

La realidad laboral para las mujeres post-COVID-19 en la economía del cuidado en México

Los ODS de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las expectativas de las personas en todo el mundo. En relación con la brecha laboral existente entre hombres y mujeres, se identifican tres: ODS 5, ODS 8 y ODS 10.

En lo que respecta al ODS 5, *Igualdad de Género*, vemos que las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres en el mercado laboral mundial y dedican el triple de horas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres (ONU, s. f.).

Por su parte, el ODS 8, *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*, aborda las difíciles condiciones económicas que empujan a más trabajadores al empleo informal (ONU, s. f.).

Finalmente, en lo que respecta al ODS 10, *Reducción de las Desigualdades*, es innegable que la pandemia de COVID-19 aumentó las disparidades. Una de cada seis personas en el mundo ha sufrido algún tipo de discriminación, afectando de forma desproporcionada a mujeres (ONU, s. f.).

Las mujeres, grupo vulnerable en la economía del cuidado.

Este artículo manifiesta a las mujeres como clase oprimida en la postpandemia de COVID-19 en la economía del cuidado que incluye educación, salud y labores domésticas. En términos llanos, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en México puntualiza:

«El impacto de la pandemia de la COVID-19 causada por el virus SARS-COV-2 no ha sido el mismo en mujeres y en hombres» (INEGI, s.f., párr. 1). Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala:

A diferencias de los sectores primario y secundario, donde el dominio masculino es significativo con más del 70 % de la fuerza laboral (Statista, 2024), en el sector servicios existe una mayor participación de las mujeres, siendo la parte humana que mayoritariamente caracteriza a los servicios de cuidado como educación, salud, trabajo doméstico (Baron y Scuro, 2023) y hospitalidad (Lozano-Gutiérrez, 2022). En México, las mujeres realizan el 74 % de las tareas de limpieza, organización y cuidados dentro de sus hogares y 63.9 % de los trabajos de la educación (El Economista, 2023).

En el tercer trimestre de 2023, las mujeres mexicanas tenían un ingreso mensual promedio de 7,281 pesos mexicanos, representando una brecha de más de 1,000 pesos frente al salario mensual de los hombres (Statista, 2024). Además, en el cuarto trimestre de 2022 las mujeres ocupadas entre 35 y 48 horas semanales representaron 46.1 % del total de mujeres trabajadoras y las ocupadas por más de 48 horas semanales representaron 19 % (INEGI, 2023). Lo anterior evidencia condiciones críticas de ocupación al trabajar más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo.

Finalmente, la tasa de informalidad fue más alta para las mujeres (54.8 %) que para los hombres (48 %). En América Latina, las mujeres dedican entre 22 y 43 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que limita la posibilidad de buscar empleos de tiempo completo, restringiendo, a su vez, su acceso a empleos de calidad y de consolidar derechos jubilatorios para la vejez (Barón y Scuro, 2023). Adicionalmente, requieren atención los hogares monoparentales encabezados por mujeres (donde ellas son proveedoras económicas y del cuidado).

Responsabilidad social empresaria e igualdad de género laboral.

La responsabilidad social empresarial (RSE) es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común. (CEMEFI, s.f., 4)

En cuanto a la operacionalización de la RSE, la ISO 26000 establece siete materias fundamentales: derechos humanos, prácticas laborales, gobernabilidad, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad (ISO, 2010).

Desde la gobernabilidad, las organizaciones tienen el compromiso de evitar que los beneficios del desarrollo tecnológico y crecimiento económico se concentren en ciertos grupos sociales para evitar la ampliación de las disparidades sociales. En cuanto al rubro de derechos humanos, es necesario brindar oportunidades de capacitación, compensación e igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres, sustentado en leyes y prácticas laborales que hagan compatible la vida laboral y la vida familiar de las mujeres que trabajan.

En México, las mujeres representan un grupo vulnerable en términos laborales. La crisis de la COVID-19 ha agudizado esta opresión y el futuro resulta un reto para las mujeres. La transformación digital ha sido acelerada por la crisis, y el futuro demanda un cambio de paradigma organizacional, familiar e individual en el que todos seamos protagonistas.



Referencias

- Baron, C., & Scuro, L. (2023). Los nudos estructurales de la desigualdad de género y los desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro del trabajo. En C. E. (CEPAL)., *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina* (págs. 65-94). CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a25c634b-af42-4892-b8ba-21372a2b815a/content>
- CEMEFI. (s.f.). *El concepto de Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado el 6 de febrero de 2024, de https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- El Economista. (22 de octubre de 2023). *1 de cada 4 mujeres en México trabaja en el sector comercio*. Recuperado el 5 de febrero de 2024, de El Economista: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/1-de-cada-4-mujeres-en-Mexico-trabaja-en-el-sector-comercio-20231021-0004.html>
- INEGI. (20 de febrero de 2023). *ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO, NUEVA EDICIÓN CUARTO TRIMESTRE DE 2022*. Obtenido de INEGI: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enont/enont2023_02.pdf
- ISO. (2010). *ISO 26000-social responsibility*. Recuperado el 6 de febrero de 2024, de <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>
- Lozano-Gutiérrez, M.-D. (2022). *Comunicación productiva, estilos de liderazgo y compromiso en el servicio. Una investigación mixta sobre la pertenencia, el trabajo en equipo y la orientación al consumidor en restaurantes de gastronomía mexicana en Puebla. Tesis doctoral*. Estado de México: Universidad Anáhuac México.
- ONU. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 5 de febrero de 2024, de ONU: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Sobre el autor:

María Dolores Lozano Gutiérrez es Doctora en Investigación de la Comunicación, con Mención Honorífica, programa adscrito al Sistema Nacional de Posgrados CONACYT (antes PNPC) de la Universidad Anáhuac México, Maestra en Administración de las Tecnologías de la Información y Licenciada en Mercadotecnia por el Tecnológico de Monterrey con Mención Honorífica.

Cuenta con más de diez años de experiencia en las áreas de investigación de mercados, desarrollo de producto y relaciones públicas, así como en el campo docente. Es investigadora académica, miembro de la Asociación Mexicana de Investigadores y Profesionales de Comunicación Organizacional, Profesora de Tiempo Completo de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, catedrática en universidades de prestigio como la Universidad de las Américas Puebla y el Tec de Monterrey; candidata al Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Líneas de investigación: comunicación organizacional, liderazgo, metodologías de investigación, empresas de servicio

Contacto: maria.lozano@metropoli.edu.mx