

Recepción: **Septiembre 2, 2020** | Aceptación: **Septiembre 28, 2020**

MUJERES, TRABAJO DE CUIDADOS Y SOBREEXPLOTACIÓN: DESIGUALDADES DE GÉNERO EN MÉXICO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19

WOMEN, CARE WORK AND OVER-EXPLOITATION: GENDER
INEQUALITIES IN MEXICO DURING THE COVID-19 PANDEMIC

—

Mónica Susana Amilpas García
monica.amilpas@politicasysociales.unam.mx

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO, MÉXICO



Para citar este artículo:

Amilpas García, M. S. (2020). Mujeres, trabajo de cuidados y sobreexplotación desigualdades de género en México durante la pandemia por COVID-19. *ESPACIO I+D, INNOVACIÓN MÁS DESARROLLO*, 9(25). <https://doi.org/10.31644/IMASD.25.2020.a06>

RESUMEN

Con base en el enfoque de la economía feminista, se busca visibilizar los factores que agudizan las expresiones de desigualdad de género que afrontan las mujeres que tiene un trabajo remunerado durante la pandemia por COVID-19 en México.

Palabras Clave

Mujeres, desigualdades de género, trabajo de cuidados, trabajo doméstico, pandemia, COVID-19..

– Abstract –

Based on the approach of the feminist economy, this article seeks to make visible the factors that exacerbate the expressions of gender inequality faced by women who have paid jobs during the COVID-19 pandemic in Mexico.

Keywords

Women, gender inequalities, work generic division, care work, domestic work, COVID-19 pandemic

La pandemia mundial por COVID -19 ha impactado la vida de todas las personas, aunque de diferente forma, dependiendo de su edad, profesión, género y clase. Las mujeres han visto recrudecida su realidad, pues esta crisis de salud ha ahondado las expresiones de desigualdad por las que a diario atraviesan.

En México, la crisis por COVID-19 ha afectado más a los negocios encabezados por mujeres que por hombres. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020) el 44.9% de los negocios encabezados por mujeres fueron afectados por la crisis, en contraste con el 39.3% de los encabezados por hombres.

Además, de las 12.4 millones de mujeres ocupadas, 2.9 millones tuvieron que ausentarse temporalmente de sus trabajos o perdieron sus empleos durante la contingencia sanitaria. De ellas solo el 40.5% recibió su salario completo; 46.9% lo recibió de forma parcial y 12.6% no recibió ningún ingreso.

Para muchas mujeres esta brecha de desigualdad va más allá del salario. De acuerdo con el Observatorio de Género y COVID-19 en México (2020) las mujeres y niñas responsables del cuidado al interior de los hogares, se encargan de la atención de personas enfermas por COVID-19 o bien, del cuidado de los niñas y niños derivado del cierre de escuelas.

En un contexto regular, las mujeres dedican un promedio de 28.8 horas a la semana al trabajo de cuidados, mientras que los hombres dedican 12.4 horas. Las personas de 60 años y más, las y los enfermos y quienes tienen alguna discapacidad son a quienes más tiempo de cuidados se les brinda, al igual que a los integrantes del hogar de 0 a 14 años. Esto sin contar las más de ocho horas laborales por trabajo remunerado que desempeñan en diferentes sectores.

Con el cierre de escuelas, consecuencia de las estrategias para mitigar el impacto del virus COVID-19 en la población mexicana, el aumento en el número de personas mayores enfermas y la incertidumbre económica que afecta a las organizaciones y al mantenimiento de su plantilla laboral, las mujeres han visto disminuidos sus ingresos y aumentado el tiempo dedicado al trabajo doméstico, al trabajo de cuidados no remunerados.

Al tratarse de un problema estructural, la desigualdad de género se replica en todos los espacios, en todas las instituciones y en todos los contextos, con sus diferentes matices.

Desde el enfoque de la economía feminista y categorías como género, patriarcado, división genérica del trabajo, doble jornada y trabajo no remunerado, se busca visibilizar aquellos factores que inciden en las expresiones de desigualdad y explotación que viven las mujeres y como el rol de cuidadoras, que históricamente se les ha asignado, las coloca como las principales responsables de la educación y cuidado de la infancia, así como de las personas enfermas, todo ello sin permitirles descuidar su trabajo

remunerado; esto ha afectado su salud física, emocional y psicológica, así como sus ingresos y oportunidades de crecimiento laboral.

1. CAPITALISMO Y PATRIARCADO

Las mujeres, al incorporarse al mercado laboral, rompieron con la idea de la división genérica tradicional del trabajo: mujeres en la reproducción y hombres en la producción. La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado es una tendencia imparable, necesaria para el mercado. Sin embargo, de manera unilateral, ahora las mujeres están en ambos espacios.

Tanto el capitalismo como el patriarcado, son dos estructuras que, en conjunto, generan condiciones de desigualdad de género. Las economistas políticas feministas señalan que el capitalismo ha naturalizado el prejuicio masculino al valorar las formas tradicionalmente masculinas de organización y conocimiento (Riordan, 2002: 9).

Dicha situación ha dado pie a que se invisibilicen situaciones del trabajo de las mujeres como: la doble jornada, los cuidados, el trabajo doméstico, las profesiones generizadas, entre otros. De ahí que para analizar el trabajo de la mujer dentro de la sociedad, es necesario analizar el sistema socioeconómico en su conjunto.

Históricamente la participación femenina en la economía se ha restringido al ámbito doméstico, el cual no es reconocido como generador de bienes económicos. De ahí que cuando acceden al ámbito público las mujeres no son realmente agentes de cambio, ya que las posiciones a las que llegan a acceder muchas veces están limitadas en la toma de decisiones, pues las mujeres son vistas como ajenas a este ámbito. Alma Espino (2010: 9) señala que:

...las mujeres, han sido caracterizadas como dependientes y sin autonomía para sus decisiones económicas, como puede verse, por ejemplo, en todos los enfoques de la economía laboral respecto a la decisión de ingresar al mercado de trabajo en la teoría neoclásica. Las mujeres en términos neoclásicos serán “irracionales” no porque actúen contra las leyes de la racionalidad económica, sino porque no pueden actuar en el marco de la racionalidad establecida como tal, o porque actúan contraviniendo los roles prescriptos como naturales para ellas.

Se consideraba que el acceso de las mujeres al ámbito laboral representaría la eliminación de la desigualdad para el género femenino, pues en este orden económico, donde hombres y mujeres producen bienes y generan plusvalía, ambos tendrían una retribución económica, lo cual permitiría a las mujeres mayor independencia. Sin embargo, esto no ha sido así.

¿Cuál es la razón? Para poder dar respuesta Margaret Gallagher (1983:15) señala que el análisis que se haga debe abordar diversos enfoques

pues el sistema económico no es el único que influye en la desigualdad de las mujeres, sino también su conjunción con el patriarcado, el cual, en palabras de Heidi Hartmann (1980: 2) no es simplemente una estructura de opresión psíquica, sino también social y económica que funciona en todos los niveles, no solo en el mercado laboral, la educación o la política, sino en ámbitos privados como la familia.

Por tanto, el problema de la familia, el mercado de trabajo, la economía y la sociedad no es simplemente una división del trabajo entre el hombre y la mujer, sino una división que sitúa al hombre en una posición de superioridad y a la mujer en una posición subordinada. Esta alianza entre capitalismo y patriarcado ha logrado que, pese a las innumerables luchas, las mujeres sigan viviendo en la subordinación, en la opresión, en la desigualdad, la cual tiene diferentes expresiones dentro del sistema capitalista patriarcal.

Así, la base material del patriarcado en el contexto capitalista, es el control del hombre sobre la fuerza de trabajo de la mujer. Estas restricciones se aprecian en las relaciones dentro del matrimonio, en la asignación de deberes y responsabilidades dentro y fuera del hogar. Y se refuerzan en otros ámbitos de convivencia como clubes deportivos, oficinas, bares, restaurantes, iglesias, escuelas, etc.

Dado lo anterior, se debe destacar que el objetivo de la economía feminista es hacer visible lo que tradicionalmente la economía ha mantenido oculto: el trabajo familiar doméstico y sus relaciones. Así como abordar el proceso productivo y la diferencia en las tareas que hacen hombres o mujeres, las cuales pueden tener mayor o menor prestigio, creando desigualdades en las recompensas económicas que se obtienen según el género de quien las desempeñe.

Así como en el sistema capitalista la producción es importante solo en la medida en que contribuye a la obtención de ganancias, en el patriarcado la crianza de los hijos es una tarea concluyente para perpetuar el patriarcado como sistema (Hartmann, 1980: 14).

Para que estas condiciones tengan lugar dentro del sistema capitalista patriarcal deben abordarse diversos factores que permiten comprender esta dinámica. Dicho análisis permitirá entender la relación de las mujeres con el mercado de trabajo y vislumbrar las desigualdades que viven en él las mujeres que acceden al ámbito público, al mercado de trabajo.

2. DIVISIÓN GENÉRICA DEL TRABAJO

La división genérica del trabajo tiene su origen desde el surgimiento de la especie humana y está relacionada con la función de crianza de las mujeres. Sin embargo, es con el surgimiento y consolidación de la sociedad burguesa, la urbanización, la industrialización, el trabajo asalariado, la burocracia y la

especialización del trabajo, que se vislumbran dos esferas de estudio: la esfera pública y la esfera doméstica.

Para Teresita de Barbieri (1991: 20) esta dicotomía contribuyó a definir los espacios de competencia para las actividades económicas, políticas y culturales. Y para el sistema capitalista quienes salen a producir mercancías por salario, quienes hacen producir mercancías son los que trabajan; quienes se quedan en el hogar viven, pero no trabajan, por lo tanto, no producen valor. Por ende, las mujeres, los niños, los ancianos y los inválidos son seres que no producen valor.

Desde la visión feminista, el trabajo forma parte de las cualidades genéricas históricamente determinadas de los individuos y de sus grupos sociales, siendo además una relación dialéctica (Lagarde, 1990: 113). Pero las características sexuales no han sido las únicas que han justificado formas supuestamente naturales de división de trabajo, pues los seres humanos se han ido especializando en trabajos -con impedimentos y prohibiciones en unos casos, y con obligaciones de participar en otros- a partir de la edad, el color de piel y otras características físicas a las que se ha llamado raciales. De ahí que la división del trabajo sea socialmente construida.

Si bien las mujeres siempre han trabajado, existen dificultades para definir su trabajo, primero, porque se le juzga a partir de la división histórica del trabajo como natural, como característica sexual; segundo, porque una parte de su trabajo ocurre y lo hace en y por mediación de su cuerpo, y no es diferenciada de él como una actividad social creativa y, tercero, porque el resto del trabajo de la mujer, por asociación, es derivado naturalmente del trabajo no concebido como tal, del trabajo doméstico, el cual en gran parte es además una extensión de la procreación y de la reproducción (Murillo, 2018: 3) (Lagarde, 1990: 116).

Empero, la relación que existe entre el trabajo doméstico y el trabajo asalariado es fundamental, puesto que es el espacio privado donde los seres que trabajan productivamente son cuidados y atendidos, generalmente por las amas de casa, quienes además, administran el patrimonio familiar construido con el trabajo en la esfera pública. Esta relación genera diversas desigualdades.

La primera es que las actividades realizadas en el hogar tienen un valor que la sociedad capitalista patriarcal desde siempre ha ignorado y, la segunda, es que el ámbito público es territorio masculino, ambas son creencias simbólicas aún muy arraigadas, por más que los discursos digan algo distinto. Un ejemplo de ello es que las mujeres no deciden sobre cómo se invertirán los recursos del patrimonio familiar, eso lo deciden los hombres y ellas únicamente lo administran y cuidan, como cuidan a los hijos, a los ancianos, a los enfermos.

A su vez, la rígida división del trabajo en los hogares y el mercado contribuye a explicar que las mujeres (vistas como trabajadoras reproductivas)

accedan a todos los campos de la sociedad en posiciones subordinadas, especialmente en la división de los recursos económicos, la propiedad, las capacidades y el ejercicio del poder. Observamos cómo las normas que regulan la división del trabajo dentro de la familia, se extrapolan y condicionan el acceso de las mujeres al espacio público. Los hombres, por su parte, son liberados del ámbito doméstico y pueden dedicarse exclusivamente al trabajo productivo.

La mayor dificultad de las mujeres para acceder a la vida pública se cimienta en un entramado de factores culturales, socioeconómicos e históricos de carácter estructural determinado por una hegemonía masculina. Esta división genérica del trabajo diferencia cuáles son las tareas que deben ser realizadas por hombres y cuáles por mujeres. Esto genera desigualdades que se revelan en aspectos como la “doble jornada” de trabajo, en la diferencia de salarios y condiciones laborales, o en el hecho de tener la idea de que hay trabajos que las mujeres realizan mejor que los hombres, es decir, las profesiones socialmente pensadas como femeninas, las cuales generalmente tienen sueldos menores a las profesiones realizadas por hombres, para ejemplo véase la tabla I.

Tabla I
Ingreso por profesión y porcentaje de mujeres

Profesión	Media aproximada de ingresos anuales	Mujeres como porcentaje de la profesión
Ingeniería petrolera	104,988 dólares	25%
Enfermería	87,464 dólares	90%

Fuente: Elaboración propia con información de Forbes (2015)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo, como se verá más adelante.

Las tasas más bajas de participación de las mujeres se traducen en menos oportunidades de empleo, de cambiar o de subir de puesto, así como la oportunidad de obtener mayores ingresos o mejores prestaciones. Esta desigualdad es conocida como *profesiones feminizadas*, las cuales han sido atribuidas a las mujeres como una extrapolación del trabajo doméstico y de cuidados.

...las narrativas sobre lo que es un hombre y lo que es una mujer, es decir, las tareas que unos y otras realizan podrían ser intercambiables, pero no lo son (o no lo son tan fácilmente) porque están revestidas de significados que producen, en última instancia, a los sujetos como femeninos o masculinos, es decir, que les asignan identidades

sociales y con ello la distribución de espacios, prácticas y herramientas. En todos estos casos, la separación de lo femenino y lo masculino se organiza en términos jerárquicos, en perjuicio de las mujeres (o lo femenino)” (Flores, *et al*, 2017)

De ahí que se considere la existencia de profesiones propias para los hombres y otras para las mujeres, siendo éstas últimas las de menor reconocimiento social y por ende las de menor salario.

3. DISCRIMINACIÓN O SEGREGACIÓN LABORAL

La segregación laboral por sexo se define como la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones, la existencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, y la primacía de los hombres en las posiciones jerárquicas al interior de una ocupación.

La manera en que se distribuyen hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones se conoce como segregación horizontal, mientras que la distribución por niveles al interior de una ocupación se conoce como segregación vertical. Estas formas de segregación dan lugar a la existencia de puestos de trabajo “femeninos” y constituyen una importante base para la brecha de ingresos por trabajo entre hombres y mujeres, reforzando la desvalorización de las actividades calificadas como femeninas (Espino, 2010: 19)

A escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres (OIT, 2016: 4). Esto tiene su origen en diversos factores.

Uno de esos factores son los estereotipos de género que se refieren a la construcción social y cultural de hombres y mujeres debido a sus diferentes funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales (Cook & Cusack, 2009: 43). Dichas construcciones implican una variedad de componentes, como características de la personalidad, comportamientos y roles, características físicas y apariencia u ocupaciones y presunciones sobre la orientación sexual.

En el caso de las mujeres, los estereotipos contruidos en torno a ellas, y que juegan de manera negativa, son su relación con el trabajo de cuidados y el tiempo que ello implica. Esto se ve reflejado en que las mujeres tienden a tener trayectorias laborales más breves, que prefieren jornadas a tiempo parcial y que tienen una baja disponibilidad para hacer horas extras o cubrir horarios extensos. Esto porque a las mujeres se les prioriza en el ámbito doméstico, incluidas las responsables de los cuidados de niños, niñas, personas geriátricas o con discapacidad, de la alimentación y de las tareas que implica mantener el hogar en condiciones habitables.

Estas concepciones afectan la contratación de mujeres por las empresas, al ser consideradas más costosas y menos eficientes, no por su desempeño o conocimiento, sino por su condición de mujeres y, principalmente, de

cuidadoras, pues de entrada se asume que su paso por el campo laboral tiene fecha de caducidad en el momento que llegue el matrimonio, la maternidad o la enfermedad de algún familiar cercano.

Es lamentable cómo esta concepción es asumida por las mujeres, y son ellas quienes se descartan de ciertos puestos de trabajo o de diversas industrias. Ante ello, la identidad que tenemos y la socialización que hemos recibido hacen entendible esta postura. La preocupación debería ser por qué se sigue permitiendo que las mujeres se descarten y qué están haciendo las empresas o las organizaciones para que puedan pertenecer a estos espacios.

Pero esta situación no es un tema aislado, es la consecuencia lógica de la evolución del sistema capitalista patriarcal que influye en las economías de todos los países. De acuerdo con el Informe sobre las Mujeres en el Trabajo 2016 de la OIT, los datos muestran que existen sectores, como el de los servicios, que ha superado a la agricultura como el sector que emplea al mayor número de mujeres y de hombres.

En 2015, algo más de la mitad de la población activa mundial trabajaba en el sector de los servicios (50,1 por ciento). Si bien el 42,6 por ciento de todos los hombres trabajan en este último sector, bastante más de la mitad de las mujeres del mundo están empleadas en el mismo: desde 1995, el empleo de las mujeres en el sector ha aumentado del 41,1 por ciento al 61,5 por ciento (OIT, 2016: 5).

En los países de altos ingresos, la principal fuente de empleo para las mujeres es el sector de la salud y la educación, que emplea a casi una tercera parte de todas las mujeres en el mercado laboral (30,6 por ciento). La agricultura sigue siendo la fuente más importante de empleo para las mujeres en los países de bajos ingresos y de ingresos medios bajos. En Asia Meridional y África Subsahariana, más del 60 por ciento de todas las mujeres que trabajan permanecen en el sector agrícola, y suelen centrarse en actividades laboriosas y con alto coeficiente de mano de obra, que son mal remuneradas o no remuneradas en absoluto. (OIT, 2016: 5). Sin mencionar que son ocupaciones poco valoradas o reconocidas a nivel social.

Ahora bien, dentro del mismo informe se indica que un análisis de 142 países muestra que las mujeres continúan estando excesivamente representadas (en comparación con su porcentaje en el empleo total) en dos grupos profesionales, a saber, «Trabajadores administrativos, de los servicios y del comercio» y «Ocupaciones elementales». Éste es particularmente el caso en las economías desarrolladas, en las que las mujeres constituyen más del 60 por ciento y casi el 50 por ciento del empleo total en estas dos ocupaciones peor remuneradas (OIT, 2016: 6)

4. DESIGUALDAD SALARIAL

La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales a nivel mundial. De acuerdo con datos del 2016 del Informe presentado por la Organización Internacional de Trabajo, en los dos últimos decenios los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos, no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo (OIT, 2016: 3).

Incluso en muchos de los países en los que la disparidad en la participación de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido, la calidad de los empleos de las mujeres sigue siendo una preocupación.

A escala mundial, la brecha salarial entre hombres y mujeres se estima en el 23 por ciento; en otras palabras, las mujeres ganan el 77 por ciento de lo que ganan los hombres. Aun considerando la remuneración horaria (dado que las mujeres trabajan menos horas que los hombres), las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial persistente por motivo de género, que representa el 10 por ciento o más en los países para los cuales existen datos disponibles (OIT, 2016: 9).

En México, mientras que los hombres reportaron un ingreso de 6 mil 204 pesos mensuales en el cuarto trimestre de 2016, el de las mujeres en ese mismo periodo fue de 4 mil 788 pesos, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016” (Flores Z., 2017). Además, al cierre de 2016 el salario diario de una mujer asociado a un empleo formal fue de \$292.88 pesos diarios y el de los hombres de \$333.76 pesos. En 2009 la diferencia salarial era del 17 por ciento.

5. LA TRIPLE OPRESIÓN DE LAS MUJERES O LA TRIPLE JORNADA DE TRABAJO

En un momento se hablaba de la doble jornada de trabajo desde la perspectiva feminista se refiere al trabajo visible (esfera pública) y al trabajo invisible (esfera doméstica) que realizan las mujeres en palabras de Marcela Lagarde (1990) a la jornada pública y la jornada doméstica. La primera, es aquella que se da fuera del hogar, tiene un horario asignado y por la cual se recibe un salario. La segunda, es aquella que no tiene un horario establecido, se lleva a cabo también en los días de descanso, inclusive en los momentos señalados de descanso, no hay un salario y se da en el hogar.

Esta jornada doméstica “se interpreta ideológicamente como una forma de encontrar en ella la realización de los instintos de amor, abnegación y dedicación” (Lagarde, 1990: 106). Se reconoce como una forma de expresar amor, pero con esta interpretación se deja de lado que es trabajo y por lo

tanto no tiene valor social ni reconocimiento. Así, las labores domésticas constituyen la mayor parte del trabajo invisible desarrollado por las mujeres.

Debe agregarse el trabajo de cuidados, el cual, aunque relacionado con el doméstico, toma diferentes matices dependiendo de la persona o personas a las que se cuida, pueden ser personas infantiles, personas geriátricas o personas con discapacidad, e incluso adultos en perfecto estado de salud.

Esta triple jornada está formada por el trabajo doméstico, el trabajo de cuidado y el trabajo remunerado

5.1 El trabajo doméstico

Es el conjunto de actividades que se realizan en el ámbito doméstico y que van desde la compra de alimentos, el cocinarlos y servirlos para ser consumidos, hasta la limpieza de la casa, el pago de cuentas y la administración de los recursos; por lo general están a cargo de la mujer ama de casa.

Si bien el trabajo doméstico siempre ha estado presente, fue en el momento en que las mujeres accedieron al mercado laboral y se generaron datos, que puso en discusión la desigualdad en su realización (Varela, 2008: 175). Las preguntas lógicas serían ¿por qué las mujeres ingresan al ámbito laboral pero los varones no comparten la responsabilidad de lo doméstico?

En términos fríos, las mujeres en vez de liberarse al ingresar al campo de trabajo, parece que asumieron más trabajo. Al tener acceso al trabajo productivo, la mujer conserva la obligación social e histórica del trabajo doméstico (Lagarde, 1990: 107) y, con ello, el estatus inferior que les es asignado debido a su supuesta naturaleza femenina.

Cabe precisar que ninguna mujer está excluida de esta doble jornada y opresión, pues toda mujer que se encuentra incorporada a la producción social debe cumplir un doble trabajo. Afirmación igualmente válida para las campesinas, las artesanas, las comerciantes, las obreras, las asalariadas en general, las empresarias.

Las mujeres, al asumir los dos trabajos, viven desplazándose de un espacio a otro, interiorizando la tensión que significa la doble presencia. Los varones, en cambio, con su dedicación única al mercado de trabajo, pueden entregarse a esta actividad sin vivir los problemas de combinar tiempos de características tan diferentes. “Esa forma masculina de participación, con libre disposición de tiempos y espacios, solo existe porque los varones han delegado en las mujeres su deber de cuidar” (Varela, 2008: 177).

5.2 El trabajo de cuidados

El concepto de “cuidados” se relaciona con la necesidad de ser atendidos que tenemos todos los seres humanos para poder sobrevivir, crecer y

aprender. No hay persona alguna que no haya sido cuidada física y emocionalmente a lo largo de su vida.

En esta acción se engloban tanto el aspecto material, el esfuerzo y un vínculo emocional. Referente a este último Flores *et al* (2017: 22) señalan que:

...desde el nacimiento hasta la muerte, las personas necesitan de cuidados subjetivos, es decir, de todas aquellas actividades que engloban afecto, apoyo emocional y seguridad psicológica. Elementos difícilmente medibles, pero que son relevantes para la creación de relaciones, así como para el funcionamiento de la vida; su realización demanda gran cantidad de esfuerzo, energía y concentración.

Al igual que el trabajo doméstico, el trabajo de cuidados ha sido cultural e históricamente asignado a las mujeres y, de igual manera, ha sido invisibilizado y minimizada su contribución a la sociedad y a la economía. Se habla de que actualmente existe una crisis de cuidado, producto del envejecimiento de la población, la progresiva retirada del estado como proveedor de servicios, la desregulación del mercado laboral, el descenso de los salarios y la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Montaña (pág. 16 en Babiker, 2016: 91) indica que:

...la llamada crisis del cuidado no es otra cosa que un síntoma de emancipación de las mujeres y ocurre sobre todo porque el movimiento feminista en América Latina forma parte de los procesos de modernización política y cultural y de los procesos generales de conquista de derechos sociales. Pero también se debe al hecho de que las condiciones económicas actuales requieren que las mujeres se incorporen al mercado laboral, lo cual las lleva a tomar un papel relevante en el envío de remesas y muchas veces son el principal sustento de sus familias. Asimismo, las mujeres que cuentan con mayor nivel educativo quieren ser independientes económicamente.

En México, al igual que en otros países, se observa que las mujeres de las clases medias resolvieron este tema de cuidado gracias al trabajo doméstico remunerado que permite contratar trabajadoras con bajos salarios para desempeñar esta función. Sin embargo, esta tarea sigue siendo realizada esencialmente por mujeres que a su vez dejan a sus familiares al cuidado de otros. En estratos con menores ingresos, generalmente esta actividad es suplida por hijas mayores, adultas mayores en buen estado de salud o vecinos y conocidos. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2014 las mujeres en México dedican 28.8 horas a la semana a las actividades de cuidado, mientras que los hombres dedican 12.4 horas a la semana.

Se debe tener siempre claro que los seres humanos dependemos unos de otros, hemos sido cuidados y cuidamos. La ética del cuidado cuestiona la

base de las sociedades capitalistas en las que se ha construido el concepto de cuidado. Por ello Varela (2008: 182) añade que la corresponsabilidad de cuidados ha de existir entre hombres y mujeres y en todos los ámbitos: la familia, la amistad, el amor, la política y las relaciones sociales. El feminismo defiende la ética del cuidado, pero no solo para las mujeres. La ética del cuidado debe ser universal.

5.3 El trabajo doméstico y de cuidados en números

Con base en el informe 2016 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se tiene que, en los países tanto de altos ingresos como de bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas.

En México, las mujeres dedican 29.8 horas a la semana al trabajo doméstico mientras que los hombres dedican 9.7% de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2014. Asimismo, las horas que dedican los hombres al trabajo remunerado en comparación de las mujeres es el triple.

A escala mundial, las mujeres representan menos del 40 por ciento del empleo total, pero constituyen el 57 por ciento de quienes trabajan a tiempo parcial. Las estimaciones basadas en 100 países muestran que más de un tercio de las mujeres empleadas (34,2 por ciento) trabajan menos de 35 horas por semana, en comparación con el 23,4 por ciento de los hombres empleados. (OIT, 2016: 8) El hecho de que trabajen menos horas está relacionado con la idea de que su responsabilidad primaria está en el ámbito doméstico.

Sin embargo, las mujeres continúan trabajando jornadas más largas que los hombres cuando se toma en consideración tanto el trabajo remunerado como no remunerado, es decir, el público y el doméstico.

Discurriendo el ámbito internacional, las mujeres empleadas ya sea como trabajadoras autónomas o como trabajadoras asalariadas o a sueldo, tienen unas jornadas de trabajo más largas en promedio que los hombres empleados; concretamente, la brecha de género es de 73 minutos y de 33 minutos por día en los países en desarrollo y desarrollados, respectivamente (OIT, 2016: 7). Aun cuando las mujeres están empleadas, siguen asumiendo la mayor parte de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, lo cual limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado.

Por ello Varela (2008: 178-179) precisa que las mujeres que adoptan la forma masculina tradicional de participar en la economía de mercado, solo

pueden hacerlo delegando los cuidados principalmente en otras mujeres que cobran por ello o en las abuelas quienes vuelven a asumir una gran carga de trabajo y que, en muchos casos, se encuentran divididas entre el cuidado de sus propios padres y madres y el de sus nietos y nietas.

Interesante es señalar que, aun cuando se deleguen estas actividades, son las mujeres quienes siguen supervisándolas, es decir, no se separan completamente de esta responsabilidad. De hacerlo, la imagen que se percibe de ellas es de desobligadas o de malas madres y esposas. Situación que no viven los varones, pues saben que sus compañeras estarán al pendiente del ámbito doméstico. Esta supervisión de labores doméstica la realizan las mujeres trabajadoras en sus tiempos de trayecto al trabajo, en sus horas de comida o en espacios que supondrían momentos de descanso. Esto conlleva a que las mujeres carecen de tiempo de descanso y de cuidados para ellas. En palabras de Soledad Murillo (1996), carecen de privacidad.

6. EL IMPACTO DE LA CRISIS POR COVID-19 EN LAS MUJERES EN MÉXICO

Actualmente, las mujeres constituyen poco más de la mitad de la población y, potencialmente, la mitad de su fuerza de trabajo. Pero aún existen factores culturales y sociales que siguen colocando a las mujeres como las responsables de los deberes domésticos y del cuidado. Estas tareas representan cargas de trabajo adicionales, y situaciones emocionales, que impiden que la mujer dedique un mayor tiempo y empeño en el desarrollo de su vida profesional.

Esto se ha agravado con la pandemia, puesto que la forma de contagio del virus y su tratamiento ha impactado en un aumento en el trabajo de cuidados tanto remunerado como no remunerado.

En el ámbito público, millones de mujeres trabajan en el sector sanitario, ya sea como médicas, enfermeras, investigadoras, recepcionistas o personal de limpieza, la mayoría son madres y en varios casos jefas de familia. Se observa cómo el rol de cuidadoras se entrelaza con las profesiones feminizadas, como la enfermería. La intensa carga de trabajo por los turnos, que se han duplicado dado el creciente número de contagios en México, tiene implicaciones físicas, emocionales y psicológicas en las mujeres. Esto sin mencionar las responsabilidades a las que están sujetas en el ámbito doméstico.

Aunado a las condiciones de desventaja y discriminación que enfrentan las mujeres día a día en el mercado laboral, se suma el hecho de que son las enfermeras quienes dan la primera atención y de ser quienes toman las muestras de sangre a los pacientes con síntomas de COVID-19. Con base en datos de INMUJERES, se tiene que 373,497 son mujeres que se dedican a la enfermería, es decir, un 79% del total de quienes se desempeñan esta profesión (Instituto Nacional de las Mujeres, 2020).

También son mujeres quienes en los hogares apoyan con la tarea de cuidados remunerados, ya sea de enfermos, ancianos o niños. Se tiene 2.2 millones de personas que se dedican a esta labor, y el 90% son mujeres (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019). Una tendencia similar tiene el número de personas que hacen el trabajo doméstico de manera remunerada.

Ahora bien, la suspensión de clases en el nivel básico hizo que casi 25 millones y medio de alumnas y alumnos se quedaran en sus hogares (Instituto Nacional de las Mujeres, 2020); además, más de 9 millones de hogares tienen, al menos, una persona menor de seis años.

La suspensión de clases tiene efectos importantes en la carga de trabajo de cuidados no remunerado para las mujeres, puesto que implica al menos 5 horas de acompañamiento escolar al día, más el tiempo dedicado al trabajo doméstico que es de 5 horas en promedio diarias (Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, 2014) y al trabajo remunerado que no suele ser menor a 8 horas diarias. Esto nos da un total de 18 horas diarias de trabajo para las mujeres. Dejando únicamente 6 horas para dormir.

En este contexto, son las mujeres quienes enfrentan cargas emocionales y físicas. Esto se agrava en aquellas mujeres que desempeñan la labor de cuidados remunerados, puesto que tienen que trasladarse en transporte público. Además, muchas de estas mujeres que cuidan las casas y los niños, o enfermos o ancianos de otras familias, delegan las labores de cuidados de sus hogares a familiares, principalmente a las abuelas, quienes son una población de riesgo en esta pandemia.

Esta nueva realidad aunada al distanciamiento físico, el trabajo desde el hogar, las clases en línea, el trabajo doméstico de cuidados y en algunos casos el desempleo temporal, ha traído un aumento en padecimientos como ansiedad, depresión y estrés. Esto sin mencionar el aumento de violencia doméstica y feminicidios.

El contexto de pandemia viene a visibilizar de forma más cruda esas desigualdades de género existentes: son las mujeres quienes asumen la responsabilidad del cuidado al interior de los hogares, de las personas enfermas por COVID 19 y quienes cuiden y acompañen a la niñez durante las clases en línea.

Esta situación no mejorará con el fin de la pandemia, puesto que es estructural. Si bien, las mujeres han accedido al mercado de trabajo, se les ha limitado a profesiones y puestos de trabajo con menos remuneración o en sectores que exigen mucho trabajo físico y con malas condiciones y prestaciones. Sus trabajos siguen estando relacionados con el rol de cuidadoras.

Las desigualdades que viven, están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones dominados por hombres, con la práctica de la discriminación, y con la necesidad de que las mujeres interrumpan su

carrera profesional para asumir responsabilidades de cuidado adicionales, por ejemplo, el nacimiento de un hijo o la enfermedad de algún pariente cercano, o el simple hecho de tener que priorizar el cuidado de su hogar y la gestión del mismo.

Se deben incentivar políticas públicas que permitan la conciliación laboral, tanto de hombres como de mujeres; se debe enfatizar la necesidad de que el trabajo de cuidados y doméstico sea asumido por los varones.

Es ahí donde el feminismo ha trabajado, y debe seguir insistiendo, para que el trabajo doméstico sea valorado y entendido como una actividad que en términos económicos permite que funcione el mercado y el sistema social, pues el tiempo que se dedica a los niños y las niñas, a los hombres y mujeres desde el hogar es determinante para que crezcan y se desarrollen como seres sociales, con capacidad de relación, con seguridades afectivas, es decir, todas aquellas características que nos convierten en personas.

BIBLIOGRAFÍA

- CNDH** (6 de 02 de 2018). *Comisión Nacional de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20180206.pdf>
- Cook, R., & Cusack, S.** (2009). *Estereotipos de Género. Perspectivas legales transnacionales*. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- Babiker, S.** (2016). Cuidados: la carga silenciosa de las mujeres. En S. Babiker, S. Chaher, & B. Spinetta, *Comunicación, Género y Derechos Humanos* (págs. 88-101). Buenos Aires: Asociación Civil Comunicación para la Igualdad.
- Barbieri, T. d.** (Jan-Mar de 1991). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista Mexicana de Sociología*, 53(1), 203-224.
- Encuesta Nacional del Uso del Tiempo** (2014). Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2014/>
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo** (2019). Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Espino, A.** (Octubre de 2010). *Enconomía Feminista: Enfoques y propuestas*. Recuperado el 15 de Octubre de 2017, de Repositorio Universidad de la República de Paraguay: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/4192/5/dt-05-10.pdf>
- Flores, N., Nava, I., Ortiz, E., & Garcia, T.** (2017). *Trabajo doméstico y de cuidados. Un análisis de las poblaciones académica, administrativa y estudiantil de la UNAM*. México: Centro de Investigaciones y Estudios de Género.
- Forbes** (16 de Febrero de 2015). Los 20 empleos mejor pagados para las mujeres en 2015. *Revista Forbes México*.
- Gallagher, M.** (1983). *Unequal opportunities. The case of women and media*. Paris, Francia: Presses Universitaires de France.
- Hartmann, H.** (1980). Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo. *Zona Abierta*. Obtenido de <http://www.fcampalans.cat/archivos/papers/88.pdf>
- Inmujeres** (13 de 07 de 2015). www.inmujeres.gob.mx Obtenido de <https://www.ddeser.org/wp-content/uploads/2016/05/ENUT-2004-Bolet%C3%ADn.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres** (2020). *INMUJERES*. Obtenido de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543160/Covid19-cifrasPEG.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía** (23 de 07 de 2020). *El inegi presenta resultados del impacto del covid-19 en la actividad económica y el mercado laboral*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/COVID-ActEco.pdf>

- Lagarde, M.** (1990). *Los cautiverios de las mujeres. Madre esposas, monjas, putas, presas y locas* (Segunda Edición Nuevo Formato 2015 ed.). México, México: Siglo Veintiuno Editores.
- Ley Federal del Trabajo** (1970). Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- Martin, S.** (2002). The Political Economy of Women's Employment in the Information Sector. En E. Meehan, & E. Riordan, *Sex and Money* (págs. 75-87). Minneapolis, Minnesota, EEUU: University of Minnesota Press.
- Murillo, S.** (1996). *El Mito de la Vida Privada*. De la entrega al tiempo propio. Madrid: Siglo XXI.
- Observatorio Género y COVID-19 en México** (23 de 08 de 2020). Obtenido de <https://genero-covid19.gire.org.mx/tema/trabajo-de-cuidados/>
- OIT** (2016). *Las mujeres en el Trabajo*. Tendencias 2016. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Riordan, E.** (2002). Intersections and New Directions: On Feminism and Political Economy. En E. Meehan, & E. Riordan, *Sex and money* (págs. 3-15). Minneapolis, Minnesota, EEUU: University of Minnesota Press.
- Varela, N.** (2008). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones esb.