento, sino ya es cuando pasamos a la tele-escuela permanente; eso es lo que está cañón. ”

Rocío, 40, 2 hijos/as [C], otro sector

Entre las experiencias compartidas por las madres entrevistadas sobre la educación de sus hijas e hijos durante la pandemia, es posible destacar cinco puntos: 1) las madres han sido quienes han tomado el liderazgo de la educación de niños y niñas; 2) en menor proporción, otras personas también han apoyado; 3) se han tomado decisiones o cambios importantes en la educación de los hijos; 4) la edad y el grado de autonomía de las y los hijos en las herramientas digitales ha determinado el nivel de apoyo que requieren, y 5) existe preocupación sobre los retrasos en la educación.

En primer lugar, la mayoría de las madres entrevistadas explicó que ellas han tenido que apoyar a sus hijas e hijos en las actividades educativas, en mayor proporción de lo que ya lo hacían antes de la pandemia:

“ Creo que en crianza siempre he asumido como más responsabilidad yo. No sabría decirte por qué. No sé si es provocado o no, pero desde que estás en el chat de mamás, desde ahí asumes una responsabilidad porque no sé... [a la pareja] no se le ha ocurrido meterse al chat de mamás, y podría estar perfectamente ahí, pero como tú usas el chat de mamás, se da por supuesto que asumes que tú eres la que tiene que encontrar el material para actividad de laboratorio, que tú eres la que sabe cuándo son los exámenes y tienes que sentarla a estudiar o presionarla para que estudie, o revisar lo que estudió. ”

Victoria, 46, 1 hijo/a [C], OSC

En otras palabras, la responsabilidad que comúnmente se atribuye a las madres para apoyar y supervisar las actividades escolares de hijas e hijos, según las entrevistadas, continuó recayendo principalmente en ellas durante la pandemia. Debido a las expectativas conductuales que generan la repartición tradicional de roles entre hombres y mujeres, algunas madres entrevistadas explican que en teoría pueden compartir con su pareja las labores de educación de las y los hijos, pero ellas mismas terminaron por asumirlas:

“ Debo decir, ciertamente, que sí tengo el apoyo también por parte de mi pareja para que también él tuviera esa responsabilidad; pero ahora me doy cuenta de que, inconscientemente, asumí la responsabilidad sin que se me fuera impuesta, pero yo asumí que, así como yo la cuidé muy bebé, ahora yo tenía que ser como la maestra. ”

Mariela, 41, 1 hijo/a [B], sector público

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: “Entonces yo estaba amamantando, criando y buscando recursos económicos mediante mi trabajo remunerado y era la maestra de preescolar”. (Amanda, 40, 2 hijos/as [A y B], otro sector)

Entre las actividades que realizan las madres para apoyar a sus hijas e hijos en su educación, destacan: ayudarles a conectarse a sus clases en línea y supervisarles, preparar los materiales que requieren en las clases, explicarles y revisarles el trabajo, participar en los grupos de WhatsApp escolares, entre otras; lo anterior, aunado a las actividades laborales, como reuniones virtuales, llamadas, supervisión de personal, revisión de documentos, atención a correos electrónicos, atención a clientes, dar clases, entre otras.

“ Aunque tuviéramos cada quien su dispositivo, ella con la Tablet, yo con la computadora, era imposible, porque tengo que estar ahí. Porque luego mi hija es muy de que le pica y ya se desconectó o “mamá...” Necesito estar ahí viéndola que realmente lo haga, necesita supervisión y yo dando clase pues era imposible. ”

Monserrat, 34, 1 hijo/a [C], sector público

En segundo lugar, 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:

“ Entonces repartimos los días. Entonces un día le ayuda la hermana mayor, otro día la hermana menor, otro día el papá, otro día yo. Para tratar de que no sea la responsabilidad de cumplir con las tareas nada más mía, sino de todos como familia. Entonces mucho de las estrategias que han surgido es repartir la chamba entre todos parejo. No nada más entre él y yo. ”

Teresa, 43, 3 hijos/as [C y D], otro sector

En relación con la distribución de estas labores entre ellas y sus parejas, las madres respondieron en muchas entrevistas que, si bien ellos participan, esta actividad recae principalmente en ellas:

“ Yo, bueno cuando estoy, y si no, su papá, pero en su mayoría me encargo yo. ”

Marcela, 33, 1 hijo/a [B], otro sector

En tercer lugar, se destaca que, en algunos hogares se han realizado cambios importantes sobre la educación de los hijos; por ejemplo, se realizaron cambios de escuelas privadas a escuelas públicas; lo anterior, con el fin de reducir costos o incluso el nivel de exigencia. En otros casos, se ha tomado la decisión de no inscribirlos a la escuela, aunque pierdan el ciclo escolar:

“ Pero a él no lo inscribí, a él definitivamente no lo inscribí, no nada más por la cuestión de que no pone atención, sino también porque son caras las escuelas, y no tengo ningún problema, nunca he tenido problema por estar pagando una escuela, pero sí siento que él ni aprende nada... para mí es súper estresante; por lo menos así fue el último... el ciclo pasado, y definitivamente dije no, así no se puede. Entonces, yo le dedico un rato en la mañana a él, o sea, de aprendizaje y eso, y luego a otras cosas. ”

Emilia, 44, 2 hijos/as [B y D], sector privado

En la minoría de los casos, se ha tomado la decisión de inscribir a las y los hijos en escuelas o programas escolares fuera del sistema educativo formal que han implementado ambientes de “burbuja” y que realizan actividades educativas presenciales. Cabe destacar que dicha modalidad se identifica únicamente en familias con niveles de ingreso superior a los 40 mil pesos mensuales:

“ ...la escolita decidió preguntarnos y reunirnos a todos los papás si estábamos de acuerdo en que regresaran a clases presenciales; “sí, por favor”. La mando con el cubrebocas y todo, y con la bendición y porque ya no se puede; por el bien de ella. Otra cosa sería como el bienestar mental de ella; eso era lo que más me conflictuaba durante este tiempo. ”

Mónica, 40, 1 hijo/a [C], sector privado

Las clases en línea no son una opción atractiva para todas las niñas y los niños; y uno de los motivos más importantes por los que las familias han optado por tomar decisiones o realizar cambios importantes en la educación de las hijas y los hijos es justo por su bienestar mental, más allá de los avances educativos. Se reportó la contratación de psicólogos en algunos casos, que ayuden a las niñas y los niños a lidiar con las emociones generadas por el confinamiento y la pandemia, así como por la falta de espacios de socialización como las escuelas:

“ [su hija decía:] “¿Por qué estamos aquí, por qué no salimos, por qué no veo a mis amigos, por qué no voy a la escuela? ¡No quiero las clases en línea!”. Unas crisis terribles, de que ella agarraba y aventaba el iPad, me lo aventaba. “No quiero clases”. ”

Miriam, 52, 1 hijo/a [C], sector público

El cuarto aspecto que se destaca es que 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. En muchos casos, las madres entrevistadas referían que algún hijo o hija es más autónomo y se puede conectar y desconectar solo a sus clases, por lo que no requería mucho apoyo de su parte. Incluso las hermanas y hermanos mayores apoyan a sus hermanos menores en esta actividad en específico.

Finalmente, algunas madres entrevistadas manifestaron preocupación por los retrasos educativos de sus hijas e hijos, derivados de la coyuntura generada por la pandemia:

“ Pero los que tienen escuela, ese es el tema, los que realmente tienen que asistir, digamos, a la escuela formal, a la lecto-escritura y así. Entonces no se ha abordado realmente porque se entiende que existe el tema; o sea yo creo que hay un entendimiento de que hay un problema, pero no se han hecho medidas especiales. ”

Rocío, 40, 2 hijos/as [C], otro sector

Asimismo, se señaló, principalmente en el sistema público, que no todas las niñas y los niños tienen la posibilidad de tomar clases en línea o incluso por medio de la televisión, por lo que WhatsApp se volvió una herramienta de utilidad. Sin embargo, es insuficiente para mantener la calidad de la educación y el impacto en el aprendizaje, además de que también hubo personas que quedaron excluidas.

“ Entonces, los niños que tenían la posibilidad, eran los niños que tenían internet en casa, que son pocos... entonces como no había televisión, pues bueno, la opción fue WhatsApp. Y entonces todos los papás que no tenían WhatsApp pues quedaron desatendidos en primera instancia. ”

Montserrat, 34, 1 hijo/a [C], sector público

Entre las propuestas de solución, la más frecuente fue que las niñas y los niños regresen a la escuela; que las escuelas se pudieran abrir con grupos pequeños o de manera escalonada. Esta necesidad responde tanto al bienestar de la infancia como al de las madres y demás personas que apoyan en la educación.

“ yo lo que quisiera es que regresaran a la escuela, o sea para mí, la única posible situación que podría alivianar esto es que regresen al salón de clases los niños. Ya con eso, mira, no me importa si no vamos a restaurantes, no me importa si no vamos a Chapultepec, no me importa nada, lo que me importa es la escuela, realmente. ”

Rocío, 40, 2 hijos/as [C], otro sector

También se opinó que se reconsidere la carga de trabajo que se les asigna a las niñas y los niños, ya que en general no se piensa en que las madres y los padres tienen que atender también sus actividades laborales. En relación con el incremento del involucramiento en las actividades educativas por parte de las madres, padres y otras personas, hubo reflexiones positivas sobre su impacto:

“ Yo creo que, aunque se regularicen las clases, los papás vamos a tener ahí un área de oportunidad bastante grande. Ya no podremos decir: “Ay, pues ya regresó todo y dejo aquí a mi hija y me la ponen al corriente”. No, lo real es que también vamos a tener que estar partícipes. Entonces sí me va a demandar mayor involucramiento con ella. ”

Graciela, 31, 1 hijo/a [B], otro sector

“ Antes yo no me metía para nada en la vida académica de mis hijos. Yo compraba los útiles, compraba los libros y dejaba que la escuela se hiciera bolas. Como que lo delegaba al 300%. Me hablaban como cada tres meses para darme la retro de cómo va tu hijo, qué le falta, que no sé qué... y estaba padre pero era lo máximo. Ahora me entero si ya avanzó en esto, si esto, y sí estoy dando un acompañamiento mayor. La pregunta es si es bueno o es malo; no lo sé, no que sea malo per se, pero antes no lo hacía, pero eso está bonito, pero por otro lado me genera más carga mental que antes. ”

Rocío, 40, 2 hijos/as [C], otro sector

Es decir, durante la pandemia por la COVID-19, el involucramiento y la responsabilidad de la educación ha recaído aún más en las familias, sobre todo en las madres. Para estas últimas, sin embargo, en caso de tener actividades laborales que se trasladaron al hogar, sus responsabilidades y tareas se han incrementado notablemente, por lo que no es de extrañar que la mayoría señale que se siente más cansada que antes de la pandemia.

Efectos observados en materia de bienestar socioemocional y salud mental

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 para enfrentar una circunstancia de alta incertidumbre en el ámbito mundial.

En este apartado se presentan los hallazgos en materia de bienestar socioemocional mediante tres categorías de análisis: el tiempo propio; las relaciones sociales y familiares, y la gestión de las emociones durante la pandemia y sus repercusiones en la salud mental.

Tiempo propio liberado de labores de cuidados

Las entrevistadas para el presente estudio recalcan que la voluntad de realizar una actividad de esparcimiento se encuentra muchas veces contrariada por una serie de factores; algunos de ellos, por el simple hecho de ser mujer; otros, por la maternidad, las labores de cuidados directos e indirectos, el trabajo y el hecho de ser una madre que trabaja.

- La mayoría de las entrevistadas mencionaron que, por cuestiones de machismo y de violencia doméstica, no podían realizar tales actividades. Se refirieron a que su pareja (masculina) cuestionaba que salieran a realizar alguna actividad de esta naturaleza, diciéndoles que no debían desatender las tareas del hogar.
- El embarazo ha sido señalado como un factor que implica interrumpir actividades deportivas que, posteriormente, era complicado retomar.
- La maternidad ha sido calificada como un parteaguas en la posibilidad de que la mujer tenga tiempo para sí misma. Muchas aseguraron que tuvieron que reducir el tiempo dedicado al esparcimiento una vez que se volvieron madres. Incluso se considera como un evento que implica realizar sacrificios.

“ En realidad, eso [dejar de ver a sus amigos] tiene que ver con la maternidad, no con el COVID, pero tras la maternidad todo cambió; fue como un tsunami. ”

Maribel, 32, 1 hijo/a [A], otro sector

Incluso se considera como un evento que implica realizar sacrificios.

“ A mí me gustaba ocuparme de mi doctorado; eso era fuente de satisfacción y felicidad [...] fue lo que tuve que sacrificar para que esto funcionara, que funcionara para mi familia, para que pueda tener un trabajo remunerado con el cual sostener económicamente a mi familia. Ponerle un fin a eso, ponerle una pausa a eso ha sido muy costoso emocionalmente para mí. ”

Maribel, 32, 1 hijo/a [A], otro sector

- El cuidado de hijos, muchas veces en su forma pasiva, así como las labores del hogar, han sido calificadas como actividades que restan tiempo, y que incluso impiden tener actividades de esparcimiento. En el día a día, se mencionó el consumo de tiempo que representa el traslado de los niños a su escuela y a actividades extra-escolares.
- Finalmente, la situación de la madre que trabaja genera, en muchas ocasiones, un sentimiento de culpa por el hecho de dejar a los hijos y las hijas todo el día para salir a trabajar. Varias entrevistadas declararon que por ello no realizan ninguna actividad 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 también en juego.

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. Sobre este último aspecto, comentan extrañar el hecho de que la dinámica de ir a trabajar fuera de casa permitía tener, aunque sea por momentos reducidos, un tiempo para sí mismas; por ejemplo, para caminar o ir en bicicleta a la oficina, tomar un desayuno afuera, sola, tomar un café, comer con los colegas. En cuanto al espacio físico, el hecho de compartir el lugar de trabajo con los miembros del hogar sin interrupción se caracteriza como un factor que agudiza el estrés, la falta de concentración y el cansancio crónico. Si bien muchas

mujeres lamentan la pérdida de estos espacios, otras buscan recuperarlos de otras maneras a toda costa. Unas explican que salir de casa es la única manera de tomar verdadero tiempo para sí mismas. Otra dice que el fin de semana a veces se aísla en un espacio apartado de la casa, donde difícilmente los otros miembros del hogar la pueden encontrar, con el propósito de dormir una siesta. Hay otra cuyo esposo sigue teniendo viajes de trabajo a pesar de la pandemia y estima que el tiempo que tiene para ella es cuando él no está y cuando su hija está dormida. En todo ello se recalca la importancia de los momentos liberados del compartir espacios con la familia, así como del hecho de estar físicamente a solas.

“ Eso es algo que extraño, la parte de hacer las cosas que me gustan y la soledad. Creo que lo que más extraño es tener momentos de soledad. Eso es lo que más extraño. ”

Victoria, 46, 1 hijo/a [C], OSC

Esta necesidad es un tema particularmente sensible porque muchas comentan que, además de haber perdido espacios individuales relacionados con su actividad profesional, ya están amenazadas 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, así como del hogar, combinadas con los compromisos de orden familiar.

“ Últimamente, si me logro bañar a una hora decente, ya es mi actividad favorita del día ”

Amanda, 40, 2 hijos/as [A y B], otro sector

La consecuencia de estas circunstancias combinadas es el abandono de actividades de esparcimiento, actividades para sí mismas. Son varias las que reportan haber interrumpido una formación académica que habían iniciado. La actividad física también se ha dejado y los motivos de ello se relacionan con la necesidad del tiempo a solas. Hacer ejercicio al lado de los hijos e hijas implica una interrupción constante, y el deporte llega a tener resultados contraproducentes: en vez de relajar, genera más estrés y agotamiento.

Es interesante notar que algunas mujeres observen que, aun cuando las condiciones sean adversas, para que se sientan bien, tienen que darles prioridad a actividades personales, que les hagan sentirse bien a sí mismas. Explican cómo seguir cuidando de su cuerpo, de su apariencia es un acto para que ellas mismas se sientan bien. Otras, ante los retos derivados de la coyuntura, decidieron reservarse tiempos que no se daban antes.

“ Fíjate que es chistoso, porque si ahora sí me lo doy [el tiempo]. Porque si no me voy a volver loca, ¿sabes? Pero es un tiempo diferente, porque pues antes era “bye, vete y adiós”. Te vas y te olvidas. Ahora es tiempo. ”

Estefanía, 41, 1 hijo/a [B], sector público

En este aspecto, se observa cierta adaptación y resiliencia. Muchas mujeres que, en los primeros meses de la pandemia estaban en estado de sideración⁹ y no se reservaban espacios para sí mismas, ya buscan estrategias como salir a la calle, involucrarse en una actividad que no hacían antes, o no tanto, como tejer o leer para darse el tiempo de ellas.

“Aquí, es tiempo que te digo: riego las plantas, o veo una serie, o leo 15 minutos, o sea tampoco es que diga “tengo tres horas libres”.”

Carolina, 34, 1 hijo/a [A], sector privado

Varios factores implican que exista el sentir de la urgencia de espacio para una misma y la posibilidad de convertir el sentimiento en una acción concreta. A raíz de las entrevistas realizadas para el presente estudio, se pueden emitir algunas hipótesis. Tener tiempo libre de actividades relacionadas con el trabajo remunerado y no remunerado es, desde luego, un privilegio. Como ya se describió, la ENUT recalca las tasas bajas de participación, tanto en hombres como en mujeres, aunque estén más bajas en estas últimas, en actividades de esparcimiento (véase Gráfica 1). Lo anterior implica que en categorías socioeconómicas más bajas, ni siquiera existe la posibilidad de pensar en el esparcimiento como actividad estructurada en su vida. En tal sentido, mujeres entrevistadas que cuentan con menor ingreso declaran en menor medida no tener tiempo para ellas o, derivado de la pandemia, observar una reducción de tiempo para ellas. Si bien existe la posibilidad de que su trabajo realizado a distancia sea menos demandante que el de mujeres con mayores responsabilidades y nivel de ingreso, más que todo se puede pensar que exista menos exigencia de tiempo para sí mismas.

Otro factor clave, en parte relacionado con lo que se acaba de comentar, es la posibilidad de externalizar las labores de cuidados. Verse a sí misma como una prioridad y actuar en función de ello no es una postura individual o política que se desvincule de la realidad de un hogar donde existen requerimientos de alimentación, aseo o atención a niños, niñas pequeñas y otros seres cercanos. Si bien, de manera general, mujeres de todo grupo socioeconómico han declarado no tener absolutamente ningún tiempo para sí mismas, una constante es que han sido las mujeres con menos apoyo externo quienes declaran no contar con tiempo para una actividad personal, y no importa si el apoyo externo es de un (generalmente una) familiar no remunerada o de una (generalmente es una) empleada contratada, aun durante la pandemia, para asumir las labores de cuidados. Estas consideraciones confirman la intuición derivada de la experiencia vivida por Virginia Woolf: el hecho de que, para crear, y por extensión, para darse un tiempo pleno para sí misma, una mujer necesariamente requiere dinero y un cuarto para ella (Woolf, 1929). Ahora bien, las condiciones de una pandemia mueven ligeramente esta correlación. Mujeres que cumplen con el aspecto económico pero que prefieren no externalizar las actividades de cuidado y del hogar, por aplicar estrictamente las medidas de distanciamiento físico, no han ejercido su capacidad de externalizar dichas actividades para darse un tiempo. Ello implica actualizar la conclusión muy acertada de Woolf. Cuando incluso el dinero no libera, ¿cómo una madre se otorga tiempo, en términos equivalentes a sus pares padres?

⁹ 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.

Por último, otorgarse tiempo a sí misma implica todavía algo adicional: la capacidad de organizarse estratégicamente para distribuir tiempos y responsabilidades. Las madres que buscan mayor armonía en este sentido deben liderar tales propósitos, pues cuando tienen pareja, y pareja masculina, él, al vivir una afectación menor, suele no ser tan proactivo sobre ello. En una situación de estrés y agotamiento fuera de lo común, en el que las habilidades de organización implican un diálogo y una comunicación eficiente para con todos los integrantes del hogar, se requiere fuerzas y destrezas fuera de lo común para movilizar este tipo de habilidades.

“ Hacer un esfuerzo para poder manejar mi tiempo bien, pues me hizo buscar acuerdos con mi familia, ver maneras de conciliar, ser creativos”. ”

Ada, 24, 1 hijo/a [C], sector privado

Otro aspecto que se ha degradado para estas madres que trabajaban en un espacio laboral fuera del hogar es el derrumbe de las relaciones sociales de la vida diaria, con amigas y amigos, pero, en particular, con colegas. Muchas valoran las zonas de socialización y desahogo que tienen en los espacios de convivencia en el lugar de trabajo o con las personas que lo comparten. Estiman que, con la distancia física, se ha perdido la relación con colegas. Respecto de las relaciones personales, más allá de la familia, se observa una insatisfacción, una causa adicional de agotamiento con las reuniones sociales virtuales. Muchas las experimentaron y las dejaron por completo. De manera general, varias reportan un distanciamiento con su círculo social.

Entre las actividades reportadas que califican como no profesionales liberadas de cuidados y realizadas de maneras proactivas, se observa una gama amplia de opciones. Quienes tienen la posibilidad de externalizar labores del hogar y de cuidados, y cuyos horarios de trabajo no rebasan las ocho horas al día legales, explican que se dedican, de manera regular, en ocasiones, varias veces a la semana, a alguna clase de deporte, al estudio de un idioma, diplomado o posgrado. Dichas actividades se realizaban, antes de la pandemia, fuera del hogar, en un gimnasio o en una alberca, por ejemplo. Quienes encuentran ventanas de tiempo más esporádicas, por una menor externalización de las labores del hogar y de cuidados de los hijos o hijas, o por horarios de trabajo invasivos, realizan actividades que se adaptan a esta situación, como correr en una caminadora en casa, darse una “*escapadita*” cuando la pareja se encuentra presente y puede estar con los hijos e hijas.

Es notable que las actividades socialmente connotadas como femeninas son reportadas en una proporción mucho mayor. Muchas declaran hacer yoga, meditación, pilates, y zumba. Dicen utilizar su tiempo libre para leer, estudiar o ir a la iglesia. Respecto de la vida social, hay una sobrerrepresentación alta de mujeres que declaran ver a, o tener llamadas con, amigas en comparación con las que mencionan amigas y amigos. Las salidas al cine son generalmente descritas como actividades de pareja o de familia. En contraste, cuando se mencionan actividades de parejas hombres o de colegas hombres, se afirma que salen a bares a tomar alcohol. Más allá del hecho de que exista una distribución efectiva de actividades entre hombres y mujeres

según su sexo¹⁰, es posible que haya una subdeclaración de actividades categorizadas como masculinas porque representan prácticas socialmente castigadas o mal vistas cuando son realizadas por mujeres.

Es importante recalcar también que parte de las actividades realizadas por las madres entrevistadas en su tiempo propio son presentadas como no del todo satisfactorias o provechosas por parte de ellas. Las describen como actividades que realizan cuando tienen un momento para ellas porque son de fácil alcance; no requieren esfuerzo, y permiten distraerse o escapar de la realidad con facilidad. Dichas actividades, antes de las medidas de distanciamiento físico, eran realizadas por diferentes mujeres, quienes les dedicaban un tiempo variado, en ciertas situaciones, a la par de “actividades” que califican como más satisfactorias en proporción variada, y en otras no.

La llegada de la pandemia ha reconfigurado lo anterior, en la medida en que el cierre de los lugares de esparcimiento, el aumento del cansancio derivado del incremento del trabajo remunerado, de la presión del multitasking, del alargamiento de la jornada y del riesgo de interrupción han desafiado la posibilidad de realizar actividades que requieren cierto esfuerzo. Muchas mujeres declaran no contar con energía para realizar actividades para sí mismas y que, si tienen un momento, consultan redes sociales, miran plataformas de contenidos audiovisuales, televisión y series.

“ A veces son las 11:00 de la noche, “¡Ya me voy a dormir!”, pero luego digo: “¿Y si veo una serie una hora?” Como que sentir que ese es un tiempo para mí. Ya leer, no. Yo amo leer, pero como que la concentración ya no me da para leer. ”

Victoria, 46, 1 hijo/a [C], OSC

En la mayoría de las ocasiones, las mujeres narran dichas actividades como prácticas por default. Su condición no les da otra opción. En efecto, consultar redes sociales o mirar una película puede ser una actividad muy satisfactoria, realizada con voluntad y entusiasmo. Sin embargo, las entrevistadas para el estudio las describen con otro enfoque. Algunas incluso explican que les disgusta verse caer en este tipo de “facilidades”.

“ Hubo un momento en que me di cuenta de que los pocos espacios de descanso que tenía para mí, que son los fines de semana, cuando logro que mi hija medio se conecte tantito a la tele, [...] que lo único que estaba haciendo era meterme a mi Facebook y ver burradas [...]. Entonces otra de las actividades que jamás en la vida había hecho y ahora hago es que tejo un poco. Me sale de la patada y no he hecho nada, como que media bufanda llevo, pero para mí es algo terapéutico porque es de: al menos no estoy nada más metida en Facebook viendo cualquier tontería; al menos, siento que estoy haciendo algo relativamente productivo. ”

Alicia, 41, 1 hijo/a [B], sector privado

10 La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo lo demuestra.

Por ello, algunas buscan estrategias y tratan de sustituir las actividades que podían desarrollar afuera o juntándose con su círculo social por otras prácticas solitarias. Sin embargo, nuevamente, no todas lograron sostenerlas con el tiempo. El agotamiento y el estado anímico han sido reportados como el principal factor.

Tiempo calificado como propio que incluye labores de cuidados

Otro aspecto importante del tiempo descrito como personal es que, en muchas ocasiones, se combina con actividades de cuidados. Lo anterior de nuevo se explica por diversos factores. Para varias madres, el hecho de tener que preparar alimentos, realizar actividades de aseo del hogar con mayor frecuencia que antes de la pandemia y de pasar todo su tiempo con sus hijas e hijos ha implicado que los momentos que se den a ellas se integren a estas situaciones. Algunas declaran que cocinar, aprovechar la necesidad de ir por alimentos para dar un paseo en bicicleta, por ejemplo, son maneras de disfrutar de su tiempo personal. Otras, en contraste con lo reportado antes, decidieron integrar a sus hijos en sus rutinas de deporte y declaran hacer ejercicio con ellos o ir a caminar con ellos. Ellas categorizan esto como tiempo para ellas, pues lo describen como una estrategia para encontrar esparcimiento. Hallar cierta satisfacción en la realización de dichas actividades no las desvincula del hecho de que son clasificadas como labores de cuidados, directos e indirectos.

Organizar espacios de vida social de hijos e hijas ha implicado que las mujeres identifiquen oportunidades de esparcimiento para sí mismas. Algunas, desde el inicio de las medidas de distanciamiento, decidieron mantener una convivencia con familias cercanas, amistades o vecinas y vecinos, a fin de que los niños y las niñas puedan juntarse y pasar tiempo con otras personas de su edad. Otras que estaban sin tener ningún tipo de contacto físico, poco a poco decidieron ser más flexibles y empezaron a hacer lo mismo. Hay quienes dicen vivir en vecindarios que permiten salir a jugar a la calle, y que lo anterior facilita este tipo de arreglo, pues se sienten más seguras y menos culpables de organizar pequeñas reuniones al aire libre. En dichos espacios, ellas aprovechan para juntarse con otros adultos y pasar un tiempo para ellas, cuidando en grupo a sus hijos e hijas.

Relaciones familiares

En el exterior del hogar

Una gran parte de las mujeres declararon pasar tiempo con sus padres, hermanos, hermanas y familia política semanalmente antes de la pandemia. Esto se corresponde con lo observado en la ENUT, donde se expone que la convivencia familiar y social es la actividad de esparcimiento más difundida entre la población, y particularmente entre las mujeres, pues 83% de ellas dice dedicar por lo menos un momento de su semana a ellos, caso distinto de lo que ocurre con los hombres (76%) (véase Gráfica 1). Si bien esto implica tiempo con personas del hogar, contempla

también tiempo con personas fuera del hogar. Se trata de una mínima parte la que no modificó, incluso temporalmente, este hábito a raíz de las medidas de distanciamiento. En general, se mantuvo una relación física constante cuando miembros de la familia que no pertenecen al hogar desempeñan un papel protagónico en el cuidado de hijos e hijas, y se decidió mantenerlo. En la medida en que justo muchas veces la familia se encuentra involucrada en las labores de cuidados, es difícil observar si el tiempo pasado con la familia no nuclear forma parte del tiempo que una mujer toma para sí misma y para deslindar el peso que tiene el carácter funcional del tiempo compartido físicamente, de su aspecto de gusto y compromiso. Es notoria la existencia de una correlación entre la propensión de las mujeres entrevistadas a hacer actividades a solas o con un círculo social fuera de la familia cuando quien cuida a los hijos y las hijas es contratado. Por otra parte, muchas mujeres comentaron sufrir del distanciamiento obligado con sus familiares y su necesidad de volver a convivir con ellos.

En el hogar

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 respectivos cónyuges y fortalecer su relación, hasta aquellas cuya situación de confinamiento ha generado mayores roces e incluso separaciones.

En abril de 2020 ya lo describía la escritora Alma Delia Murillo, al referirse a la pandemia y a las relaciones de familia o de pareja: *“La cercanía es un detonador de emociones que puede cimbrarnos, hacernos cuestionar las relaciones elegidas y los vínculos de origen: todo adquiere una densidad nueva, no hay distancia, no hay perspectiva, y sí muchas emociones que se tocan muy de cerca hora tras hora”*.

Los patrones de comportamiento se modificaron. Los tiempos que ocupaban las mujeres para tener momentos exclusivos de pareja se vieron interrumpidos por el cansancio, porque el tiempo de los cuidados directos o indirectos se volvió más largo de lo que era antes, por tener a la pareja en un mismo espacio y por la falta de frontera entre el espacio laboral y el personal, o por la suma de todo lo anterior.

Varias mujeres comentaron que tendían a realizar actividades de esparcimiento con sus cónyuges por lo menos una vez a la semana: visitaban amistades en común, asistían al cine, realizaban salidas a cenar o a comer y allí se contaba con un espacio propio para la pareja. Con la pandemia, el espacio de convivencia y esparcimiento en la pareja se vio interrumpido, y en su lugar, entró el congeniar tiempos para apoyar la educación de hijos e hijas, atender el aumento de labores de cuidados y lograr cumplir con los deberes laborales.

“Entonces, realmente la gran perdedora ha sido mi relación; de hecho, tenemos problemas de pareja, fuertes y graves, que nunca habíamos tenido, justamente porque no nos vemos. Entonces, si me hablas de equilibrio, pues sí qué padre, soy más productiva en el trabajo; sí, qué padre, estoy todo el día con mi hija y eso ha sido muy bonito, pero ¿dónde está el equilibrio? Se me está yendo al caño mi relación de pareja, que era muy buena y que realmente yo sí estoy interesada en conservar.”

Pilar, 40, 1 hijo/a [A], sector privado

Algunos problemas surgidos en las parejas fueron producto 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. Las mujeres se encontraron con la obligación de convivir tiempo completo con sus parejas, situación muy diferente de la dinámica que existía antes del confinamiento, cuando cada uno contaba con su propio espacio para trabajar, y coincidían al inicio o al final de la jornada laboral, y los fines de semana.

“Creo que afectó un poco, este, en mi relación de pareja, porque sí, este, veníamos de, en lo personal, de un proceso en el que, como no nos veíamos toda la semana, el cambio sí fue pues toda la dinámica de estar encerrados todo el día; sí fue así como un cambio muy difícil porque yo ya estaba acostumbrada a estar sola y él igual.”

Montserrat, 34, 1 hijo/a [C], sector público

Algunas mujeres se encontraron conviviendo en circunstancias estresantes, con una persona a la que no reconocían porque antes tenían momentos limitados y reservados a aspectos específicos de convivencia.

“El primero [aspecto afectado de su vida], el de la pareja [...]. Como te digo, hay veces que tu mismo ritmo de vida no te permite conocer bien a las personas. La verdad es que era un matrimonio muy llevadero porque no lo veía. [...]. Pero no había esta convivencia de todos los días, de todo el tiempo y cuando eres novio pues tampoco, porque sales con él y lo ves cuatro horas. Entonces, el tema de estar conviviendo tanto con alguien, que no lo habías hecho, y conocer cosas que no conocías. Yo creo que eso fue lo más difícil.”

Nuria, 29, 1 hijo/a [B], sector privado

Un problema que han vivido o enfrentado las mujeres en el encierro ha sido la violencia intrafamiliar. Si bien no fue el tema central del presente estudio, las mujeres también compartieron situaciones que han vivido en esta esfera. Muchas mujeres han enfrentado el encierro en circunstancias de violencia, pero esto no es resultado de la pandemia. La crisis exacerbó y visibilizó circunstancias estructurales preexistentes.

“Pero bueno, todo padecí, todo ha sido cómo todas las esferas de mi vida fueron tocadas por la pandemia. Sin embargo, esas grietas no fueron nuevas, no puedo responsabilizar a la pandemia de la desigualdad y violencia que ya existía en mi relación; solamente la agudizó, la puso en una explosión crítica y se disolvió la relación de pareja.”

Amanda, 40, 2 hijos/as [A y B], otro sector

Finalmente, algunas mujeres entrevistadas no contaban con pareja; sin embargo, también compartieron la manera en que la pandemia afectó esta esfera de su vida.

“Creo que como mujer hay un punto bueno, sobre todo cuando eres mamá; que como que se suprime y con la pandemia obviamente quedó erradicado que es el de pareja. Yo empecé la pandemia soltera, pero lo hablaba con un amigo, o sea estás soltera, pero sin pandemia sales, conoces a alguien o pues tienes ya sabes los amigos y pues cierto tipo de encuentros, pero empezó el confinamiento y esa parte se murió; entonces digamos que esa área de momento es un área gris en mi vida.”

Tamara, 34, 1 hijo/a, [C], sector privado

Relaciones con hijas e hijos

Existen muchos matices en las vivencias de las mujeres que han tenido a sus hijos o hijas en casa. Al preguntarles qué efectos positivos han vivido en circunstancias de pandemia, la mayoría reportó poder convivir más tiempo con hijos e hijas, y no dejarles tanto tiempo bajo el cuidado de terceros (guarderías, abuelas, trabajadoras del hogar). Muchas de ellas comentaron que las distancias y trayectos de oficina, sobre todo las trabajadoras de grandes ciudades, les imposibilitaban tener tiempo con ellos o ellas. En esta medida, eliminar los tiempos de traslado les permitía algunos espacios de convivencia con los que no contaban antes.

“Creo que ha sido muy bonito reencontrarme con ella [refiriéndose a su hija], ver el proceso de aprendizaje, descubrir qué cosas le van gustando, que me había perdido creo que por estar inmersa como en la investigación, en las clases. Y ahora volver a redescubrirlo... yo creo que sí ha sido lo que más ha valido la pena de este momento, y eso creo que sí es algo que ya no me gustaría perder, ya no me gustaría perdermela a ella.”

Graciela, 31, 1 hijo/a [B], otro sector

“De hecho, tengo actividades que mi hija ha escrito como cartas, actividades que le han dejado y ella expresa que está feliz de que haya COVID, porque su mamá está en casa con ella.”

Beatriz, 31, 1 hijo/a, [C], sector público

No obstante lo anterior, tener a hijos o hijas en casa, pero tener que cumplir de manera paralela con lo relativo al mundo laboral fueron de las circunstancias reportadas más difíciles de conciliar. Esta situación en muchos casos generaba fricción y desgaste en la relación con los hijos o hijas, así como sentimientos de culpa en las mujeres, quienes se veían en la paradoja de dar resultados en sus trabajos y atender a sus hijos o hijas.

“Yo le decía a la gente esto: el escuchar la palabra “mamá” debería de ser algo bonito; bueno, yo siento como que me están taladrando: mamá, mamá, mamá y es así como... Entonces mi hija me dice: “Bueno, ya te voy a decir Rocío” ... Y yo: “Bueno, está bien, dime Rocío, ya no me vuelvan a decir mamá o los mato.”

Rocío, 40, 2 hijos/as [C], otro sector

“ Entrás en un conflicto con tu hijo por atención, hacer la tarea y comienzas a tener conflictos que antes no tenías. Te vuelves regañona, enojona, te vuelves un montón de cosas que antes no eras porque él se iba a hacer su vida, yo la mía y nos encontrábamos en un ambiente mucho más cómodo. Pero eso de ser mamá, ser maestra y que además las maestras exigían tomar la clase, hacer tareas, enviar evidencia, exigen demasiado y no comprendían por parte de la escuela que tú tenías que seguir trabajando. Si yo hubiera vivido este momento con el nuevo jefe, yo creo que me suicido porque incomprensión en el trabajo e incomprensión en la escuela, no se iba a poder vivir. ”

Sara, 45, 1 hijo/a [C], sector público

Gestión de las emociones durante la pandemia y efectos en la salud física y mental

La esfera emocional tomó protagonismo en circunstancias de encierro en el hogar. Muchas mujeres entrevistadas mencionaron que el ámbito de la salud mental ha sido de los más afectados durante las medidas de distanciamiento físico.

La predominancia de un agotamiento crónico

Una constante en la narración de las mujeres fue el agotamiento físico y mental. Las mujeres compartieron que antes de la pandemia contaban con espacios de esparcimiento individual. Algunas tenían rutinas en que practicaban ejercicio, hacían cosas para ellas, salían o frecuentaban amistades o familiares. La mayoría expresó, mediante sus relatos, que cumplir con el trabajo, así como con los cuidados directos o indirectos alrededor del hogar, representó una sobrecarga.

En este sentido, la mayoría de las entrevistadas reportaron que el trabajo ha sido extenuante. Las paredes que dividían el trabajo y la casa, que para muchas ayudaban a tener una separación entre sus actividades laborales y personales, se diluyeron.

“ Para mí combinar físicamente el mundo reproductivo con el productivo es un error; es dramático porque creo que nadie gana porque se pierde la calidad del tiempo de tu familia, se pierde un poco también la calidad de tu trabajo; el agotamiento es físico, pero también, sobre todo, mental; hay un agotamiento; el síndrome del quemado y quemada, porque tanto en la familia como en lo laboral... ”

Maribel, 32, 1 hijo/a [A], otro sector

Esta situación fue una constante. La sobrecarga del trabajo remunerado y no remunerado en una situación de crisis ha provocado un agotamiento en las mujeres. En estas circunstancias, donde las mujeres han sido las principales cuidadoras, las madres entrevistadas explicaron que dicha sensación era tanto física como mental, y describieron dolores diversos.

“Muy cansada, me arde la espalda; estas espaldas adoloridas son las que están sosteniendo lo que queda del mundo y en la oscuridad. O sea, son las espaldas que se agachan y se levantan todos los días de miles y millones de mujeres, las que hicieron que el mundo no colapsara. Han sido nuestros cuidados, eh, desde nuestro dolor anímico y físico, lo que ha hecho que no, este, lo poco que queda girando del mundo no estaría girando. Y sí, me arde mi espalda, mis huesos, las rodillas a veces la cabeza, el físico. Me siento muy cansada.”

Amanda, 40, 2 hijos/as [A y B], otro sector

Este agotamiento y cansancio, ha desequilibrado no solo las dinámicas familiares, sino también los espacios y el uso del tiempo propio de las mujeres. Sin embargo, no significa que lo anterior sea nuevo. La situación más bien se exacerbó.

“Es que eso [atender la situación de cuidados] ha sido difícil desde siempre. O sea, ahorita nada más a lo mejor nos está cayendo más el veinte de qué tan intenso era, pero la verdad es que ya era muy intenso desde antes.”

Ada, 24, 1 hijo/a [C], sector privado

Otras emociones entrelazadas

Las mujeres entrevistadas señalaron también una amplia variedad de otras emociones por las que han transitado en la pandemia, pero principalmente son el estrés, el miedo o la preocupación a contagiarse, a perder el trabajo, a la muerte, la tristeza, la desesperación, el coraje, la soledad, la ansiedad, la culpa, la angustia, entre otras.

“Pues el impacto negativo que tengo es ese, más bien a nivel como emocional, porque yo sí me he sentido muy estresada. O sea, nunca me había sentido tan estresada como ahora. Pero pues ni modo, tengo que estar aquí. A mí sí me ha costado mucho trabajo. Para mí ese es el impacto negativo, porque, además, por ejemplo, con los niños tenemos que estarles dando contención todo el tiempo, y pues dices tú “¿cómo contengo a alguien si yo estoy peor?” pero pues como mamá lo haces.”

Alexa, 42, 1 hijo/a, [C], sector público

Esta situación de estrés permanente también generó efectos en su salud física. Varias mujeres reportaron padecimientos asociados al estrés, como gastritis, migrañas, insomnio, subir o perder peso, malestares que varias de ellas identifican que han sido producto de enfrentar las medidas de distanciamiento físico.

“De alguna manera, las tres enfermamos. Entonces eso es algo que me llama mucho la atención porque yo no sé si todas las mujeres que estamos viviendo la pandemia hemos llevado un nivel de estrés que no nos hemos dado cuenta y que el cuerpo lo manifiesta con alguna enfermedad. Pero al menos mi red de apoyo, todas las mujeres en mi área de apoyo enfermaron, no de gravedad, pero sí cosas relacionadas con estrés.”

Mariela, 41, 1 hijo/a [B], sector público

“Llega un punto en el que te deprimas, bueno yo me siento a veces deprimida, me cuesta mucho trabajo pararme.”

Catalina, 29, 1 hijo/a [C], sector público

Este mundo de emociones se ha visto acompañado de diferentes mecanismos para ser abordado. 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.

“Mi pareja y yo estamos con antidepresivos; tuvimos que regresar al psiquiatra por los niveles de ansiedad también. No todo es color de rosa; a veces estamos muy medicados. Echando mano de herramientas para sobrellevar esto y poder tomar decisiones más claras.”

Mónica, 40, 1 hijo/a [C], sector privado

Para muchas mujeres entrevistadas hay una angustia permanente por su salud tanto física como mental al verse como las principales cuidadoras de sus hijos o hijas, y verse todo el tiempo atendiendo el bienestar de las demás personas, y dejando en último lugar el propio.

“No solo hay que cuidar a la personita que tienes enfrente, no solo hay que cuidar a la pareja, que también tiene su nivel de angustia y de estrés y demás, sino además tiene uno que cuidarse de sí mismo; no solo a ti mismo, sino de ti mismo, y eso es muy cansado.”

Alicia, 41, 1 hijo/a [B], sector privado

“No me puedo enfermar porque de mí depende ella [su hija], ¿no? Entonces eso sí me ha preocupado mucho; el mantenerme bien porque atiendo por mí y atiendo por ella. Y que pues a mí me parece que tampoco es que su papá pudiera en último caso que yo me enfermara hacerse cargo. Definitivamente no.”

Ivana, 46, 1 hijo/a [C], sector público

Finalmente, otra emoción expresada y compartida en los relatos de las mujeres entrevistadas fue la soledad, y el sentir que la situación las ha rebasado por falta de empatía y apoyos. En efecto, una gran coincidencia en las mujeres entrevistadas es el señalamiento de poder identificar los efectos de la pandemia en la salud mental, y generar acciones y políticas para atenderla.

“Estamos rebasadas, sentimos que estamos solas contra el mundo, tú y tu lucha y tus hijos aquí, y tratando que esto esté, que funcione. Así estamos todas... Estás así en el Titanic.”

Miriam, 52, 1 hijo/a [C], sector público

“No solamente el confinamiento ha implicado que estemos encerradas en casa, sino que estamos encerradas en opciones también. No hay esta posibilidad de conciliar, no hay este apoyo del Estado, no hay empatía desde los centros de trabajo... Entonces es como otro tipo de violencia. Una violencia que se está propiciando por el aislamiento y por esta limitación de opciones.”

Graciela, 31, 1 hijo/a [B], otro sector

Lo comentado aquí recalca una sintomatología y unos mecanismos de atención de la salud mental desplegados por las madres realmente fuera de lo común. El hecho de que sean las principales cuidadoras y, por ende, se sientan mayormente responsables del bienestar físico y socioemocional de su hogar tiene causas estructurales. En un contexto tan crítico como el de la pandemia de COVID-19 y su gestión, lo anterior conlleva, más que nunca, altos costos para su propio equilibrio emocional en materia de agotamiento, ansiedad, estrés y depresión.

Conclusiones y recomendaciones



Conclusiones

Hay que recordarlo y subrayarlo: muchas mujeres entrevistadas se encuentran muy arriba del promedio de ingreso de la población mexicana y están contratadas en el sector formal. De hecho, varias reconocieron ser “*privilegiadas*” o “*afortunadas*”. En este sentido, se entiende que se cuestione la pertinencia de un estudio con el presente enfoque por parte de un organismo que vela por el desarrollo de los países y las personas. No obstante, los resultados presentados aquí confirman que detrás de la problemática de madres que trabajan en tiempo de pandemia, existe un verdadero problema de desarrollo. Si bien se había detectado una erosión de la participación de las mujeres en la 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, la socialización fallida del costo de los cuidados son algunos de estos factores. Aun cuando las mujeres entrevistadas en este estudio representan el pico del iceberg, su testimonio permite entender cómo las barreras de acceso al empleo remunerado formal se han acrecentado con la pandemia y que, sin medidas proactivas tanto desde el ámbito laboral como en materia de cuidados, en vez de cerrar la brecha de acceso a este tipo de empleo, será cada vez más un “*privilegio*” para una madre en México acceder a un trabajo digno.

Desde hace tiempo se ha identificado cómo la organización de la sociedad, basada en estereotipos de género, confirmada hasta en sus propias estructuras legales, pone en desventaja a las mujeres, dado su potencial involucramiento con labores domésticas y de cuidado en proporción mucho mayor a los hombres. Incluso ya son conocidas aquellas medidas y prácticas que contrarrestan de manera eficaz dicho fenómeno. La época inédita de la pandemia visibilizó de manera percutante, en 2020, la dependencia de la producción hacia las labores de cuidado. El presente estudio ilustra la manera en que la emergencia y la necesidad de improvisar ante la transformación repentina de estructuras establecidas para absorber estas labores ponen en jaque de modo sistémico a las mujeres y, en particular, a las madres, empujándolas a asumir de manera desbalanceada los costos de este ajuste.

Ante el quiebre del pacto social establecido en que, por lo menos una parte del día, una fracción de las labores de educación y cuidados eran externos a los hogares, las madres han estado en primera línea del contingente de cuidadores de emergencia¹¹.

11 Ello, dejando de lado el tema de cuidados sanitarios, es determinante para enfrentar la crisis epidemiológica.

La instalación repentina de los centros de trabajo en los hogares reveló que la separación entre vida profesional y vida personal, más que una realidad empírica, resulta ser una construcción frágil. Las mujeres no han esperado a la pandemia para organizar minuciosamente la articulación de sus responsabilidades laborales con las necesidades de su hogar. El estudio muestra que, en línea con el hecho de que estaban a cargo de ello, a raíz de la asignación sexuada de roles antes de la crisis derivada de la COVID-19, asumieron la reconfiguración de esta organización, a costa de su desempeño laboral y su vida personal, con una agudización inédita de riesgos en su salud física y mental.

De tal modo, 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. Lo anterior no implica que se mezclen ambas esferas, sino que, al contrario, se organice una en función de la otra, con una perspectiva de derechos de quienes se involucren en ellas.

En el camino hacia la igualdad sustantiva, el tema de la repartición de las tareas domésticas y cuidados ya no puede ser percibido como un asunto personal, sino que tiene que ser atendido socialmente, implementando medidas que permitan transformar roles así como asimetrías resultantes de características interseccionales. De no ser así, se reproducen prejuicios reputacionales en todas las mujeres, por el “*riesgo*” potencialmente mayor de asumir labores de cuidado que corren en comparación con los hombres. Las modificaciones en la organización de la repartición de los cuidados deben permitir distribuir este riesgo entre todas las personas. Dicho hallazgo, aunque no sea nuevo, se ha hecho imprescindible con la pandemia, para no dejar a nadie atrás.

No solo es necesario alentar y facilitar que los hombres participen en mayor medida en estas labores en el interior de los hogares, sino también reconocer el papel fundamental que desempeñan los gobiernos, la población en general y las empresas para que estos cuidados se lleven a cabo de forma igualitaria y con corresponsabilidad.

Recomendaciones

Acciones por emprender desde la política pública

Apoderarse de la norma vigente y asegurar su respeto

El marco normativo mexicano integra varios instrumentos con capacidad de incentivar la igualdad sustantiva entre las personas, así como el respeto de ellas en sus espacios de trabajo. El papel de las autoridades es asegurar su debido seguimiento.

- 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; sin embargo, no está siendo implementada por muchos empleadores, al no ser Mandatoria. Es una obligación de las autoridades dotarles de los medios de operación y recursos necesarios para que se implemente. Resulta imprescindible que se etiquete presupuesto público para fortalecer su implementación. Se requieren medidas que dejen de ser optativas y que sean penalizadoras en caso de no respeto, sino también de mecanismos sistematizados y verificados de rendición de cuenta por parte de los empleadores para que transparenten sus prácticas. En este sentido, es importante que el proceso de reforma al que está siendo sometida la NMX-R-025-SCFI-2015 se realice de manera pronta, y considere que esta pase a ser una Norma Oficial Mexicana.

Incorporar plenamente las labores de cuidado como actividad esencial

El estudio vuelve a constatar algo que se detectó desde hace mucho, y que se explicó y se mapeó: el hecho de que se da un valor menor a las actividades de cuidado; un valor tan minúsculo que se asume que no se tienen que realizar a cambio de un salario. El Estado desempeña un papel decisivo para que se reconozcan y se dignifiquen las actividades de cuidado y de quienes las llevan a cabo.

- Con la inquietud de que sea una medida transitoria, pues la expectativa es que no existan más personas que realizan labores de cuidado de manera no remunerada o informalmente, las autoridades podrían expandir los programas de seguridad social a quienes realizan labores de cuidado remuneradas y no remuneradas.
- Ante el desbalance de repartición de las labores no remuneradas en el hogar, es determinante que haya un cambio de paradigma, en el que las labores de cuidado en el hogar sean compartidas por todas las personas que lo habitan, que exista una mayor visibilidad de su importancia, una toma de consciencia y un cambio de hábitos por parte de las personas. En tal sentido, 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).
- Como se ha mostrado a lo largo de este estudio, las afectaciones en la salud mental de las mujeres no es un elemento aislado durante la pandemia, y están fuertemente relacionadas con lidiar con el cuidado y educación de los hijos y/o hijas, atender labores del hogar, y las relacionadas con el trabajo, por lo que, como lo señala la Comisión Interamericana de Mujeres, “fomentar mecanismos de corresponsabilidad en materia de cuidados, es una forma de proteger la salud de las mujeres, una forma de darle tiempo para el autocuidado y su salud mental, además de ser una precondition esencial para la igualdad de género” (CIM, 2020).

- En resonancia con lo que se comentó unas líneas antes, existe un conocimiento fino y experto de este tema. Resulta necesaria 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.

Asegurar servicios de cuidado de calidad y universales

Cualquier persona u hogar en algún momento se halla confrontado a la necesidad de servicios de cuidado, sea para atender a hijos o hijas, familiares con enfermedades, con alguna discapacidad o en edad avanzada. Deconstruir la idea de que las mujeres, madres, empleadoras contratadas en condición poco dignas sean quienes resuelven esta necesidad, muchas veces sin remuneración, implica desarrollar una infraestructura de cuidados pública, robusta y con enfoque de derechos. Ello permitiría una mayor capacidad de conciliación entre actividades de cuidados y las otras, que muchas veces obligan a las mujeres a privilegiar las primeras.

- Las autoridades tienen la posibilidad de impulsar el establecimiento de una infraestructura de cuidados (guarderías, cuidados a domicilio, establecimientos para adultos mayores) de calidad con cobertura universal y capacidad correspondiente a la demanda.
- En consonancia con lo anterior, y para asegurar una igualdad sustantiva desde la raíz del sistema de cuidados intrafamiliar, resulta necesario adecuar el sistema de licencias parentales, deslindándolas del sexo de quienes ejercen la autoridad de la persona menor y asegurando igualdad sustantiva y corresponsabilidad. De inicio, por ejemplo, los permisos tanto de maternidad como de paternidad deberían tener la misma duración. Esquemas en los que alguna parte del tiempo total de licencia sea obligatoriamente dividido a la mitad, y en momentos escalonados, entre cada persona legalmente responsable de la persona menor, son un ejemplo de ello.

Promover la conciliación de la vida laboral y personal mediante esquemas de corresponsabilidad

El reconocimiento de la necesaria conciliación entre vida laboral y personal en México es sumamente limitado, pues en general se aplica en circunstancias excepcionales, como el periodo de lactancia. Muchas veces, arreglos para la conciliación son más el resultado de negociaciones interindividuales entre persona supervisora y persona supervisada que de reglas claramente establecidas y respetadas. Con un sesgo de género, se otorgan derechos especiales a las mujeres, como si fueran favores, cuando en realidad pueden entorpecer mucho su carrera profesional. Ejemplo de ello son los horarios diferenciados en una oficina con una salida más temprana para el personal operativo, casi exclusivamente compuesto de personal secretarial femenino.

- Es importante que el Estado mexicano implemente acciones para ratificar los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, y en particular, del Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.
- El diagnóstico concluyente respecto al hecho de que las labores de cuidados recaen en su enorme mayoría en mujeres, y ello a costas de su inclusión en la PEA o de la percepción de un salario competitivo con el que reciben sus pares hombres, debe llevar necesariamente a un debate público sobre las labores de cuidado de las cuales una persona depende para realizar otras actividades, su incompresibilidad y la necesidad universal de contar con un espacio personal para atenderlas, sin discriminación de sexo ni de condición familiar. El enfoque de derechos y la búsqueda de la igualdad sustantiva tiene que ser la columna vertebral de la redistribución de las labores de trabajo doméstico y cuidados entre personas. Los mecanismos por implementar deben tener un enfoque de corresponsabilidad y no únicamente de conciliación.
- El trabajo para cambiar las estructuras mentales que se derivan de prácticas incorporadas y que segmentan a las personas por motivos relacionados con su identidad de género es desafiante pero imprescindible. Por ello, es clave generar campañas de comunicación masivas que se dirijan a los diferentes segmentos de la población con objeto de promover la responsabilidad de los hombres para las labores de cuidado hacia las personas de su círculo (como pueden ser sus padres o madres de la tercera edad, hijos e hijas, entre otros) y sus responsabilidades en cuanto a las labores de su propio hogar.
- “La corresponsabilidad en las tareas de cuidado debe ser un objetivo a corto y medio plazo” (Ramos & Gómez, 2020). Ello implica tomar decisiones que permitan cambios inmediatos y otras cuyos resultados, más profundos, se observen con el paso del tiempo. Incluir a los diferentes sectores de la sociedad, entre ellos a las organizaciones de la sociedad civil y a los centros de trabajo para establecerlas, permitirá la adopción de medidas reconocidas, así como generar apropiación. En este aspecto específico, la acción desde lo local es clave.

Mitigar y corregir las asimetrías de género en afectaciones derivadas de la pandemia

El estudio de ONU Mujeres & CARE Internacional (ONU Mujeres, 2020) es categórico; si no se contempla la perspectiva de género en la formulación de políticas públicas en el proceso de respuesta y recuperación, no se logrará ninguna mitigación o recuperación satisfactoria.

- Siguiendo este mismo estudio, se recomienda incluir el trabajo de cuidados como un trabajo esencial (tanto el remunerado como el no remunerado).
- Es responsabilidad del Estado orientar el establecimiento de planes de contingencia y movilizar 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.
- Si bien ya se conoce que ha habido efectos inmediatos de COVID-19 que

han impactado en mayor medida a las mujeres, se requiere considerar políticas efectivas que aseguren y fortalezcan primeros niveles de atención mientras continúe el periodo de contingencia y también durante la fase de recuperación.

- Se deben generar políticas públicas que contribuyan al cuidado de la salud mental de las mujeres, que reconozcan y midan afectaciones, atiendan sus repercusiones inmediatas, y que anticipen los efectos que todavía están por llegar (ONU, 2020a).
- La posibilidad de exceptuar a personas del trabajo presencial en servicios esenciales o de establecer esquemas de trabajo flexibles o rotativos, por motivo de labores de cuidado imprescindibles, tiene que incorporarse en estrategias que contemplen medidas de corresponsabilidad, asegurando un equilibrio entre mujeres y hombres en su implementación. Asimismo, dichas medidas se deben diseñar a la luz de las causas visibles y menos visibles del desarrollo profesional. Dichas estrategias deben ser promovidas desde el gobierno.
- En concordancia con lo anterior, es importante normar el hecho de que el regreso a los centros de trabajo que están teletrabajando debe alinearse a la reapertura de escuelas y guarderías. Las autoridades tienen que orientar el establecimiento de planes de contingencia mientras se produce la reanudación de la actividad del sistema educativo. Si no puede funcionar con normalidad, será necesario contar con alternativas que combinen recursos institucionales y familiares.
- Resulta indispensable que se realicen protocolos de atención mental con perspectiva de género, que se mejore la cobertura y la calidad de la atención que brindan las líneas telefónicas de emergencia.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) debe supervisar el cumplimiento de las obligaciones de los centros de trabajo en materia de teletrabajo; de otra forma, se convierten en letra muerta.
- Es importante considerar la posibilidad de establecer transferencias monetarias compensatorias a las personas que trabajan en oficios de cuidado y que hayan tenido que reducir o interrumpir su actividad, así como a personas que tuvieron que interrumpir su actividad laboral para dedicarse al cuidado de otras personas.

Acciones por emprender para fomentar una cultura organizacional integrada a la vida social

Reconocer la vida del personal con igualdad y más allá de su función en el trabajo

- Los centros de trabajo tienen la oportunidad de reconocer de manera explícita que el trabajo de su personal está condicionado por la resolución adecuada de sus responsabilidades de cuidados. Mediante una comunicación más abierta y empática al respecto y a medidas concretas, escritas e igualitarias,

que demuestren una consideración de las personas desde un enfoque holístico, se invita a fomentar una cultura organizacional que facilite la debida atención a las responsabilidades profesionales, gracias a un reconocimiento explícito de las responsabilidades en la esfera personal. Medidas proactivas para asegurar igualdad de acceso a esquemas flexibles de trabajo tienen que ser incorporadas para eliminar asimetrías entre niveles jerárquicos en los centros de trabajo.

- De manera muy concreta, las encuestas de clima laboral deben contemplar 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 adaptas a las necesidades del personal.
- En línea con lo anterior, los centros de trabajo tienen un papel importante que desempeñar en materia de salud mental y autocuidados de sus empleados y empleadas. Dispositivos de información, sensibilización y atención deben de ser parte de los servicios ofrecidos al 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.
- Los centros de trabajo deben incentivar esquemas híbridos (teletrabajo y trabajo presencial) y, derivado de ello, dinámicas de crecimiento profesional y métricas de calificación del personal que no den un mayor valor a quienes pasan más tiempo en los centros de trabajo. Deben prevalecer los criterios de rendimiento, productividad y orientación a resultados.
- Para ello, es importante que se implementen cambios de organización institucional haciendo de la flexibilidad laboral la norma. Arreglos que permitan facilitar la conciliación de lo laboral, lo familiar y lo personal no pueden ser asociados más, en las percepciones y en los hechos, a un bajo rendimiento. En este marco, se deben implementar medidas proactivas para la participación de los hombres en tareas no remuneradas medidas de la flexibilización de las jornadas laborales y permisos remunerados, así como permisos de parentalidad no negociables.

Tener una gestión laboral integral en tiempo de crisis

Ante la incertidumbre y la necesidad de una adaptación en tiempo real sin la posibilidad de normar de inmediato las adaptaciones implementadas y para evitar medidas asimétricas, se deben tener conversaciones colectivas, abiertas e inclusivas sobre la situación de crisis.

- De manera continua, resulta esencial evaluar la experiencia de las y los trabajadores con el teletrabajo y supervisar sus necesidades cambiantes mediante encuestas, entrevistas o grupos de discusión, a fin de garantizar que sus voces se incluyan en la formulación y la aplicación de futuras políticas de teletrabajo.

- De manera concreta, ante una situación tan inédita como la de la pandemia de COVID-19, es imprescindible valorar las condiciones laborales del personal, considerando la necesidad de conciliar trabajo y labores de cuidados y domésticos. Para ello, hay que tomar en cuenta la reducción de la jornada laboral, determinando nuevos horarios y asegurando que estos sean finitos, respetando las jornadas máximas establecidas en la Ley Federal del Trabajo. En este sentido, el teletrabajo no puede resultar en un incremento de las cargas laborales.
- Como ya se comentó, el regreso a los centros de trabajo que actualmente están teletrabajando debe alinearse a la reapertura de escuelas y guarderías. Una correcta implementación de ello también es responsabilidad de los centros de trabajo.

Anexo 1



Aproximación del lugar de trabajo de mujeres y hombres en edad productiva a partir de características de las unidades económicas en las que se desempeñan, reportadas en la ENOE.

	 MUJERES		 HOMBRES	
	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)
POBLACIÓN TOTAL	50,390,398	100%	4,539,4230	100%
POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA	27,745,996	55.06%	10,710,268	23.59%
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA	226,44,402	44.94%	34,683,962	76.41%
POBLACIÓN DESOCUPADA	776,307	1.54%	1,199,753	2.64%
POBLACIÓN OCUPADA	21,868,095	43.40%	33,484,209	73.76%
POBLACIÓN QUE TRABAJA FUERA DE CASA SIN POSIBILIDAD DE TELETRABAJO	12,489,082	24.78%	20,656,502	45.50%
ACTIVIDADES AGROPECUARIAS	745,146	1.48%	5,561,996	12.25%
INSTITUCIONES EDUCATIVAS/HOSPITALARIAS	2,143,236	4.25%	1,232,131	2.71%
UNIDAD DOMÉSTICA	2,241,730	4.45%	299,778	0.66%
LOCAL	4,614,401	9.16%	5,302,713	11.68%
CAMPO/CIELO ABIERTO	5,413	0.01%	123,790	0.27%
AMBULANTE (CASA EN CASA O CALLE)	437,079	0.87%	345,159	0.76%
PUESTO IMPROVISADO	530,853	1.05%	329,020	0.72%
VEHÍCULO SIN MOTOR	88,957	0.18%	187,003	0.41%
VEHÍCULO MOTORIZADO	54,201	0.11%	1,425,334	3.14%
PUESTO SEMIFIJO	464,638	0.92%	437,393	0.96%
PUESTO FIJO	86,763	0.17%	113,694	0.25%
EN EL DOMICILIO DEL PATRÓN O DONDE LO REQUIEREN LOS CLIENTES	896,928	1.78%	4,266,852	9.40%
VISITANDO A DISTINTOS CLIENTES	129,936	0.26%	496,427	1.09%
EN EL LUGAR DE LA OBRA	49,801	0.10%	535,212	1.18%
POBLACIÓN QUE TRABAJA FUERA DE CASA CON POSIBILIDAD DE TELETRABAJO	6,151,085	12.21%	10,192,254	22.45%
ESTABLECIMIENTO Y OFICINA	414,743	0.82%	687,859	1.52%
DESPACHO/OFICINA	392,392	0.78%	514,510	1.13%
INSTALACIONES O VEHÍCULOS DE LA EMPRESA	4,984,738	9.89%	8,235,993	18.14%
INSTALACIONES DE OTRA EMPRESA O INSTITUCIÓN A DONDE SE LE ENVÍA	359,212	0.71%	753,892	1.66%
POBLACIÓN QUE TRABAJA EN CASA DESDE ANTES DE LA PANDEMIA	2,064,218	4.10%	1,040,383	2.29%
EN SU DOMICILIO CON INSTALACIÓN ESPECIAL	1,678,053	3.33%	316,791	0.70%
EN SU DOMICILIO SIN INSTALACIÓN ESPECIAL	386,165	0.77%	723,592	1.59%
OTRO/NO SE SABE	1,163,710	2.31%	1,595,070	3.51%

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2020. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Anexo 2



Características de la muestra entrevistada

Para entender con profundidad las condiciones e implicaciones para una madre trabajadora en cuanto al traslado hacia el hogar de su actividad laboral remunerada, se procuró entrevistar a mujeres con perfiles distintos e intersecciones diversas, sin pretensión de representatividad estadística. Del total de registros recibidos, los criterios con que se seleccionó a las mujeres fueron los siguientes: lugar de residencia, composición del hogar, identidad étnica, orientación sexual, disponibilidad de apoyo remunerado en el hogar, nivel de estudios y sector de trabajo, nivel de responsabilidad laboral y sector de trabajo, así como el ingreso.

Características del hogar

Lugar de residencia ¹²	
Ciudad de México	28
Otro estado	29

Composición del hogar ¹³	
Vive con familia nuclear	45
Vive con familia extendida	12

Rango de edades de los hijos e hijas¹⁴

Grupo de edad	Rango de edad	Nivel escolar de referencia	Número de madres en cada grupo
A	0 a 2 años	Educación inicial	17
B	3 a 5 años	Preescolar	22
C	6 a 12 años	Primaria	29
D	13 años y más	Secundaria o superior	2

12 Algunas mujeres han cambiado de lugar de residencia después del inicio de la epidemia. El estudio consideró el lugar de residencia anterior al traslado del trabajo al hogar, excepto en los casos en que se dio el cambio debido a una razón distinta de la epidemia.

13 Se contó a las mujeres que vivían con familia extendida antes del traslado del trabajo al hogar, pero, a raíz de ello, más mujeres viven con otros familiares.

14 Las madres con hijos/as en más de un grupo de edad se contabilizan en cada uno de los grupos de edad a los que sus hijos pertenecen.

Características personales

Identidad étnica	
Se identifica como indígena	1
No se identifica como indígena	56

Orientación sexual	
Heterosexual	56
Otra	1

Características académicas y laborales

	Sector público	Sector privado	Otro sector
Grado anterior a licenciatura	0	0	1
Licenciatura	10	11	7
Posgrado	10	8	10

	Sector público	Sector privado	Otro sector
Coordina equipo	14	10	14
No Coordina equipo	6	9	4

Características académicas y laborales

Menos de \$10,000 pesos	8
Entre \$10,000 y \$20,000 pesos	15
Entre \$20,001 y \$50,000 pesos	19
Más de \$50,000 pesos	15

Bibliografía



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

Andrew, A., Cattan, S., Costa Dias, M., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., . . . Sevilla, A. (2020). How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?, IFS. Disponible en: <https://www.ifs.org.uk/uploads/BN290-Mothers-and-fathers-balancing-work-and-life-under-lockdown.pdf>

ARF (2020). Los Derechos de las Mujeres de la Región en Épocas de COVID-19: Estado de situación y recomendaciones para promover políticas con justicia de género, EQUIS. Disponible en: <https://equis.org.mx/wp-content/uploads/2020/06/Derechos-de-las-mujeres-de-la-regio%CC%81n-en-e%CC%81pocas-de-COVID-19-ARF.pdf>

Banco Mundial (2019). Diagnóstico de género en México, Banco Mundial. Disponible en: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/312181558677765028/pdf/Mexico-Gender-Assessment.pdf>

BID (2020). Educación inicial remota y salud mental durante la pandemia COVID-19, BID. Disponible en: <https://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>

Bisquerra Alzina, R. (2005). Educación emocional y bienestar, Red AGE. Disponible en: <http://www.redage.org/publicaciones/educacion-emocional-y-bienestar>

Budig, M. J., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood, Stanford Center on Poverty and Inequality. Disponible en: https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/_media/pdf/Reference%20Media/Budig_2001_Lifecourse.pdf

Calarco, J., Meanwell, E., Anderson, E., & Knopf, A. (2020). My Husband Thinks I'm Crazy": COVID-19-Related Conflict in Couples with Young Children, OSF. Disponible en: <https://osf.io/preprints/socarxiv/cpkj6/>

Cámara de Diputados (2020a). Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo, Gaceta parlamentaria. Disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/dic/20201208-XV.pdf>

Cámara de Diputados (2020b). Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de sistema nacional de cuidados, Gaceta Parlamentaria. Disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/nov/20201118-RC.pdf>

Carvajal, O. (2020). Ya retornó 23.7% de niños a guarderías, La Razón. Disponible en: <https://www.razon.com.mx/mexico/regresa-23-ninos-guarderias-pais-404404>

CIM (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados, OEA. Disponible en: <https://eurosocial.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: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

De la Cruz Toledo, E. (2014). Preschool Enrollment and Mothers' Employment in Mexico, Princeton University. Disponible en: <https://paa2015.princeton.edu/papers/150104>

Del Rosal, P. (2020). El alto coste del desamor: las consultas de divorcios se disparan durante la cuarentena, El País. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2020-05-29/el-alto-coste-del-desamor-las-consultas-de-divorcios-se-disparan-durante-la-cuarentena.html>

DELOITTE (2020). Understanding the pandemic's impact on working women. How employers can act now to prevent a setback in achieving gender parity in the workplace, DELOITTE. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-about-deloitte-understanding-the-pandemic-s-impact-on-working-women.pdf>

DOF (2020a). ACUERDO número 02/03/20, DOF. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5589479&fecha=16/03/2020

DOF (2020b). ACUERDO por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, DOF. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020

ECONOMÍA (2020). La Secretaria @GMarquezColin reconoció el enorme esfuerzo del @ISSSTE_mx por haber mantenido en operación las estancias infantiles durante la pandemia del #Covid_19, Twitter. Disponible en: https://twitter.com/SE_mx/status/1312178607641378817

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

EQUIDE (2020). Encuesta de Seguimiento de los Efectos del COVID-19 en el Bienestar de los Hogares Mexicano, Universidad Iberoamericana y UNICEF México. Disponible en: <https://equide.org/wp-content/uploads/2020/12/PP-ENCOVID19-Abr-Oct-2020-final.pdf>

Hernández, M. (2020). Informe diario sobre coronavirus COVID-19 en México, Presidencia de la República. Disponible en: <https://www.gob.mx/presidencia/es/articulos/version-estenografica-conferencia-de-prensa-informe-diario-sobre-coronavirus-covid-19-en-mexico-247669?idiom=es>

INEGI (2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>

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

INEGI (2018a). Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2018, INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2018/>

INEGI (2018b). Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/StmaCntaNal/CSTNRH2017.pdf>

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

INEGI (2019b). Salud mental, INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/temas/salud/#Tabulados>

INEGI (2019c). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Cuarto trimestre de 2019, INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

INEGI (2019d). Características de los nacimientos registrados en México durante 2018, INEGI. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/EstSociodemo/NacimientosRegistrados2019_09.pdf

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

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

INEGI (2020b). Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) 2020, INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/investigacion/etoe/>

INEGI (2020c). Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas (ECOVID-IE) 2020, INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ecovidie/2020/#Tabulados>

INMUJERES (2006). Panorama de la salud mental en las mujeres y los hombres mexicanos, INMUJERES. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100779.pdf

Jímenez Brito, L. (2020). Maternidad y seguridad social, Cuaderno de políticas para el bienestar. Disponible en: <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/maternidad-y-seguridad-social-v2.pdf>

Miller, R., & St. Julien, J. (2020). A Bold Policy Agenda for Work-Family Justice and Gender Equity During COVID-19 and Beyond, New America. Disponible en: <https://www.newamerica.org/better-life-lab/reports/bold-policy-agenda-work-family-justice-and-gender-equity-during-covid-19-and-beyond/>

Monroy-Gómez-Franco, L. (2020). ¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México, CEEY. Disponible en: <https://ceey.org.mx/quien-puede-trabajar-desde-casa-evidencia-desde-mexico/>

OIT (2020). México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos, OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf

OMS (2020). Depresión, OMS. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>

OMS (2021). Gender and women's mental health, OMS. Disponible en: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/gender-and-women-s-mental-health>

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

ONU (2020b). Policy brief: The impact of COVID-19 on women, UN Women. Disponible en: <https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2020/06/report/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en-1.pdf>

ONU Mujeres (2020). Análisis rápido de género para la emergencia de COVID-19 en América Latina y el Caribe, ONU Mujeres. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/05/analisis-rapido-de-genero-de-america-latina-y-el-caribe>

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: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45916-cuidados-america-latina-caribe-tiempos-covid-19-sistemas-integrales-fortalecer>

ONU Mujeres, OIT, & CEPAL (2020). Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19, CEPAL. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45724-trabajadoras-remuneradas-hogar-america-latina-caribe-frente-la-crisis-covid-19>

OPS/OMS (2014). Prevención del suicidio. Un imperativo global, OPS/OMS. Disponible en: https://www.who.int/mental_health/suicide-prevention/exe_summary_spanish.pdf?ua=1

OXFAM America (2020). Caring Under COVID-19: How the Pandemic Is and Is Not Changing Unpaid Care and Domestic Work Responsibilities in the United States, OXFAM America. Disponible en: <https://oxfamilibrary.openrepository.com/handle/10546/621084>

OXFAM America (2020). Los Cuidados en Tiempos Del Coronavirus: Por qué el trabajo de cuidados debe ser un elemento central para un futuro feminista post COVID-19, OXFAM America. Disponible en: <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621009/bp-care-crisis-time-for-global-reevaluation-care-250620-es.pdf?sequence=14>

PNUD (2020). Desarrollo Humano y COVID-19 en México: Desafíos para una recuperación sostenible, PNUD México. Disponible en: <https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/library/poverty/desarrollo-humano-y-covid-19-en-mexico.html>

Ramos, J., & Gómez, A. (2020). ¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres?, IVIE. Disponible en: https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/06/16.Covid19_IvieExpress_Por-qu%C3%A9-los-retos-de-la-concilacion-en-tiempos.pdf

Rendón, P. (2020). Trabajadoras del hogar, de las primeras despedidas por el COVID-19, IBERO Ciudad de México. Disponible en: <https://ibero.mx/prensa/trabajadoras-del-hogar-de-las-primeras-despedidas-por-el-covid-19>

UNAM (2020). Impacto del COVID-19 en trabajadores mexicanos, UNAM. Disponible en: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2020_959.html

Wong, A. (2020). Regreso a clases presenciales, hasta que covid-19 sea totalmente vencido: SEP, Milenio. Disponible en: <https://www.milenio.com/politica/regreso-clases-presenciales-covid-19-vencido-sep>

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

