PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Alternativas laborales de Mujeres en tiempos del Covid 19 y la nueva normalidad”

Paulina Lomelí García.

Junio 2020

Contenido

I.- Introducción 4
II.- Justificación de la realización de la investigación 7
III.- Objetivo 9
IV.- Planteamiento y delimitación del problema..... 10
V.- Problemática abordada y posibles soluciones 11
VI.- Marco teórico y conceptual de referencia 12
VII.- Hipótesis 14
VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis 15
IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación 34
X.- Bibliografía 36

Resumen: En el presente documento se analiza la forma en que las mujeres que trabajan fuera y dentro del hogar han respondido frente a los retos que les ha impuesto la pandemia del Covid 19; con la finalidad de hacer una propuesta que tome en cuenta su doble papel dentro de la sociedad.

I.- Introducción

La Organización Internacional del Trabajo recientemente informó que aproximadamente 12 millones de mujeres salieron de trabajar en América Latina debido a la crisis económica y a la pandemia causada por el Covid 19. Es preocupante que la tasa de desocupación regional de las mujeres en el 2020 aumentó de 10.3% a 12.1%, por lo que aproximadamente 1.1 millones de mujeres se quedaron desempleadas. Sin embargo, lo que se observa es que al interior de los hogares el trabajo se les multiplicó entre ser amas de casa, maestras de sus hijos, enfermeras, etc, en medio de un clima de incertidumbre respecto al tiempo de retornar al mercado laboral remunerado o si esto podrá ser posible. Todas estas tareas dentro del hogar demandan mucha dedicación y talento, pero necesitan también una remuneración y, además, protección social.

Existe otro sector de la población de mujeres que sí conservó su empleo, trabajando desde casa, pero conciliar este tipo de esquema con todas las demás tareas ha sido un ejercicio nada fácil, lo cual ha mostrado que las mujeres son polifacéticas, pero también que se les ha dejado sin tiempo para ellas mismas.

El retorno a la normalidad tiene su apuesta en las vacunas, pero sin duda habrá cambios en donde los esquemas de trabajo desde casa y una mayor flexibilidad en el mercado laboral serán parte de las nuevas condiciones laborales para muchos puestos de trabajo. Así mismo, desde el punto de vista de la formación de las mujeres para incorporarse en el mercado laboral, surgirán nuevos perfiles, más tecnológicos y con más versatilidad para irse adaptándose con más facilidad a los tiempos que se están viviendo.

Por lo descrito anteriormente, el objetivo de la presente investigación es analizar la forma en cómo las mujeres están enfrentando los nuevos retos que han surgido durante la pandemia de Covid 19, a fin de hacer una propuesta que las ayude a salir adelante en la vida productiva dentro y fuera del hogar.

Las preguntas por contestar a lo largo de este estudio son:

¿Qué ha pasado con las cifras de empleo de las mujeres en México como resultado de la pandemia por Covid 19?

¿Qué nuevos retos están enfrentando las mujeres respecto al mercado laboral, la crianza y las actividades al interior del hogar?

¿De qué forma están enfrentando estos retos y qué apoyos han tenido?

¿Qué propuestas son adecuadas para que las mujeres puedan seguir desarrollándose de forma integral sin que la carga sea demasiado pesada para ellas?

Esta investigación tiene una metodología descriptiva y analítica de datos cualitativos y cuantitativos de INEGI (los más recientes).

El orden es el siguiente:

En la primera sección se describirá la forma en cómo se han comportado los principales indicadores del mercado laboral durante la pandemia por Covid 19, especialmente respecto al impacto que han sufrido las mujeres.

En el segundo apartado se señalarán las principales ramas en dónde las mujeres comúnmente se han desempeñado en el campo laboral, así como su comportamiento durante la pandemia. Todo ello con la finalidad de explicar por qué ellas fueron mayormente afectadas.

En la tercera sección se describen las alternativas de empleo para las mujeres en la nueva normalidad.

Posteriormente se describe el papel del Estado para brindar opciones de desarrollo productivo a las mujeres en la nueva normalidad.

Por último, se dan las propuestas de política pública y las conclusiones junto con la nueva agenda de investigación.

II.- Justificación de la realización de la investigación

Es de suma importancia realizar el presente documento de trabajo dado que frente a la pandemia por Covid 19, las mujeres trabajadoras están teniendo retos importantes para permanecer en sus fuentes de empleo y poder compaginar estas actividades con la escuela a distancia de sus hijos y las propias labores dentro del hogar, lo cual hace urgente tomar medidas que las ayuden a aligerar las tareas y a poder cumplir con los objetivos de cada esfera en la que las mujeres se encuentran. La propuesta de soluciones estará enfocada en abrir más oportunidades de inserción laboral para las mujeres sin sacrificar sus prestaciones sociales por la demanda de mayor flexibilidad en los horarios o en trabajos que se puedan realizar a distancia. Asimismo, también se propondrá que las mujeres incursionen más a carreras en donde se adquieran habilidades tecnológicas, lo cual las hará más competitivas en medio del tiempo que se está viviendo.

Los beneficios que se esperan obtener son:

Contar con un breve diagnóstico sobre el campo laboral durante la pandemia y su impacto sobre el empleo de las mujeres.

Se señalarán las ramas más afectadas con la pandemia y la forma en que las mujeres sufrieron ese impacto.

Se describirá cómo se les multiplicó el trabajo dentro del hogar al tener que combinar el trabajo a distancia y la escuela de sus hijos, también a distancia.

Se señalarán los retos que se avecinan para las mujeres trabajadoras, con la nueva normalidad.

Se darán propuestas con la finalidad de influir en las decisiones de política pública en materia de empleo.

La relevancia social estriba en que hoy más que nunca las mujeres están empoderadas y unidas para exigir sus derechos y se debe de canalizar este descontento de forma institucional y justa.

III.- Objetivo

El objetivo de la presente investigación es analizar la forma en cómo las mujeres están enfrentando los nuevos retos que han surgido durante la pandemia de Covid 19, a fin de hacer una propuesta que las ayude a salir adelante en la vida productiva dentro y fuera del hogar.

IV.- Planteamiento y delimitación del problema

El problema que se va a analizar en el presente documento es el reto de las mujeres trabajadoras frente a la pandemia por Covid 19, algunas por perder sus empleos y otras al tener que compaginar las labores remuneradas con la crianza y, al mismo tiempo, las labores del hogar.

Se analizarán las cifras más recientes proporcionadas por el INEGI y otras instituciones. Las preguntas por contestar a lo largo de este estudio son:

¿Qué ha pasado con las cifras de empleo de las mujeres en México como resultado de la pandemia por Covid 19?

¿Qué nuevos retos están enfrentando las mujeres respecto al mercado laboral, la crianza y las actividades al interior del hogar?

¿De qué forma están enfrentando estos retos y qué apoyos han tenido?

¿Qué propuestas son adecuadas para que las mujeres puedan seguir desarrollándose de forma integral sin que la carga sea demasiado pesada para ellas?

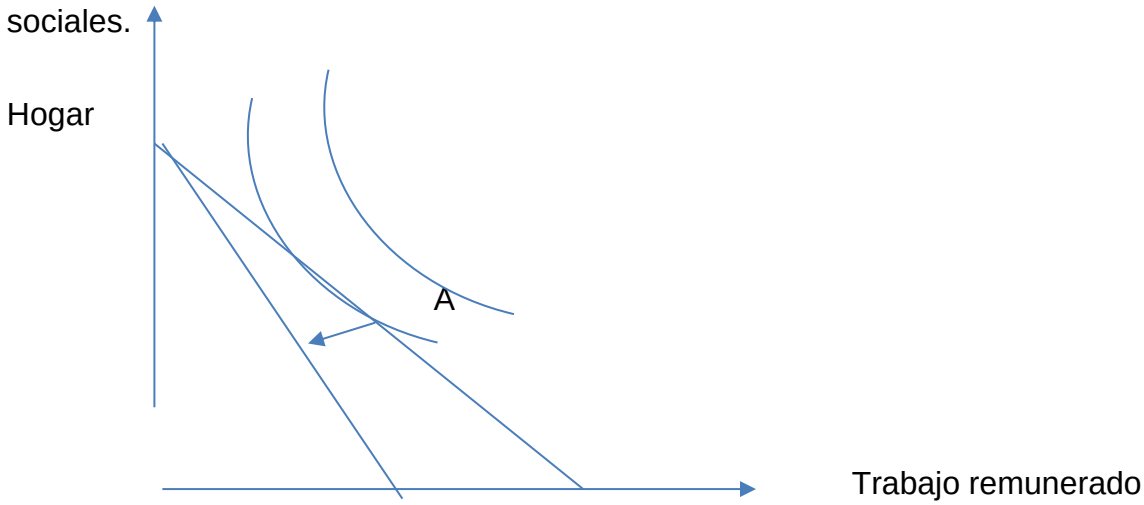
V.- Problemática abordada y posibles soluciones

Como ya se dijo anteriormente, el problema por analizar es el reto de las mujeres trabajadoras frente a la pandemia por Covid 19, al tener que compaginar las labores remuneradas con la crianza y, al mismo tiempo, las labores del hogar.

Las posibles soluciones estarán enfocadas a ampliar los plazos para permanecer en casa trabajando, hasta que sea completamente seguro el regreso a clases presenciales, de sus hijos; crear fuentes de empleo más flexibles sin que ello signifique sacrificar las prestaciones que por ley debe tener cada empleado; ayudarlas a entrar al comercio en línea y de esta forma, ellas puedan seguir obteniendo un ingreso, etc.

VI.- Marco teórico y conceptual de referencia

Uno de los aspectos más importantes para una mujer hoy en día es poder armonizar su trabajo con el hogar, por ello, la pandemia ha sido en parte perjudicial, pero a la vez ha abierto una oportunidad para diseñar esquemas de trabajo más flexibles en donde no se tenga que sacrificar las prestaciones sociales.



Como se muestra en la gráfica, las mujeres estaban en el punto A antes de la pandemia por Covid 19, con una curva de indiferencia que indicaba mayor bienestar, sin embargo, hubo una inclinación de la restricción respecto al tiempo de trabajo remunerado, con la pandemia y ello provocó una caída en el nivel de bienestar de las mujeres. Esto último muestra lo importante que es poder armonizar la vida familiar y la laboral.

Según investigaciones de Clarck (2000)[1] es durante la década del setenta cuando se empieza a tomar en cuenta el impacto (emocional y conductual) del trabajo sobre la familia y al revés; por lo que gran parte de la calidad de vida de los trabajadores

[1]Clark, S. (2000). "Work Cultures and work/family balance". Journal of Vocational Behavior, 58, 348-365

radica en la armonización de los ámbitos familiar y laboral, (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002)[2].

El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, el incremento en las expectativas de vida, la existencia de familias con doble ingreso y demandas por el cuidado de los hijos son factores que han influido en que un indicador de bienestar sea precisamente el poder armonizar el trabajo remunerado y la vida dentro del hogar.

Marks & MacDermid (1996)[3] definen el equilibrio trabajo-familia, como: "*la tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellos"*. Clark (2000) define el equilibrio como: *"la satisfacción y buen funcionamiento tanto en el trabajo como con la familia, con un conflicto mínimo de roles".* Greenhaus, Collins y Shaw (2003)[4] han afirmado que para lograr el equilibrio trabajo-familia se necesita: "*el ajuste de: tiempo (dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares); niveles de compromiso (un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo) y lograr un equilibrio en la satisfacción (similar nivel de satisfacción en ambos dominios)".*

A partir de este marco teórico se puede concluir que es necesario que el marco legal de México pueda dar mayor flexibilidad laboral a las mujeres sin que ellas tengan que perder sus prestaciones sociales y para ello, es necesario impulsar iniciativas que reconozcan los diferentes roles que ellas desempeñan y que son claves para la sociedad.

[2] Casas, J., Repullo, J.R., Lorenzo, S. & Cañas, J.J. (2002) "Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios". *Revista de Administración Sanitaria*, 6, 23.
[3] Marks, S.R. & MacDermid, S.M. (1996). "Multiple roles and the self: A theory of role balance". Journal of Marriage and the family, 58, 417-432
[4] Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment". Academy of Management Review, 31, 72-92.

VII.- Hipótesis

Las mujeres han sufrido un mayor impacto en el campo laboral debido a su doble papel en el hogar y a que las áreas en donde se desempeñan comúnmente fueron mayormente afectadas.

VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis

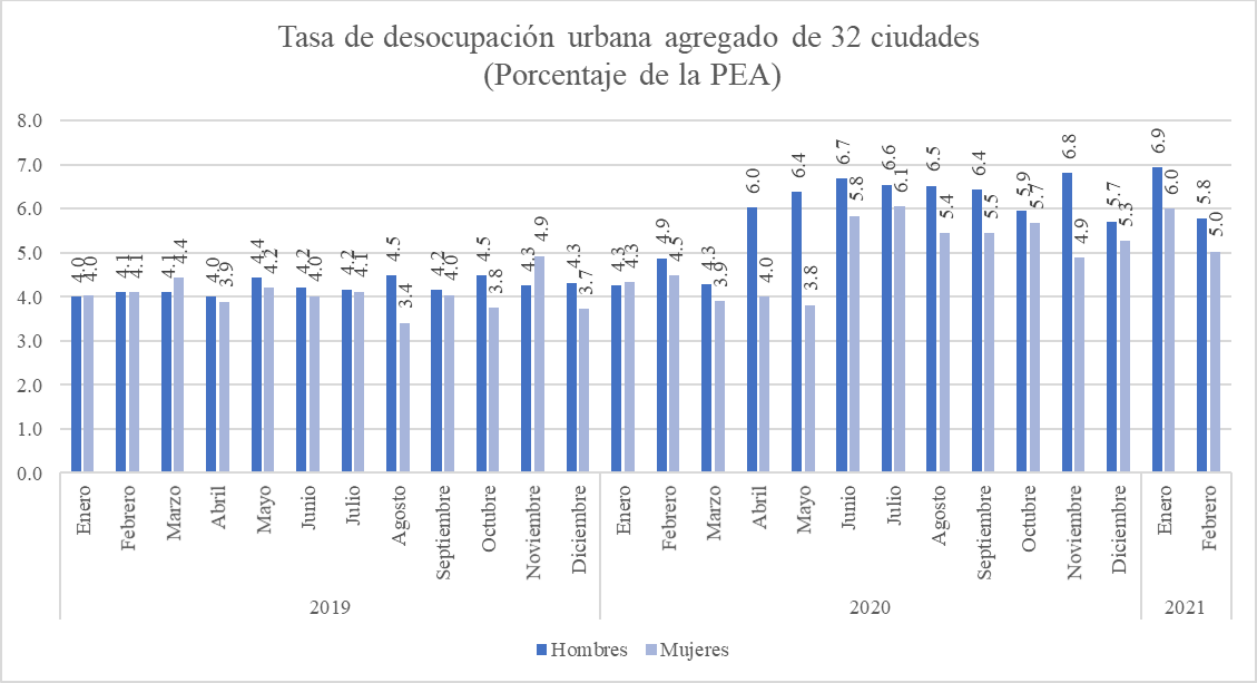
¿Qué está pasando en el mercado laboral de las mujeres en medio de la pandemia?

La pandemia ha dejado ver con más claridad en México, la desigualdad que existe por cuestiones de género entre hombres y mujeres, así como la vulnerabilidad que sufren las mujeres por motivos laborales. La agudeza con que se presentó el Covid-19 a nivel internacional, incluido el país, amplió las brechas de género; en virtud de que el necesario confinamiento condujo a la pérdida de miles de empleos formales e informales para muchas mujeres, incluyendo: disminución de salarios, recortes, paros temporales, afectación de negocios y de pequeñas empresas. Sin el menor respeto a sus derechos laborales o sólo muy poco respeto, tanto por falta de asesoría o información o realmente por falta de una política de apoyo a los derechos laborales de las mujeres dentro de esta coyuntura.

Al revisar las cifras generadas por la Encuesta sobre el Impacto Económico generado por el Covid-19 (ECOVID-ML) del INEGI, que se levantó por vía telefónica, se observa que en abril del 2020 la tasa de participación femenina fue de sólo 36.4% y la de los varones se mantuvo en 69.1%, habiendo caído la tasa femenina 9 puntos y 7.4 la de los varones, con relación al mes de marzo del mismo año. Asimismo, la encuesta citada indica que sólo el 23.2% de las mujeres ocupadas en México se ha podido ausentar de su trabajo pero sin perder su vínculo laboral; además, se menciona que un 44.6% de las mujeres trabajadoras redujo su actividad laboral, 46.2% disminuyó su nivel de ingresos y casi un 87.7% carece de apoyos para hacer frente a la crisis generada por la pandemia.[5] Es pues, una de las peores crisis sufridas por las mujeres en el aspecto laboral.

[5] Cif. por GARCÍA, K. (2020) "Mujeres, trabajo y Covid-19: empleo independiente precarizado, desprotección y dobles jornadas en casa" en *El Economista* del 26 de julio de 2020, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/economia/Mujeres-trabajo-y-Covid-19-empleo-independiente-precarizado-desproteccion-y-dobles-jornadas-en-casa-20200726-0006.html

A continuación, se muestra una gráfica que compara los niveles de desocupación sufridos por las mujeres trabajadoras antes de la pandemia y a lo largo de ésta, y hasta lo que existe de datos registrados en meses más recientes:



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI Series calculadas por métodos econométricos a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) / Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) / Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva edición (ENOEN) Desocupación (inegi.org.mx) 03/21

Para mayo, según datos manejados por la ETOE, que es la encuesta telefónica que sustituyó a la ENOE, la participación de ambos sexos el mercado laboral cayó aún más. En el caso de los hombres llegó a 61.1 % y en el de las mujeres a 35.3 %. Sin duda, este panorama se mantiene de esta manera hasta venirse dando una reapertura paulatina de las actividades económicas. Sin embargo, la reactivación

de la participación femenina en la economía apenas si ha mejorado un poco, al cerrar en el mes de agosto en un 38.5 %.[6]

¿Qué ramas de la economía han sido las más golpeadas por la pérdida de empleos femeninos durante la pandemia? Sin duda las que presentan, o presentaban, mayor ocupación femenina como es el caso de los hospedajes y negocios relacionados con la alimentación, los cuales han caído hasta en un 72 % según consta en el *Indicador Global de la Actividad Económica* del mes de mayo. Ahora bien, con la llegada del ciclo escolar prácticamente se volvió imposible el regreso al mercado laboral para muchas mujeres, dada la necesidad de cuidar hijos y en algunos casos de cuidar ancianos, o de monitorear actividades escolares y de atender labores domésticas;[7] ello sin olvidar que, de hecho, 15 % de los hogares del país son jefaturados por una mujer (INEGI).[8]

Esta realidad todavía es más grave para las mujeres auto empleadas o trabajadoras independientes o las micro y pequeñas empresarias, así como para las trabajadoras domésticas, las cuales enfrentan los mayores retos por la pandemia, ya que el 86.2% de los negocios de mujeres se han enfrentado a problemas de todo tipo; 33.2% de empleos perdidos en el sector comercio son de mujeres; 54.5% de las mujeres perdió su trabajo dentro del sector gobierno y servicios.[9] En todos los casos, estas cifras son superiores a las sufridas por los varones en cada uno de los temas señalados.

---

[6] MOY, V. (2020), "Más mujeres sin trabajo", en la página web del Instituto Mexicano de Competitividad (IMCO), disponible en https://imco.org.mx/mas-mujeres-sin-trabajo/

[7] Antes de la llegada del COVID-19, en promedio, las mujeres trabajaban 6.2 horas más que los hombres (INEGI). En comparación, las mujeres destinaban 67 % del tiempo total de su trabajo a actividades no remuneradas y los hombres solamente un 28 %. Ipsos y ONU Mujeres señalan que 53 % de las mujeres mexicanas sostienen que las actividades que se realizan en el hogar se han intensificado considerablemente con la pandemia. Ibid.

[8] Cif. por MOY, V. (2020), op cit.

[9] Cif. por GARCÍA, K. (2020) "Mujeres, trabajo y Covid-19: empleo independiente precarizado, desprotección y dobles jornadas en casa" en *El Economista* del 26 de julio de 2020, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/economia/Mujeres-trabajo-y-Covid-19-empleo-independiente-precarizado-desproteccion-y-dobles-jornadas-en-casa-20200726-0006.html

Asimismo, el número de mujeres que participan dentro del sector informal se ha incrementado considerablemente,[10] a pesar de que esta última actividad alienta la precarización del trabajo en forma notable, como consta en la Encuesta sobre el Impacto Económico generado por el Covid-19 (ECOVID-ML) del Inegi,[11] además registran una considerable vulnerabilidad de tipo sanitario. Sin embargo, no sólo a las mujeres que laboran en el sector informal les afecta este problema, sino que el 93.1% de las trabajadoras independientes carecen de acceso a servicios de salud, tan necesarios hoy ante la posibilidad de un contagio.[12] En el mismo sentido, se debe destacar que en muchos de los países del mundo, incluido el nuestro, entre un 70 y un 90% del personal dedicado a la salud está formado por mujeres, pero su nivel salarial, condiciones de trabajo y hasta el equipo de protección que usan no siempre las protege de los riesgos de infección, porque está diseñado para hombres.[13] Todo lo cual, revela problemas de inequidad de género en este sector.

No obstante, todo lo antes mencionado, las mujeres trabajadoras independientes incrementaron su número de 14.5 % a 22.4% en el país;[14] por lo que se puede afirmar que la necesidad y la intención para incorporarse al mercado laboral ha sido apremiante. Aún cuando las trabajadoras independientes participan mayoritariamente en el sector terciario (81.2%), principalmente en actividades de comercio, restaurantes y servicios diversos y donde lo que se ha observado es que

[10] El número de mujeres participantes dentro del sector informal antes de la pandemia era cuantioso, especialmente de aquellas mujeres dedicadas al comercio minoritario. Ante la crisis generada por la actual pandemia, dicha actividad se ha convertido en **una importante alternativa** para muchas mujeres carentes de empleo. Así las cosas, en el 2º trimestre del 2020 se registró una tasa de informalidad 2.3 % superior entre las mujeres, que la detectada entre los varones durante el mismo periodo. Cif. por RODRÍGUEZ TORRES, E. (2020), "Mercado laboral y trabajo no remunerado en tiempos de pandemia", en *Nexos* del 3 de diciembre de 2020, disponible https://economia.nexos.com.mx/mercado-laboral-y-trabajo-no-remunerado-en-tiempos-de-pandemia/

[11] GARCÍA, K. (2020), op cit.

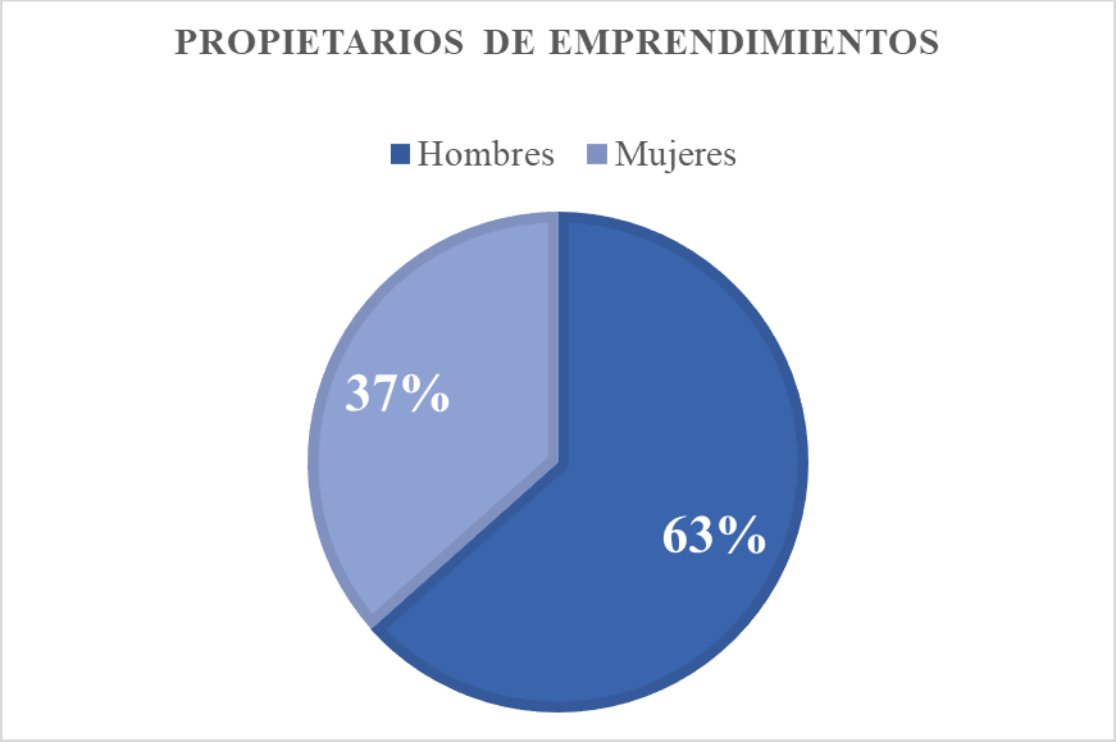
[12] Cif. por MOY, V. (2020), op cit.

[13] ONU MÉXICO (2020), "La pandemia exacerba los obstáculos que enfrentan las mujeres para ejercer sus derechos", en *Información Oficial de las Naciones Unidas*, disponible en https://coronavirus.onu.org.mx/la-pandemia-exacerba-los-obstaculos-que-enfrentan-las-mujeres-para-ejercer-sus-derechos

[14] MOY, V. (2020), op cit.

precisamente este sector es uno de los más afectados por las medidas de distanciamiento social, sobre todo en aquellas actividades no esenciales.

Según datos del Censo Económico 2019, respecto a los emprendimientos, las mujeres son propietarias de más de un tercio (36.6%) de los establecimientos micro, pequeños y medianos de manufacturas, comercio y servicios privados no financieros, y emplean al 24.7% del personal en este tipo de empresas.



Fuente: INEGI. Elaboración propia con datos del Censo Económico 2019

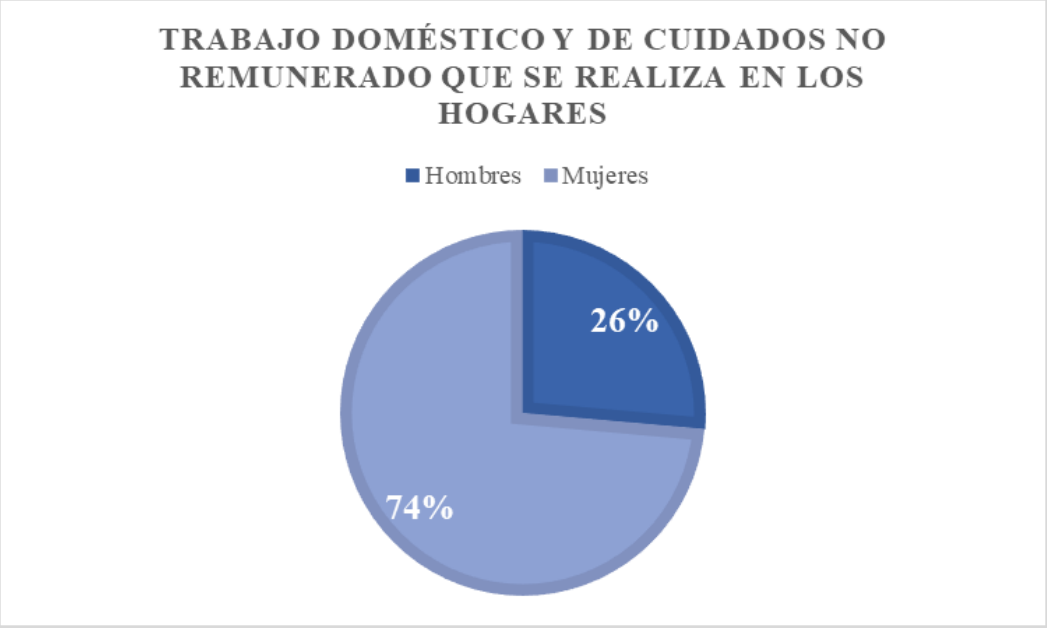
Sin embargo, este tipo de establecimientos concentran y generan sólo 15.2% del valor agregado censal bruto y 9.9% de las remuneraciones. Esto se debe a lo siguiente:

- A que el 99.5% son micronegocios.
- Que el 84.5% de estos negocios sólo ocupan un máximo de dos personas.

- Que la gran mayoría se encuentran en el sector informal (78.4%).
- Que tienen muy poco acceso a créditos o financiamientos (sólo 13 de cada 100 lo obtuvieron).

Un aspecto que también ha contribuido a explicar por qué las mujeres trabajadoras trabajan en gran medida en el sector informal es que en México el 17.9% de los hogares están compuestos por una mujer sin cónyuge y con hijas(os)[15], lo cual lleva a que las mujeres busquen un empleo que sea flexible en horarios para poder estar al mismo tiempo con sus hijos, y en ese sentido, el sector formal no ofrece muchas alternativas bien remuneradas.

Con la pandemia, las mujeres han tenido que atender las labores domésticas y sus propios trabajos remunerados, por lo que ellas han quedado rebasadas en actividades y sin tiempo de descanso.



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. Datos de la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, 2019.

[10] Datos del Censo de Población y Vivienda 2010 y Censo de Población y Vivienda 2020.

Según datos de INEGI[16], el valor de mercado de las labores que hacen las mujeres dentro de sus hogares es en promedio de 5,190 pesos mensuales, por lo que al año, ellas generan 62,280 pesos al año, que al sumarlo, resulta un equivalente al 22.8% del PIB.

En ese sentido, medir, lo que en el 2020 ellas generaron siendo amas de casa, maestras, enfermeras, cuidadoras, etc, sería muy útil para ver y valorar el esfuerzo descomunal que han hecho.

¿Cuáles son las alternativas más viables para que las mujeres tengan trabajo hoy?

Entre las opciones más viables para trabajar desde casa por causas de la pandemia, tanto para las mujeres como para quien quiera o desee hacerlo, se encuentra la alternativa del *home office* o *teletrabajo*. Sin embargo, no es una actividad que en efecto, todo mundo pueda realizar, en virtud de testimonios como los recabados por el estudio denominado *Madres Trabajadoras y COVID-19: efectos de la Pandemia en circunstancias de teletrabajo en México*. En él se expresa, por medio de una persona entrevistada, lo complejo que puede resultar esta situación para algunos por lo que menciona: “Nos hicieron firmar una carta responsiva sobre el home office, donde nos comprometíamos a realizar nuestras actividades sin interrupción de mascotas, menores de edad u otras personas”. Annabelle Sulmont, coordinadora del proyecto de iniciativas gerenciales del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y presentadora del estudio citado, afirma que el trabajo a distancia ha detonado un “sufrimiento inédito” en muchas mujeres que son madres, así como un “agotamiento crónico”, porque han tenido que desarrollar capacidades y destrezas que antes no empleaban, pero que hoy, ante la necesidad de “conciliar trabajo a distancia, crianza, educación y labores del hogar”, deben emplear.

[16] Ver https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=6159.

Se comprende entonces que “el trabajo se metió a la casa”, como los señala el estudio de referencia, pero en combinación con los cuidados y todas las demás actividades que ya existían en casa.[17] Es obvio que se hacen esfuerzos mayúsculos por parte de muchas mujeres para conservar el teletrabajo, sin abandonar sus demás obligaciones.

Por tanto, la contribución de parte de los varones en el hogar que perdieron su empleo o que se encuentran en pausa o paro temporal en sus trabajos, debe convertirse en una de las primeras alternativas para cuidar el teletrabajo de sus esposas y no perderlo. Si bien es cierto, existen múltiples datos acerca de que los varones contribuyen con menos horas para realizar labores en el hogar, hoy debe cambiar esta situación. De no ser así, se podrían perder más empleos formales de mujeres que tienen la opción del teletrabajo, ya que en un solo año se perdieron 1.3 millones de empleos en el país, bajo esta modalidad.[18] Es urgente cambiar la visión de los varones de México, respecto a los trabajos y cuidados domésticos, en virtud de que las mujeres concentran el 76,2% del tiempo de trabajo de cuidado no remunerado, medido en horas. Esto representa más del triple que los varones, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).[19]

Ahora en el caso de contar con alternativas en este momento, las mujeres que se encuentran activas porque están buscando alguna o algunas alternativas de empleo, se sugiere ante todo, que las mujeres se capaciten o se preparen para hacer frente a circunstancias caracterizadas por la incertidumbre. Por lo que se recomienda seguir las siguientes cuatro recomendaciones:[20]

---

[17] GÓMEZ MENA, C. (2021), “Teletrabajo ha detonado ‘agotamiento crónico’ en mujeres: estudio”, en La Jornada del 10 de marzo de 2021, disponible en https://www.jornada.com.mx/notas/2021/03/10/sociedad/teletrabajo-ha-detonado-agotamiento-cronico-en-mujeres-estudio/

[18] Ibid.

[19] OEA – COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES (2020), *COVID-19 en la vida de las mujeres: Razones para reconocer los impactos diferenciados*, Washington, 25 p.

[20] SANTANA SERRANO, L. (2020), “El gran confinamiento y el entorno laboral de los jóvenes en México. Algunas alternativas”, en *VOCETYS Portal Informativo* del 19 junio de 2020, disponible en

1) **Aprender, pues hay mucho en lo que hay que prepararse y entrenarse**. Por ejemplo, en materia de tecnología, verla como una aliada, no como una enemiga. Así que apropiarla y profundizar en su conocimiento es esencial. La idea es estar lo mejor preparados para encontrar el trabajo que se desea, una vez que las condiciones del mercado hayan mejorado.

2) **Innovar y adaptarse mejor y más rápido a las condiciones reinantes**. Los empleos que más desaparecen son los más fácilmente automatizables, si bien, es una tendencia que siempre ha existido, se ha agudizado en los últimos tiempos.

3) **Emprender y desarrollar resiliencia**, a manera de respuesta ante la crisis, como una nueva competencia para el trabajo. Fortalecer la capacidad empresarial de las mujeres mediante la creación de PYMES y la utilización de herramientas de origen público y privado para la sostenibilidad financiera. Asimismo, considerar los emprendimientos de tipo social.

4) **Resistir para hacer frente a la crisis**. Pero resistir no es quedarse *cruzada de brazos*, sino preparar una estrategia clara de búsqueda de empleo para cuando el mercado vuelva a reaccionar positivamente y reconociendo su mayor competitividad. Es un proceso de identificación de cada fortaleza y demostrarlo, trabajando mucho en el currículo. Este último debe invitar a una lectura ágil y amable de los posibles contratantes. Incluso, se deben utilizar plataformas como Linkedin, donde mucha gente ha encontrado empleo a pesar de la crisis.

Con estos nuevos aprendizajes – bagajes intelectuales – competencias – capacidades dentro de la crisis, ¿qué alternativas pueden desarrollar las mujeres?

https://www.cetys.mx/noticias/el-gran-confinamiento-y-el-entorno-laboral-de-los-jovenes-en-mexico-algunas-alternativas/

Existen varios sectores que se están reinventando o acaso, están sufriendo innovaciones que los hacen ver o harán ver diferentes[21]. Por ello, son generadores de nuevas alternativas. A continuación se destacan algunos de estos:[22]

En el área de la salud, la medicina preventiva y personalizada, así como la telemedicina (terapias, consultas) porque los servicios de salud se están digitalizando cada vez más para evitar desplazamientos innecesarios. Asimismo, los diagnósticos básicos de cada paciente serán efectuados, cada vez más, mediante dispositivos telemáticos.

En el tema educativo**,** los expertos en un tema que generen formatos para enseñar que no requieran la presencia tendrán una ventaja competitiva. Esto es todo un reto porque además debe incluir el enfoque personalizado.

Los servicios que se refieren a la entrega a domicilio con tecnología avanzada y rastreo de productos han tenido un boom sin precedentes y esto seguirá en aumento.

En materia tecnológica, dado que la pandemia aceleró el proceso de automatización, las áreas de ciberseguridad y monitoreo de ciudadanos serán parte de la inversión de toda empresa.

Las mujeres expertas en tecnología y especializadas en migración digital hacia la 5G y desarrolladores de software estarán en la cúspide de las contrataciones empresariales. Por ello, se requerirá que más mujeres incursionen en áreas tecnológicas.

[21] Según Elena Ibáñez, CEO de *Singularity Experts*, startup que brinda asesoría en materia educativa y laboral.

[22] RODRÍGUEZ, M. (2020), "Coronavirus y empleo: cómo prepararse para buscar trabajo durante y después de la cuarentena", en BBC News Mundo, disponible en https://www.bbc.com/mundo/noticias-52814465

El regreso a la agricultura ecológica también será una opción para mujeres que requieran flexibilidad de horarios: como un aprendizaje agrario desde una perspectiva ecológica, pero sencilla, ocupando zonas de tierra baldía tanto en espacios rurales como urbanos, y que las mujeres podrían utilizar para consumo propio o para cultivo comercial, o para generar abonos o semillas nativas del área donde se produzcan.[23]

La economía digital[24] ha tenido un gran crecimiento entre las mujeres ya que por medio de las redes sociales han podido conseguir clientes para vender sus productos de forma fácil y ágil. Asimismo, mediante el uso de la herramienta *ecommerce* o la generación de negocios en línea, las mujeres pueden *mantener con vida* sus empresas y potenciar la venta de productos, ante la vigorosa tendencia de cierre para muchas tiendas físicas.

Pero el mercado laboral no sólo incluye actividades innovadoras en este momento, pues el tema sanitario y farmacéutico, que se encuentra en boga, también ha generado nuevas alternativas de empleo, A propósito de un acuerdo entre tres grandes multinacionales del área de Recursos Humanos (Adecco, Manpower y Randstad), existe un listado con los perfiles laborales más solicitados de manera reciente, útiles para mujeres en busca de alternativas, como son: personal de almacén, de reparto, cajeras, personal de atención al cliente y administrativas, personal sanitario especializado y perfiles para manejo de TIC's por el aumento del teletrabajo.[25] Diversas cuestiones administrativas, pero también temas ligados a la

[23] MARTÍN GARCÍA, S. (2020) "La agricultura ecológica: una alternativa laboral en tiempos de COVID", Asociación Somos Tierra, Somos Vega de Granada, España, disponible en https://www.granadahoy.com/provincia/agricultura-ecologica-alternativa-laboral-tiempos-COVID_0_1504649842.html

[24] https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Las-Nenis-autoempleo-y-comercio-digital-durante-la-pandemia-20210225-0067.html

[25] CIO MÉXICOPUBLISHED (2020), "¿Qué le espera al mercado laboral tras la pandemia?", en *Redacción CIO MéxicoPublished* del 19 mayo de 2020, disponible en https://cio.com.mx/que-le-espera-al-mercado-laboral-tras-la-pandemia/

industria de la salud y farmacéutica, pero sobre todo, de las TICs. En un sentido muy parecido, sectores tan estratégicos de la economía que no pueden ni van a detenerse como es el energético, ofertan trabajos de informática (TICs), recursos humanos, analistas de negocios, marketing, atención al cliente y compras,[26] por citar algunos ejemplos.

Nuevas actividades, pero también algunas tradicionales, entre otras, son las alternativas que tienen enfrente las mujeres dentro de la pandemia para obtener un puesto de trabajo o conservar o fortalecer el que ya tienen.

Sin embargo, no basta el talento personal ni debe restringirse a ello por la diversidad de las mujeres que solicitan tales plazas, ya sea en cuestión de capacidades o formación profesional, o en habilidad para incursionar en el mundo del Internet y/o de las redes sociales.

Es pues necesaria la intervención del Estado para que encauce y facilite la resolución de esta problemática de búsqueda de alternativas de empleo para las mujeres, en un mercado laboral contraído, y en consideración a que son precisamente las mujeres las más afectadas por la crisis generada por el confinamiento a raíz de la pandemia, como ya se ha visto. Así que la necesidad de una política de Estado que favorezca el logro de estas acciones en favor de las mujeres, es una tarea que hoy resulta inaplazable.

¿Cuál es el papel del Estado ante la falta de empleo para mujeres y qué debe hacer para generar más alternativas?

[26] Ver en SNYDER, V., A. BEAUJON MARIN y S. LARREA, (2020), "Oportunidades para promover la participación de las mujeres en la fuerza laboral, durante y post pandemia", en página web del BID, mayo 19 de 2020, disponible en https://blogs.iadb.org/energia/es/promover-la-participacion-de-las-mujeres-en-la-fuerza-laboral-durante-y-post-pandemia/

La consultora financiera y contable *Deloitte* para América Latina, señaló que, de acuerdo con el estudio denominado: *Comprendiendo el impacto de la pandemia en las mujeres que trabajan*, un 82% de las mujeres consultadas han sido impactadas en forma desfavorable por la pandemia; 65% de ellas tienen más cargas de trabajo por su hogar y su familia, y asimismo, una de cada tres mujeres expresó tener más responsabilidades ahora que antes; y en virtud de que aún no se avizora el fin de la pandemia, el estudio previamente citado se pregunta: ¿hasta cuándo podrán seguir haciéndose cargo de estas responsabilidades las mujeres? Sobre todo porque los niveles de ansiedad y sobrecarga emocional que padecen, les ha llevado a tomar la decisión de sólo realizar un tipo de actividades, a por lo menos el 23% de las encuestadas, y a un 10% de ellas, a considerar muy seriamente la posibilidad de abandonar sus actividades laborales.[27]

Por tanto, el Estado tiene en México la gran tarea de apoyar a las mujeres que se encuentran en el mercado laboral, para adaptarse e incursionar en la nueva modalidad establecida por la pandemia del COVID-19. Por supuesto, con la perspectiva de no aminorar el progreso obtenido por ellas en lo profesional ni en materia de inclusión y paridad de género. Sin embargo, se hace necesario poner en marcha diferentes políticas y adecuaciones de parte del Estado Mexicano, que garanticen la participación y el bienestar de las mujeres en dicho mercado. Ciertamente existen disparidades dentro de este mismo, por lo que hoy, en el marco del trabajo que se realiza en los hogares o *home office*, no sólo se debe cuidar el desarrollo educativo y profesional de las mujeres, para que no sea vulnerado y, sobre todo, para evitar problemas de violencia de género y agresividad en contra de las mujeres, en el interior de los hogares como ya se han registrado en estos meses de confinamiento,[28] en especial por parte de las parejas o esposos.

[27] En entrevista con Lucía Muñoz, Socia de Capital Humano en Consultoría Deloitte Spanish Latin America. Ciudad de México, 2 de diciembre de 2020.
[28] GARCÍA, K. (2020), "La violencia sí incrementó en la cuarentena: más llamadas de auxilio y más búsquedas en Google", en El Economista del 24 de mayo de 2020, disponible en

Por ello, ante la realidad que se vive, el país debe tomar medidas específicas al respecto.

En ese sentido, las políticas del Estado que busquen apoyar a las mujeres del país, deben avanzar en dos direcciones:

Una, protegiendo la actual planta laboral en las empresas y en los diferentes órdenes de gobierno del país, mediante diversos mecanismos de acción, respetando los tiempos y espacios que necesitan las mujeres, para evitar tener que tomar decisiones entre sus responsabilidades, y otra;

Fortaleciendo las habilidades y talento de las actuales especialistas y profesionistas de las principales actividades de la economía, de la ciencia y aun de la cultura o contribuyendo a la formación de más cuadros femeninos con esta vocación, además de impulsar el auto empleo, la creación de pymes y el fomento a las actividades independientes.

En la PRIMERA DIRECCIÓN se pueden considerar los siguientes aspectos:

1.- Preservación de derechos laborales y prestaciones sociales de mujeres o mitigación de impactos por pérdidas de empleo, tanto en empresas particulares como en dependencias de gobierno, mediante subsidios (con reducción de salarios y jornadas laborales o vacaciones, en forma concertada entre los patrones y los trabajadores),[29] horarios flexibles, horarios reducidos o tareas compartidas entre colegas,[30] así como extensión de facilidades para la utilización de fondos de ahorro (retiros totales, parciales y voluntarios)[31] y seguros de desempleo;

---

https://www.eleconomista.com.mx/politica/La-violencia-si-incremento-en-la-cuarentena-mas-llamadas-de-auxilio-y-mas-busquedas-en-Google-20200524-0002.html

[29] BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (2020), *¿Cómo proteger los ingresos y los empleos? Posibles respuestas al impacto del coronavirus (COVID-19) en los mercados laborales de América Latina y el Caribe*, Washington, 33 p.

[30] SNYDER, V., A. BEAUJON MARIN y S. LARREA, (2020), op cit.

[31] Ver en https://www.gob.mx/consar/articulos/todo-sobre-el-retiro-100587?idiom=es

2.- Exenciones fiscales, diferimiento de pagos de impuestos o de seguridad social, sin violentar prestaciones de las trabajadoras, además de reducción del personal al mínimo necesario en las oficinas, optando por el teletrabajo, también con su respectivo cumplimiento de derechos como a continuación se destacará, y reubicación en oficinas menos costosas, y

3.- Trabajo a distancia o home office,[32] considerando tres de los principales postulados de la reforma al Artículo 311 de la LFT, como son:

- Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
- Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y
- Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

En la SEGUNDA DIRECCIÓN se deben considerar aspectos como los siguientes:

1.- Desarrollo de habilidades empresariales, digitales y financieras de las mujeres a través de la impartición de cursos mediante convenios establecidos entre entes públicas y privadas,[33] así como otros procesos de capacitación que incluyen

[32] En México ya se aprobó una reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de teletrabajo y el 11 de enero de este año se publicaron el Diario Oficial de la Federación (DOF) los postulados normativos que en principio regirán dicha actividad, con la reforma del Artículo 311 y adicionar el capítulo XII bis de la LFT. Al respecto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con 18 meses, por ahí de julio de 2022, para emitir una Norma Oficial Mexicana en materia de salud y seguridad del teletrabajo. La cual, deberá incluir aspectos de tipo ergonómico, psicosocial y otros riesgos posibles que presenta esta actividad. Sin embargo, México no ha ratificado el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo a domicilio, vigente desde el año 2000, que sostiene el derecho a *desconectarse* como un principio fundamental, separando la actividad laboral perfectamente de la vida privada. Ver en PONCE MELÉNDEZ, C. R. (2021), "Regulación del trabajo remoto, home office o teletrabajo feminizado", en CIMACNOTICIAS del 19 de enero de 2021, disponible en https://cimacnoticias.com.mx/2021/01/19/regulacion-del-trabajo-remoto-home-office-o-teletrabajo-feminizado

identificación de consultorías, sitios y páginas web, con cursos gratuitos o accesibles varios de ellos, destacando entre otras, *capacítate para el empleo* de la fundación Carlos Slim, *Google Activate*, plataforma *edx.org*, entre otras;

2.- Facilitación por parte del Estado para que las distintas cámaras de comercio, industriales y de servicios del país establezcan bolsas de trabajo con perspectiva de género, haciéndolo extensivo a las diferentes empresas y organismos que las componen;[34]

3.- Generar vínculos con universidades y escuelas técnicas, así como organismos públicos de estimulación de la ciencia y tecnología como es el CONACYT,[35] para participar en procesos de capacitación, *webinars*, talleres y cursos, así como para fomentar el reclutamiento de mujeres profesionistas y especializadas en temas de interés para las instituciones de educación superior,[36] además de asesorías con

[33] Como el Convenio de Colaboración firmado entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la Secretaría de Economía (SE), el Conalep, Uber Eats y Mercado Libre, que ha dado como resultado que en las pruebas piloto que realizo la SHCP, se identificó que las mujeres participan en cursos piloto, vieron crecer sus ventas por Internet hasta un 270%, según afirmó el titular de dicha dependencia. Ver en SALDÍVAR, B. (2021), "Economía digital, gran oportunidad para las mujeres" en El Economista del 09 de marzo de 2021, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/economia/Economia-digital-gran-oportunidad-para-las-mujeres-20210309-0084.html

[34] Este es el caso de la Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (CANIETI), organismo que ideó una bolsa de trabajo con perspectiva de género, la cual agrupa a más de 135,000 candidatas con el fin de estimular el talento femenino en las organizaciones que la componen. Cabe reconocer que la "Bolsa de Trabajo Canieti", es producto de la colaboración con la *Bolsa Rosa*, ente que está especializado en incorporar talento femenino que requiere trabajo flexible e intenta colocar el mayor número de profesionales mujeres de los sectores de las tecnologías de la información en empresas del sector. Ver en LUCAS, N. (2021), "Canieti lanza bolsa de trabajo con perspectiva de género", en *El Economista* del 12 de marzo de 2021, https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Canieti-lanza-una-bolsa-de-trabajo-con-perspectiva-de-genero-20210312-0053.html

[35] Dicho organismo generó una convocatoria para extender becas a Madres Mexicanas Jefas de Familia con el fin de que concluyan su formación profesional o técnica. Además de apoyar con esto su inclusión al mercado laboral. Este apoyo estará dirigido a madres solteras, divorciadas, viudas o separadas, para que cursen estudios técnicos o universitarios. FORBES STAFF (2021), "Conacyt lanza convocatoria para beca Madres Mexicanas Jefas de Familia 2021", en *Forbes* del 27 de marzo de 2021, disponible en https://www.forbes.com.mx/conacyt-lanza-convocatoria-para-beca-madres-mexicanas-jefas-de-familia-2021/

[36] SNYDER, V., A. BEAUJON MARIN y S. LARREA, (2020), op cit.

instituciones, organizaciones sociales y grupos de ayuda para prevenir la violencia en el hogar, y

4.- Impulsar más apoyos para PYMES existentes y en proyecto, mediante financiamientos obtenidos a través de NAFINSA o del Fondo para el Desarrollo para la Ciudad de México (FONDESO),[37] como ejemplo de un organismo local dedicado al financiamiento de empresas pequeñas y medianas. Las cuales, pueden optar entre siete tipos de microcréditos que se ofrecen, dependiendo de las necesidades de cada solicitante, como se muestra a continuación: i) Financiamiento de Microcréditos para Actividades productivas de Autoempleo. Con apoyos de 3 mil a 13 mil pesos; ii) Financiamiento para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Con apoyos de 100 mil a medio millón de pesos; iii) **Financiamiento para Mujeres Emprendedoras y Empresarias**. Con apoyos de 5 mil a medio millón de pesos; iv) Financiamiento para la Comercialización. El monto del préstamo varía según el tipo de negocio; v) Financiamiento para proyectos estratégicos. De acuerdo con las particularidades de cada proyecto. vi) Financiamiento para Sociedades Cooperativas y Empresas Culturales. Con apoyos desde 25 mil hasta 300 mil pesos. vii) Financiamiento para el Emprendedor. Con apoyos desde 25 mil hasta 300 mil pesos.

Lo más importante de todo es que las políticas de Estado que se propongan para atender esta eventualidad que se ha estado tocando, no sólo deben estar encaminadas a la recuperación económica de las mujeres, y por ende del país, dado su poderío como fuerza de trabajo, sino que también incluyan un enfoque de género que evite retrocesos en la equidad de género en México.

[37] El FONDESO tiene como objetivo crear, mejorar y fortalecer empresas por medio de apoyos financieros y no financieros. Ver en MILENIO DIGITAL (2021), "¿Te urge dinero? El gobierno de CdMx ofrece estos créditos para tu negocio", en *Milenio Digital* del 23 de marzo de 2021, disponible en https://www.milenio.com/politica/comunidad/cdmx-financiamientos-para-empresas-que-ofrece-fondeso

Propuestas

- Generar mecanismos de apoyo para mujeres que desarrollan teletrabajo, consistentes en horarios flexibles con entradas y/o salidas concertadas con sus patrones o *medios tiempos*, que les permita atender a niños en edad escolar o bebes que requieran cuidados maternos;
- Recomendar espacios y páginas web con cápsulas deportivas y de ejercitación, a través de mensajes SMS, para las mujeres en teletrabajo y sus hijos, como una ayuda para reducir niveles de estress en horarios que serían utilizados para el recreo de los niños;
- Fomentar páginas de ecommerce para mujeres comerciantes de artesanías y obras de arte, así como espacios en internet que brinden apoyo a maestras de música, danza y otras artistas que den clases remotas de sus diferentes actividades;
- Favorecer cursos de agricultura urbana, de cosecha de lluvia y de desarrollo de composta, para mujeres interesadas en realizar estas actividades en áreas urbanas (baldíos, patios y jardines, azoteas y roof gardens, terrazas, etcétera) y como comercializar los productos que obtengan, en su caso (frutas, verduras y semillas), con el apoyo de los distintos órdenes de gobierno del país;
- Promover entre las micro, pequeñas y medianas empresarias, la oferta de cursos y apoyos logísticos y financieros a los que pueden tener acceso y los que se ajusten más a sus necesidades;
- Apoyar con tutoriales a mujeres que deseen elaborar sus currículos o destacar su trayectoria profesional para buscar empleo e identificación de las principales plataformas para la búsqueda de empleo, con el fin de aprovecharlas mejor;

- Promover entre las diversas profesionistas del país, cursos, becas, clases por Internet que pueden dar y apoyos de diverso orden que pueden recibir para fomentar o desarrollar sus actividades;
- Garantizar que el personal femenino clínico y de salud, especialmente el que está al frente de pacientes con COVID-19, utilice equipos de protección o vestimenta adecuados a su condición física, para que no tengan que utilizar artículos destinados a varones;
- Obtener seguro de desempleo para mujeres que perdieron su empleo hace más de seis meses, comprobable, al momento que se fije la medida y que no han podido obtener un nuevo empleo, y
- Suministrar seguridad social a mujeres dedicadas al comercio informal y a personal doméstico, así como seguro de desempleo para estas últimas que perdieron su empleo tras la crisis generada por la pandemia, siempre que puedan demostrar que estuvieron haciendo labores domésticas.

IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación

A partir de la información proporcionada en el presente estudio se puede asegurar que existe evidencia de que las mujeres han sufrido un mayor impacto en el campo laboral debido a su doble papel en el hogar y a que las áreas en donde se desempeñan comúnmente fueron mayormente afectadas.

Algunos de los principales resultados de la pandemia tienen que ver con la profundización de las brechas de género en el país, las cuales ya de por sí eran amplias. Si se hace una radiografía del mercado laboral en México, el trabajo femenino presenta niveles elevados de vulnerabilidad por cuestiones de un aumento de la informalidad, precarización del trabajo independiente y una drástica caída de los sectores que agrupaban a un mayor número de mujeres como son el turismo, el comercio y los servicios.

Las medidas de prevención para contener la pandemia propiciada por el COVID-19, llevaron a extender el mercado laboral tanto de hombres como de mujeres hacia el hogar, por medio del teletrabajo. Sin embargo, las brechas de género se volvieron a marcar porque se evidenció la fuerte carga de trabajo no remunerado que de por sí tenían las mujeres, en contraste con la poca participación de los varones en estas actividades, pero al sumarse a todo esto el cuidado y asesoramiento educativo de niños en edad escolar, por la imposibilidad de clases presenciales, o de bebes en condición de cuidados maternos, por la ausencia de guarderías, si no es que además existe el cuidado de enfermos, han llevado a una situación extrema a las mujeres trabajadoras, en la que el agotamiento, el estrés y cansancio han llevado a más de una mujer a tomar la decisión de abandonar su puesto de trabajo o a interrumpir su carrera profesional. Pero además, a ponerse a salvo o a solicitar ayuda en caso de que el esposo o pareja de algunas de estas mujeres propicie la violencia en medio del confinamiento, resultado de frustraciones (pérdida de empleo, negación a apoyar en tareas del hogar, entre otras) o por estrés desmedido.

Son muchas las asignaturas pendientes en materia de mercado laboral en el país. En lo que compete a este documento se han aportado una serie de alternativas para mujeres afectadas por la pandemia en el sentido de cuidar y/o reforzar los empleos con los que aún se cuente; buscar opciones de empleo que incluyan estrategias para obtenerlos, que van desde la formación y desarrollo de capacidades, habilidades y talentos, hasta la elaboración de currículos ágiles y la identificación de apoyos crediticios para desarrollo de empresas y emprendimientos o de obtención de becas y subsidios o aún de seguros de desempleo.

Todo ello contenido en políticas de recuperación y apoyo para las mujeres esgrimidas por el Estado, pero con la inaplazable necesidad de integrar la perspectiva de género, para que las condiciones de trabajo en las que se desarrollan las mujeres, sean más dignas y les otorguen una mejor calidad de vida a ellas y sus familias; tanto a las trabajadoras formales como a las independientes, incluidas las empresarias que buscan créditos o apoyos para digitalizar sus empresas, o a las mujeres auto empleadas que trabajen en puestos semifijos, o las que atienden en los mercados sobre ruedas, o en los establecimientos ambulantes cuya principal actividad es el comercio al menudeo o preparación de alimentos. Toda esta es la diversidad que integra el mercado femenino de trabajo del país que hoy, más que nunca, requiere ser apoyado. Si se comete el serio error de no brindarles este apoyo, el país se puede sumergir en un atraso generalizado, en pobreza para más hogares y en mayores niveles de violencia de género, familiar y doméstica.

La nueva agenda de investigación estará enfocada a medir en términos numéricos el trabajo doméstico adicional para las mujeres en tiempos de pandemia.

X.- Bibliografía

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (2020), ¿Cómo proteger los ingresos y los empleos? Posibles respuestas al impacto del coronavirus (COVID-19) en los mercados laborales de América Latina y el Caribe, Washington, 33 p.

CLARK, S. (2000). "Work Cultures and work/family balance". Journal of Vocational Behavior, 58, 348-365

CASAS, J., REPULLO, J.R., Lorenzo, S. & CAÑAS, J.J. (2002) "Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios". Revista de Administración Sanitaria, 6, 23.

CIO MÉXICOPUBLISHED (2020), "¿Qué le espera al mercado laboral tras la pandemia?", en Redacción CIO MéxicoPublished del 19 mayo de 2020, disponible en https://cio.com.mx/que-le-espera-al-mercado-laboral-tras-la-pandemia/

FORBES STAFF (2021), "Conacyt lanza convocatoria para beca Madres Mexicanas Jefas de Familia 2021", en Forbes del 27 de marzo de 2021, disponible en https://www.forbes.com.mx/conacyt-lanza-convocatoria-para-beca-madres-mexicanas-jefas-de-familia-2021/

GARCÍA, K. (2020), "Las Nenis: autoempleo y comercio digital durante la pandemia", en El Economista del 25 de febrero de 2021, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Las-Nenis-autoempleo-y-comercio-digital-durante-la-pandemia-20210225-0067.html

_____, "La violencia sí incrementó en la cuarentena: más llamadas de auxilio y más búsquedas en Google", en El Economista del 24 de mayo de 2020, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/politica/La-violencia-si-incremento-en-la-cuarentena-mas-llamadas-de-auxilio-y-mas-busquedas-en-Google-20200524-0002.html

_____, “Mujeres, trabajo y Covid-19: empleo independiente precarizado, desprotección y dobles jornadas en casa” en El Economista del 26 de julio de 2020, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/economia/Mujeres-trabajo-y-Covid-19-empleo-independiente-precarizado-desproteccion-y-dobles-jornadas-en-casa-20200726-0006.html

GÓMEZ MENA, C. (2021), “Teletrabajo ha detonado ‘agotamiento crónico’ en mujeres: estudio”, en La Jornada del 10 de marzo de 2021, disponible en https://www.jornada.com.mx/notas/2021/03/10/sociedad/teletrabajo-ha-detonado-agotamiento-cronico-en-mujeres-estudio/

GREENHAUS, J. & POWELL, G. (2006). "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment". Academy of Management Review, 31, 72-92.

LUCAS, N. (2021), “Canieti lanza bolsa de trabajo con perspectiva de género”, en El Economista del 12 de marzo de 2021, https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Canieti-lanza-una-bolsa-de-trabajo-con-perspectiva-de-genero-20210312-0053.html

MARKS, S.R. & MACDERMID, S.M. (1996). "Multiple roles and the self: A theory of role balance". Journal of Marriage and the family, 58, 417-432

Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment". Academy of Management Review, 31, 72-92.

MARTÍN GARCÍA, S. (2020) “La agricultura ecológica: una alternativa laboral en tiempos de COVID”, Asociación Somos Tierra, Somos Vega de Granada, España, disponible en: https://www.granadahoy.com/provincia/agricultura-ecologica-alternativa-laboral-tiempos-COVID_0_1504649842.html

MILENIO DIGITAL (2021), "¿Te urge dinero? El gobierno de CdMx ofrece estos créditos para tu negocio", en Milenio Digital del 23 de marzo de 2021, disponible en https://www.milenio.com/politica/comunidad/cdmx-financiamientos-para-empresas-que-ofrece-fondeso

MOY, V. (2020), "Más mujeres sin trabajo", en la página web del Instituto Mexicano de Competitividad (IMCO), disponible en https://imco.org.mx/mas-mujeres-sin-trabajo/

OEA – COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES (2020), COVID-19 en la vida de las mujeres: Razones para reconocer los impactos diferenciados, Washington, 25 p.

ONU MÉXICO (2020), "La pandemia exacerba los obstáculos que enfrentan las mujeres para ejercer sus derechos", en Información Oficial de las Naciones Unidas, disponible en https://coronavirus.onu.org.mx/la-pandemia-exacerba-los-obstaculos-que-enfrentan-las-mujeres-para-ejercer-sus-derechos

PONCE MELÉNDEZ, C. R. (2021), "Regulación del trabajo remoto, home office o teletrabajo feminizado", en CIMACNOTICIAS del 19 de enero de 2021, disponible en https://cimacnoticias.com.mx/2021/01/19/regulacion-del-trabajo-remoto-home-office-o-teletrabajo-feminizado

RODRÍGUEZ, M. (2020), "Coronavirus y empleo: cómo prepararse para buscar trabajo durante y después de la cuarentena", en BBC News Mundo, disponible en https://www.bbc.com/mundo/noticias-52814465

RODRÍGUEZ TORRES, E. (2020), "Mercado laboral y trabajo no remunerado en tiempos de pandemia", en Nexos del 3 de diciembre de 2020, disponible https://economia.nexos.com.mx/mercado-laboral-y-trabajo-no-remunerado-en-tiempos-de-pandemia/

SALDÍVAR, B. (2021), “Economía digital, gran oportunidad para las mujeres” en El Economista del 09 de marzo de 2021, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/economia/Economia-digital-gran-oportunidad-para-las-mujeres-20210309-0084.html

SANTANA SERRANO, L. (2020), “El gran confinamiento y el entorno laboral de los jóvenes en México. Algunas alternativas”, en VOCETYS Portal Informativo del 19 junio de 2020, disponible en https://www.cetys.mx/noticias/el-gran-confinamiento-y-el-entorno-laboral-de-los-jovenes-en-mexico-algunas-alternativas/

SNYDER, V., A. BEAUJON MARIN y S. LARREA, (2020), “Oportunidades para promover la participación de las mujeres en la fuerza laboral, durante y post pandemia”, en página web del BID, mayo 19 de 2020, disponible en https://blogs.iadb.org/energia/es/promover-la-participacion-de-las-mujeres-en-la-fuerza-laboral-durante-y-post-pandemia/

Páginas web

https://www.gob.mx/consar/articulos/todo-sobre-el-retiro-100587?idiom=es