

COVID 19: Respuesta con igualdad de género en el ámbito laboral

Material informativo elaborado por ONU Mujeres México

La respuesta a la COVID 19 es un recordatorio de la contribución esencial de las mujeres en todos los niveles, ya sea como las primeras que responden, profesionales de la salud, voluntarias en las comunidades, responsables de transporte y logística, científicas, doctoras, desarrolladoras de vacunas y mucho más.

Hombres y mujeres enfrentan una carga emocional por la incertidumbre que representa la situación generada por la pandemia de la COVID 19 y también la carga económica por la ralentización de la economía en este tipo de situaciones. A esto se le suma la carga en las tareas de cuidados, la cual recae principalmente en las mujeres. Los impactos de la COVID-19 evidencian y acentúan las desigualdades de género y los centros de trabajo pueden actuar para minimizar el impacto desproporcionado en las mujeres.

Para una respuesta efectiva durante la pandemia de COVID-19, es fundamental considerar la dimensión de género. ONU Mujeres comparte aquí unas sugerencias concretas para potenciar la efectividad de las medidas adoptadas, en particular en el ámbito laboral y en los centros de trabajo.

1. Ante la situación generada por el coronavirus: ¿Trabajar y cuidar al mismo tiempo?

El cuidado de personas y de hogares en México recae principalmente en las mujeres: éstas asumen en promedio 39 horas semanales de este trabajo no remunerado¹. En el contexto actual, esta carga invisible se incrementa:

- Ante el cierre de escuelas y guarderías se requiere resolver el cuidado de niños, niñas y adolescentes en horas laborales.
- Las mujeres son generalmente las encargadas de las tareas de educación dentro del hogar, así como de las actividades de limpieza, coordinación logística del hogar, ocio y entretenimiento para las personas integrantes de la familia.
- La situación puede generar inquietudes en las personas dependientes y la contención emocional de estas personas ocupa también tiempo de las mujeres.
- El aislamiento social preventivo, por ejemplo, de personas adultas mayores y/o enfermas, puede implicar una carga de cuidados extra para las mujeres.

Esta carga adicional generada por las medidas ante la prevención del contagio de la COVID 19 puede llegar a representar en sí misma una jornada laboral completa (no remunerada).

¿Cómo conciliar esto con el teletrabajo y con las expectativas de los empleadores/empleadoras?

De acuerdo a las Observaciones finales sobre el Noveno Informe Periódico de México del Comité a la CEDAW a México de 2018, se recomienda al Estado Mexicano y a las empresas el promover medidas de conciliación y corresponsabilidad

como acciones para promover que los hombres ejerzan su derecho a la paternidad y la implementación de una política nacional de cuidados.

Aquí unas sugerencias para atender estas medidas con perspectiva de género y corresponsabilidad desde las empresas o centros de trabajo:

¿Qué puede hacer el centro de trabajo?

- Enviar, desde la cabeza de la empresa, un claro mensaje a todo el personal que reconozca la carga de cuidados generada por el contexto actual. No se pedirá a nadie lo imposible. Esto es un posicionamiento fundamental que además tendrá un efecto tranquilizador en las personas.
- Establecer una lista del personal que tiene carga extra de cuidados por las medidas ante la COVID 19, dividida por áreas. Solicitar que cada equipo de trabajo busque una repartición temporal de tareas urgentes, para liberar parte del tiempo del personal que atiende tareas de cuidados.
- Revisar los objetivos laborales de la oficina y de cada área, de acuerdo con la reducción de horas disponibles para dimensionar cómo queda el horario laboral durante esta situación.
- Garantizar, con base en los ajustes de las metas, que esta situación no afecte la evaluación de desempeño de las personas, ni su ingreso salarial.
- Cuando la carga de cuidados imposibilite el trabajo remunerado de algunas empleadas, por ejemplo, personal de limpieza que solo puede realizar su trabajo en las instalaciones laborales y no puede hacer teletrabajo, adoptar medidas como autorizar días de incapacidad con pleno goce de sueldo sin necesidad de certificado médico.

1. Inmujeres, cálculos a partir del INEGI-Inmujeres. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014. Base de datos. Consultado en: <https://sisproigualdad.inmujeres.gob.mx/public/index.html>

2. ¿Qué sucede con las personas trabajadoras del hogar y las personas empleadas de limpieza en casas particulares?

Las trabajadoras del hogar (más de 2 millones de personas en México) son principalmente mujeres. En la situación generada por la COVID 19, éstas se enfrentan a tres principales dificultades:

A) Tienen que asumir una carga de cuidados extraordinaria dentro de su círculo familiar (escuelas y guarderías cerradas, personas dependientes sin acceso a servicios por la situación actual), lo cual puede ser incompatible con su trabajo tal y como está organizado actualmente.

B) Deben seguir, como toda la población, las medidas preventivas que dicten las autoridades (pocos desplazamientos, evitar concentraciones masivas de personas como por ejemplo los transportes colectivos), lo cual puede ser incompatible con su trabajo tal y como está organizado actualmente.

C) Sus salarios suelen ser su sustento principal y de sus personas dependientes, por lo que son especialmente vulnerables a cualquier reducción/atraso en su remuneración. Además, aún hoy en su mayoría no cuentan con seguridad social.

¿Qué debe hacer el/la empleador/a?

El Convenio 189 de la OIT, ratificado por el Senado a fines de 2019 en México, establece que el Estado debe garantizar la protección de las mujeres y hombres que se dedican al trabajo remunerado en los hogares. Con esta ratificación, el Estado Mexicano se compromete a garantizar los derechos laborales de las y los trabajadores/as del hogar, entre los que se encuentran horas de descanso diarias y semanales; un contrato por escrito; derecho a vacaciones y aguinaldo por ley.

-Recordar que quien emplea a una persona trabajadora del hogar es responsable de su salud en el trabajo.

-Dialogar con ella para conocer los riesgos (incluyendo durante el traslado) a los que se enfrenta y determinar la mejor manera de mitigarlos.

-Brindarles información para su cuidado y el de sus familias, y mantener comunicación con ellas para acordar las medidas más convenientes para todas las partes.



Foto: ONU Mujeres / ArielSilva

-Proponer a las trabajadoras del hogar seguir la recomendación de estar en casa.

-En caso de que decidan continuar trabajando, establecer horarios de trabajo que eviten las horas pico y las aglomeraciones en espacios públicos o medios de transporte. Asimismo, considerar que la situación actual también podría generarles cargas adicionales de cuidado en sus propias familias.

-Garantizar a la empleada del hogar que contará con su salario completo y a tiempo durante el periodo necesario, asista o no a su lugar de trabajo.

-En caso de que se presenten síntomas por parte de la trabajadora del hogar y/o de cualquier persona en el lugar de trabajo, garantizar que puede pasar este periodo en buenas condiciones y no exponerla a riesgos.

-Si la trabajadora del hogar no cuenta con seguridad social, cumplir con las obligaciones de los empleadores/as y hacer de inmediato todo lo necesario para su inscripción al IMSS.



Foto: ONU Mujeres / AndyRichter

3. COVID 19 y violencia contra las mujeres y niñas: ¿Qué tiene que ver?

Para muchas mujeres, el espacio privado -su propio hogar- es el espacio más inseguro. En México, 43.9% de las mujeres ha experimentado violencia por parte de su actual o última pareja. La necesidad de permanecer en los hogares agudiza los riesgos para mujeres y niñas:

- Estar fuera del espacio laboral, durante las horas hábiles, puede propiciar situaciones de aislamiento que pueden poner en riesgo la seguridad de las mujeres.

- Con el cierre de escuelas y centros de trabajo, la convivencia durante periodos prolongados de tiempo en el espacio del hogar puede disparar la violencia.

- La carga emocional de hombres y mujeres por esta situación extraordinaria generada por el COVID 19, aunada al confinamiento que podría implicar las medidas de prevención de contagio, puede disparar los niveles de violencia dentro de los hogares.

- La disminución de la actividad económica como efecto no deseado de la situación actual, puede también contribuir a aumentar los niveles de violencia en los hogares (inactividad temporal, falta de recursos económicos, entre otros).

¿Qué debe hacer el centro de trabajo?

- Ofrecer información a todo el personal acerca de qué es la violencia en los hogares, guías para su prevención, así como poner a disposición números de contacto de instituciones y autoridades que atienden casos.

- Mantener contacto con el personal del centro de trabajo. Establecer horarios de comunicación remota en los que las personas puedan manifestar sus experiencias e inquietudes con respecto al trabajo remoto.

- Fomentar la creación de redes de apoyo entre el personal para enfrentar sentimientos de aislamiento.

- Brindar apoyo e información a quienes sean padres, madres y/o personas cuidadoras respecto de estándares para el cuidado y convivencia con niños, niñas y adolescentes tales como:

1. Garantizar que las niñas y los niños estén al cuidado de personas conocidas y de confianza, y evitar dejarles solos.

2. Garantizar espacios de diálogo y de escucha para construir y estrechar vínculos de confianza que permitan que niños, niñas y adolescentes puedan expresar sus necesidades.

3. Contar con espacios que sean seguros para niños y niñas y se garantice su salud física y emocional.

Guía ante #Covid19 para los centros de trabajo. Serie de orientaciones difundidas por ONU Mujeres.

Foto: ONU Mujeres / ArielSilva