

# Revista de Administración Pública



## El impacto diferenciado de la crisis por COVID-19 en la vida de mujeres y hombres

**Aída de los Ángeles Cerda Cristerna<sup>1</sup>**

*Resumen:* La crisis por COVID-19 se sumó a la desigualdad que ya vivíamos las mujeres en relación con los hombres, afectándonos en mayor medida. Este artículo analiza el impacto de la pandemia en tres aspectos relacionados con los estereotipos y roles de género: desigualdad en el mercado laboral, sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados y riesgo ante la violencia familiar.

Para evitar que las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres se amplíen y se pierdan los adelantos logrados,

<sup>1</sup> Licenciada en Mercadotecnia y Maestría en Ciencias con especialidad en Comunicación, ambas por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, donde también trabajó como investigadora durante tres años. 18 años de experiencia en el impulso al empoderamiento económico de las mujeres, la incorporación de la perspectiva de género en políticas y programas de economía y trabajo, y la promoción de prácticas de igualdad laboral al interior de los centros laborales. Formó parte de la Unidad de Género de la Secretaría de Economía; ocupó el cargo de Directora de los Derechos Económicos de las Mujeres en Instituto Nacional de las Mujeres; coordinó el programa de financiamiento Mujeres PYME (ahora Mujeres Empresarias) y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Es autora de publicaciones y artículos en revistas, ha presentado ponencias en foros nacionales e internacionales, entre los que se cuentan Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC), EUROsociAL y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Ha dado capacitación al sector público y privado sobre igualdad de género, emprendimiento, clima laboral con igualdad de oportunidades, corresponsabilidad vida laboral-vida personal y acoso y hostigamiento sexual, asimismo ha impartido clases en el Tecnológico de Monterrey y la Universidad La Salle. Actualmente se desempeña como consultora en género, economía e igualdad laboral.

es necesario que la respuesta ante la pandemia y las políticas públicas consideren la perspectiva de género.

El replanteamiento de las prioridades de la administración pública ante la crisis no debe ser un obstáculo para que el Estado garantice los derechos de las mujeres, pues la igualdad de género es un requisito para garantizar la justicia en el desarrollo, así como un elemento que puede ayudar a fortalecer la recuperación.

*Palabras clave:* mujeres, género, mercado laboral, cuidados, violencia.

### **The differentiated impact of the COVID-19 crisis on the lives of women and men**

*Abstract:* The COVID-19 crisis added to the inequality that women already lived in relation to men, affecting us in a greater extent. This article analyzes the impact of the pandemic on three aspects related to gender stereotypes and roles: inequality in the labor market, overload of domestic and care work, and risk of family violence. To prevent the inequality gaps between women and men from widening and the progress achieved being lost, it is necessary that the response to the pandemic and public policies consider the gender perspective. Rethinking the public administration's priorities in the face of the crisis should not be an obstacle for the State to guarantee women's rights, since gender equality is a requirement to guarantee justice in development, as well as an element that can help strengthen recovery.

*Key words:* women, gender, labor market, care, violence.

*Fecha de recepción del artículo:* 8-junio-2020

*Fecha de aceptación:* 24-junio-2020

## **Introducción**

El coronavirus nos cambió la vida a todas y todos, de eso no hay duda y seguramente no habrá quien esté en desacuerdo con esa afirmación. Que nos cambió la vida de forma distinta a mujeres y hombres, esa es otra cuestión, una que no todo mundo parece reconocer. Aunque la contingencia sanitaria afectó la vida de la población a lo largo y ancho del planeta, el impacto que tiene sobre las personas es distinto debido a que cada una de nosotras habita el mundo de distinta manera. Las mujeres, históricamente, hemos ocupado una posición de desventaja frente a los hombres y, por lo tanto, las consecuencias de esta crisis se han sumado a la discriminación y desigualdad que ya vivíamos, aquejándonos en mayor medida. Por esta razón es necesario que las políticas públicas consideren la perspectiva de género en la respuesta ante el COVID-19, ya que, de no ser así, las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres se ampliarán, y se perderán los adelantos logrados hasta la fecha.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho consignado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en otros instrumentos de la legislación nacional y en tratados internacionales ratificados por México. Sin embargo, a pesar de este sólido respaldo normativo y de los avances que se han alcanzado, no es una realidad en nuestro país. Este concepto debería traducirse en oportunidades reales de las mujeres para acceder a la educación, el empleo, la seguridad social, los cargos públicos y, en general, para participar en la sociedad sin restricciones, en igualdad de circunstancias y de trato en relación con los hombres, las cuales actualmente no tenemos.

Indudablemente, la igualdad de género es una prioridad en materia de derechos humanos y no debe ser abordada sólo con fines instrumentales, si bien, ante la necesidad de recurrir a la innovación y usar todos los recursos disponibles para mitigar los efectos de la pandemia, es oportuno exponer el potencial que tiene como estrategia para fortalecer las acciones de respuesta. De acuerdo con el McKinsey Global Institute, si en México se cerrara la brecha entre mujeres y hombres en la fuerza de trabajo, el Producto Interno Bruto (PIB) incrementaría 43% para

2025. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ha calculado que, con la reducción de esta brecha a la mitad, para 2040 el crecimiento adicional se traduciría en un aumento de 1,100 dólares del PIB per cápita. Más que nunca necesitamos de ese crecimiento económico, de ahí la relevancia de plantear la igualdad de género como un requisito para garantizar la eficiencia y la justicia en el desarrollo, así como un elemento que puede ayudar a fortalecer la recuperación.

Es complicado determinar con certeza la totalidad de las repercusiones que esta pandemia tendrá en los diversos aspectos de la vida, pero al examinarlas debemos tener presente que, cualquiera que sea el impacto, afectará de manera distinta a mujeres y hombres y se añadirá a la desigualdad existente, de modo que las necesidades y los derechos de las mujeres deben ser componentes centrales de la respuesta ante la crisis.

### **Análisis de los efectos de la pandemia desde el enfoque de género**

La contingencia sanitaria provocada por el coronavirus ha afectado la vida de las mujeres de múltiples maneras, por lo que en este espacio no pretendo ser exhaustiva al respecto de todos los efectos diferenciados por género que sería posible analizar.

Considero relevante poner sobre la mesa ciertos impactos que se relacionan con estereotipos y roles, es decir, con el conjunto de conductas y actitudes que culturalmente se consideran apropiadas para mujeres y hombres, y que encasillan las actividades e identidades de unas y otros, pero que, para fortuna de todas y todos, son cuestiones aprendidas y por lo tanto pueden desaprenderse y modificarse, de modo que deconstruyamos las relaciones entre los sexos y alcancemos la igualdad de género.

Estas construcciones sociales influyen en todos los aspectos de nuestra existencia, entre ellos las carreras que estudiamos, los trabajos que desarrollamos, las tareas que hacemos en los hogares y nuestra vulnerabilidad ante la violencia.

En el presente artículo quisiera destacar los siguientes aspectos:

- Desigualdad en el mercado laboral
- Sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados
- Mayor riesgo de violencia familiar

### *Desigualdad en el mercado laboral*

La contingencia sanitaria tuvo un fuerte impacto sobre el mercado laboral: la tasa de participación en abril de 2020 fue de 47%, lo que representó una disminución de 12% respecto a marzo de ese mismo año y de 12% en relación con abril de 2019. Esta reducción de la fuerza de trabajo se adiciona a la desigualdad que ya existía para las mujeres, empezando por el acceso.

La primera barrera que enfrentamos es la entrada al mercado laboral: en nuestro país, solamente 4 de cada 10 mujeres formamos parte de la población económicamente activa, a diferencia los hombres, entre quienes la proporción es 8 de cada 10. Para aquellas que logramos ingresar, tener un empleo significa enfrentarnos todos los días a estereotipos, desigualdad salarial, segregación ocupacional, hostigamiento y acoso sexual, así como tener conflictos para conciliar la vida laboral con la vida personal.

La responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados, que nos ha sido socialmente asignada en la mayoría de los hogares, ocasiona dificultades adicionales a las que enfrentan los hombres para crecer en la carrera profesional. Todo esto afecta nuestras oportunidades para desarrollarnos y el ejercicio de nuestros derechos.

Uno de los indicadores de desigualdad más notorios es el ingreso: 31% de las mujeres y 17% de los hombres de la población ocupada reciben un salario mínimo; por el contrario, 5% de ellos gana más de 5 salarios mínimos, comparado con 3% de nosotras.

Es un asunto especialmente preocupante porque un ingreso propio posibilita que las mujeres tengamos acceso a otros derechos que fortalecen nuestra independencia y toma de decisiones. Tener autonomía económica ayuda a que con

mayor facilidad podemos salir de una situación de violencia, educarnos y profesionalizarnos, cuidar de nuestra salud o disfrutar del esparcimiento. Cuando la jefatura de hogar está a cargo de una mujer, el porcentaje de perceptoras de ingresos es 96%, mientras que en los hogares donde los hombres declaran ser jefes, 67% de las mujeres reciben ingresos. Por consiguiente, la concepción estereotipada de que los hombres son los principales proveedores de las familias debe quedar atrás, ya que, independientemente del rol en la familia, 7 de cada 10 mujeres contribuimos monetariamente al bienestar de los hogares mexicanos.

Otro indicador de desigualdad es la segregación ocupacional, relacionada con los estereotipos acerca de las tareas que pueden hacer mujeres y hombres, que contribuyen a la rigidez del mercado laboral, el cual no responde ante los cambios en la educación y nuestras necesidades y deseos de incorporarnos en una mayor diversidad de sectores. Esto genera oportunidades desiguales de inserción y desarrollo: la ocupación en actividades poco calificadas es mayor para las mujeres (45%) que para los hombres (39%). En relación con la contingencia sanitaria, la presencia de hombres es mayor en actividades que se consideraron esenciales, como trabajo industrial, agricultura, ganadería y pesca, conducción de maquinaria móvil y medios de transporte, y servicios de protección y vigilancia. Por otro lado, las mujeres predominan en ocupaciones que se vieron severamente perjudicadas por el confinamiento: comercio, servicios personales (por ejemplo, atención en restaurantes, hospedaje y belleza) oficinistas y trabajo del hogar remunerado.

En este aspecto es significativo destacar dos grupos ocupacionales con afectaciones particulares desde el análisis de género: las enfermeras y las trabajadoras del hogar.

En el contexto de la contingencia sanitaria, la cuantiosa presencia de mujeres entre el personal de salud significó mayor riesgo de contagio debido a la continua exposición al virus. 8 de cada 10 personas que se dedican a la enfermería y 4 de cada 10 entre el personal médico son mujeres. No obstante, aunque la mayor parte de la fuerza de trabajo del sector salud sean mujeres, no están en los puestos de liderazgo.

Esta segregación ocupacional no es casualidad: la alta proporción de mujeres en la atención a la salud está influenciada por estereotipos de género, pues la medicina y especialmente la enfermería son vistas como profesiones adecuadas para nosotras, ya que coinciden con el rol de cuidadoras que socialmente se nos ha asignado. Esto puede verse en la educación universitaria: aunque actualmente la matrícula es paritaria (51% mujeres, 49% hombres), entre las y los estudiantes de carreras en salud predominan las mujeres (68%) respecto a los hombres (32%).

La sobrerrepresentación de las mujeres entre el personal de salud de la primera línea de atención implicó mayores costos emocionales y físicos para ellas, a causa de turnos de trabajo extenuantes, una doble carga de cuidados o la separación de sus familias, e incluso desafíos en cuanto a la exposición al COVID-19, ya que en ocasiones el equipo de protección personal no ha sido diseñado para mujeres, sino que es fabricado teniendo como modelo el cuerpo de los hombres. El personal de salud desempeña una función indispensable, tanto en general como para afrontar la pandemia, por lo que es necesario reconocer las necesidades de las mujeres que trabajan en ese sector, incorporarlas en la toma de decisiones, procurar su bienestar físico y mental y garantizar que sus condiciones laborales sean adecuadas.

En cuanto al trabajo del hogar remunerado, labor en la que es frecuente que no se cumplan los derechos laborales, 9 de cada 10 personas ocupadas son mujeres. Muchas son indígenas o migrantes, en consecuencia, sujetas a una mayor discriminación.

Los principales problemas que enfrentan son la falta de prestaciones (48%), malas condiciones de trabajo, como horarios extensos y bajo salario (32%), y malos tratos por parte de quienes las emplean (19%). La contingencia sanitaria aumentó todavía más su precariedad laboral. Diversas organizaciones, entre las que destacan el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, denunciaron despidos injustificados, disminución en los salarios y presión para permanecer en los hogares que las empleaban, con una sobrecarga de trabajo de limpieza y cuidados sin remuneración adicional.

Si bien durante 2019 se dieron valiosos avances para mejorar la situación de las trabajadoras del hogar (como las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, el lanzamiento del programa piloto de afiliación del Instituto Mexicano del Seguro Social y la ratificación por el Senado de la República del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo doméstico), estas situaciones muestran que la crisis amenaza los avances logrados, y que todavía queda mucho por hacer para garantizar los derechos laborales de las mujeres que se dedican a esta ocupación.

El sector informal fue duramente afectado por la contingencia sanitaria. La tasa de ocupación en él es 29% para las mujeres y 27% para los hombres. Aunque la brecha no pareciera tan amplia, al analizar los datos por edad se encuentra que entre las personas de 50 a 59 años la proporción cambia a 34% y 28%, respectivamente. La diferencia es todavía mayor conforme aumenta la edad: 51% de las mujeres y 31% de los hombres de la población ocupada que tienen 60 años o más se encuentran en el sector informal.

El nivel de instrucción es otro factor que se suma a las brechas de género en este aspecto, pues la tasa de ocupación en el sector informal es de 50% para las mujeres y 30% para los hombres con la primaria incompleta, mientras que estas cantidades se reducen a 16% para ambos sexos cuando hay estudios de nivel medio superior y superior.

Las desigualdades en el ámbito laboral generan mayor vulnerabilidad. Un ejemplo patente de cómo todo esto impacta la vida de las mujeres es el acceso a una pensión, pues la combinación de las diversas brechas de género provoca disparidades en la protección social que recibimos mujeres y hombres a lo largo de la vida. Solo 12% de las mujeres de 60 años y más, en comparación con 29% de los hombres de la misma edad, reciben ingresos por jubilación o pensión, lo que significa que una mayor proporción de ellas tienen que recurrir a los ahorros, las redes personales, la asistencia social o el trabajo precario para subsistir.

Los efectos de la pandemia de COVID-19 en términos de pérdida de empleos, despidos injustificados y disminución

en los ingresos se añadieron a la discriminación que de por sí ya enfrentábamos las mujeres en la esfera del trabajo remunerado. Razón por la cual es primordial que las acciones que se realicen para contrarrestar los efectos de la crisis laboral y económica sean diseñadas e implementadas con una visión de género, que tome en cuenta las voces de las mujeres y sus derechos laborales, que parta del análisis de estadísticas desagregadas por sexo y que analice el impacto diferenciado que ha tenido la contingencia sanitaria en la vida de mujeres y hombres. Contar con indicadores de género será elemental para medir el efecto de la crisis sobre las circunstancias de las mujeres en el ámbito laboral.

Se presentan retos significativos, como la reprogramación de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo –que debía efectuarse durante la temporada de resguardo, pero implicaba entrevistas en hogares–, y el hecho de que la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo –creada con el objetivo de monitorear la situación en el período de contingencia del COVID-19– no será estrictamente comparable. Sin embargo, no debe perderse de vista la necesidad de contar con datos desagregados por sexo para visibilizar las brechas de género y guiar la toma de decisiones. Asimismo, la realización de análisis, diagnósticos y estudios con enfoque de género permitirá adaptar los planes de respuesta para hacerlos más efectivos, a medida que se disponga de información detallada.

Los planes nacionales para mitigar los efectos del COVID-19 deben promover estrategias específicas de empoderamiento económico de las mujeres, tanto en las estrategias de ayuda inmediata como en las políticas públicas de recuperación a largo plazo. Fomentar la contratación de mujeres en empleos con seguridad social contribuirá a disminuir la vulnerabilidad en relación con el acceso a la salud, los servicios de guardería y la jubilación. Impulsar la empleabilidad en sectores menos sensibles a los efectos de la crisis y con mejores oportunidades de desarrollo a futuro reducirá la segregación ocupacional. Apoyar la creación de nuevos negocios de mujeres mediante capacitación y financiamiento ofrecerá una mayor diversidad de opciones para obtener ingresos.

Las acciones de respuesta deben involucrar la participación de las mujeres, la sociedad civil y las organizaciones de

trabajadoras en la toma de decisiones, especialmente de aquellas que fueron más afectadas, como las trabajadoras de la salud, las trabajadoras del hogar y quienes se ocupan en el sector informal, para asegurar que sus necesidades e intereses sean incorporados. ONU Mujeres recomienda adoptar medidas directas de compensación para estos grupos, de manera que les sea posible mantener sus ingresos.

Para combatir la desigualdad laboral al mismo tiempo que los efectos de la crisis más allá de lo inmediato, se requiere transformar la cultura laboral de las organizaciones a fin de que se conviertan en espacios con igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres. Solamente así puede darse un cambio sostenible, que permita a las mujeres ejercer plenamente nuestros derechos laborales.

Dos herramientas con las que cuenta el gobierno federal para impulsar esta transformación son la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, que establece los elementos para promover un entorno organizacional favorable y es de observancia obligatoria, y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, certificación voluntaria que busca que mujeres y hombres tengamos las mismas oportunidades de desarrollo profesional, y que esto se logre en corresponsabilidad con la vida personal, dentro de un espacio con accesibilidad y libre de violencia. Considerando que la contingencia sanitaria puso a prueba la operación de los centros de trabajo, resulta estratégico fortalecer la adopción de estos instrumentos, que brindan orientaciones tanto al sector privado como al público para generar ambientes de trabajo más igualitarios.

Las instituciones públicas deben ser prueba de que es posible contar con una cultura laboral en la que se viva la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas, y tienen la responsabilidad que esto se traduzca en políticas públicas que consideren su impacto diferenciado en la vida de mujeres y hombres.

La cultura institucional es un elemento clave para la implementación de acciones a favor de la igualdad de género, pues propicia condiciones favorables para que el funcionariado responsable del diseño y ejecución de los

programas dirigidos a la población experimente de manera cotidiana esta igualdad y la transversalice en su operación. Para que las acciones de respuesta al COVID-19 sean implementadas con enfoque de género, se requiere de una administración pública innovadora, flexible, transparente, capaz de liderar la recuperación desde una visión que promueva la igualdad entre mujeres y hombres. Para facilitar la inserción de las mujeres al mercado laboral es indispensable que el Estado y el sector privado sean corresponsables con las tareas de cuidado que la sociedad asigna a las mujeres, por ende, se requieren infraestructura y servicios que disminuyan el tiempo excesivo y desigual que ahora dedicamos las mujeres a estas labores, y que no necesariamente estén ligados a la seguridad social.

Dada la preponderancia que esta sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados tiene como barrera que limita el acceso de las mujeres al trabajo remunerado y a otros derechos, se abordará con mayor profundidad en la siguiente sección.

Omitir la perspectiva de género en las estrategias nacionales para mitigar los efectos del COVID-19 ocasionará que se incremente la desigualdad laboral. Únicamente mediante políticas públicas que desde su origen tengan como objetivos la igualdad sustantiva y la eliminación de situaciones de exclusión o restricción al mercado laboral, se logrará una mayor participación de las mujeres en la esfera productiva y se dará el urgente cambio que necesitamos en México para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en este ámbito.

### *Sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados*

Históricamente, la sociedad ha asignado a las mujeres un rol reproductivo. Se espera que nos hagamos cargo de las actividades de supervivencia y bienestar de la familia: crianza de hijas e hijos, preparación de alimentos, limpieza, tareas que se realizan en el espacio privado. Por el contrario, la expectativa para los hombres es que tengan un rol productivo, llevando a cabo actividades en el ámbito público, las cuales generan ingresos, reconocimiento y poder. Estos roles definen a las personas a partir de convencionalismos, son simplistas y no reconocen las habilidades y deseos de las personas para realizar todo

aquello de lo que somos capaces. Tanto mujeres como hombres podemos desenvolvernos exitosamente en los ámbitos privado y público, si dejamos atrás las limitaciones de género impuestas por la sociedad respecto a nuestra forma de ser, sentir y actuar.

Uno de los aspectos en los que resulta más evidente esta asignación social de los roles de género es la distribución del trabajo que se hace dentro de los hogares. Las mujeres dedicamos a las actividades domésticas 3 veces más tiempo que los hombres: un promedio de 37 horas a la semana, frente a 12 horas de ellos. Al analizar el detalle se encuentra que las discrepancias persisten: las mujeres empleamos más tiempo que los hombres en cocinar (8 y 3 horas, respectivamente), limpiar la vivienda (10 y 4 horas), y cuidar a niñas, niños y otros miembros del hogar (11 y 5 horas), tareas que se acumulan y constituyen una carga desproporcionada de trabajo para nosotras.

La valoración del trabajo doméstico y de cuidados es uno de los grandes pendientes para alcanzar la igualdad de género, pues sigue siendo de las contribuciones menos reconocidas de las mujeres a la economía de los hogares y al crecimiento del país. ONU Mujeres ha llamado a esta carga el impuesto oculto y más alto de las mujeres en términos económicos y de tiempo. La sobrecarga de responsabilidades y tiempo destinados al mantenimiento del hogar y al cuidado de niñas, niños, personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad, limita las oportunidades de las mujeres de estudiar, cuidar nuestra salud, integrarnos a un empleo, acceder a puestos de toma de decisiones y tener tiempo libre. Todo esto es grave porque restringe el ejercicio de nuestros derechos.

La pandemia de COVID-19 trastocó por completo la manera de habitar nuestros hogares. El espacio doméstico se convirtió en espacio laboral, para quienes tuvimos la oportunidad de realizar desde casa las actividades que nos generan ingresos. A las obligaciones laborales se sumaron necesidades de limpieza y preparación de alimentos mayores a las habituales, apoyo a niñas y niños para cumplir los deberes escolares y cuidado de personas enfermas, lo cual ocasionó que la sobrecarga de trabajo de las mujeres incrementara aún más. Jamás había sido tan innegable la compleja e íntima relación

que tienen el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidados.

Esta crisis ha hecho visible en mayor medida la insuficiencia en la cobertura de la seguridad social y la ausencia de prácticas de corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida personal en las organizaciones. Más que nunca se requieren políticas públicas que tengan especial énfasis en el trabajo de cuidados. En la respuesta para mitigar el impacto de la contingencia es elemental incluir estrategias para que las familias, particularmente las mujeres, tengan la posibilidad de compartir con el Estado y el sector privado la atención que requieren niñas, niños, personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad.

La corresponsabilidad social se entiende como la responsabilidad compartida entre los actores encargados de garantizar la reproducción, en particular, los bienes y servicios relacionados con el derecho de las personas a cuidar y ser cuidadas. Esta corresponsabilidad contribuye a incrementar la participación de las mujeres en la vida económica del país y a mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres. El Estado, el mercado laboral y las familias se vinculan como instituciones responsables de proveer bienestar a la población, y cuando alguna no asume su compromiso, las otras tienen que hacer las tareas en sustitución, ya que dichas actividades son fundamentales para la supervivencia y no es posible prescindir de ellas. Los trabajos de cuidado inevitablemente tienen que cubrirse.

En el “Diagnóstico de corresponsabilidad del Estado Mexicano en el trabajo de cuidado” publicado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en 2018, se concluye que la corresponsabilidad del Estado en el trabajo de cuidado, analizada mediante el presupuesto y el número de personas atendidas, resulta escasa e insuficiente, pues no se cuenta con una oferta adecuada para atender a las personas que requieren cuidado, de modo que logre disminuir las cargas de trabajo ejercidas principalmente por las mujeres. Por lo tanto, se precisa de una mayor intervención tanto para la creación de espacios públicos de cuidado, como para el diseño y operación de programas de cuidado.

Una propuesta que se ha explorado e impulsado desde la academia, los organismos internacionales y la propia administración pública, es la creación de un sistema

nacional de cuidados, que garantice estos servicios a la población en situación de dependencia bajo los principios de accesibilidad, calidad y suficiencia, así como la promoción de la autonomía de las personas y la reducción de las desigualdades de género. Dicha estrategia tendría que aprovechar las intervenciones existentes, reorientar otras y construir algunas adicionales para atender la problemática de manera gradual, pero progresiva. Su puesta en marcha implicaría la intervención de varias instituciones gubernamentales, organizaciones sociales y de la iniciativa privada, bajo la coordinación de un organismo articulador.

Es una propuesta ambiciosa, debido a la dimensión del problema público y la intersectorialidad que entraña, pero ciertamente ineludible, pues se requiere una política integral en materia de cuidado para lograr un impacto positivo en la igualdad de género.

En cuanto al mercado laboral, los centros de trabajo – tanto públicos como privados– pueden hacer mucho para contribuir a la redistribución del trabajo doméstico y de cuidados. La implementación de medidas que permitan conciliar la vida personal con la vida laboral y que tomen en cuenta la diversidad de familias, el impulso a la trayectoria profesional de sus empleadas –sin condenar el tiempo dedicado a la licencia de maternidad y los cuidados, o no extender la jornada fuera de los horarios establecidos–, la instalación de salas de lactancia y las licencias de paternidad más prolongadas, contribuyen a establecer un piso mínimo para el reconocimiento de este tipo de trabajo y a promover su distribución de manera más igualitaria.

El coronavirus impuso el trabajo a distancia como una necesidad, más que como una medida de corresponsabilidad. Organizaciones que anteriormente se negaban a ofrecer la opción se vieron orilladas a experimentarlo. No es la prueba piloto que se hubiera deseado, ya que el confinamiento fue obligado, la gente tuvo que recurrir a sus propios recursos y habilidades para desarrollarlo, las guarderías y escuelas cerraron y hubo pérdida de empleos. Aun así, el hecho de que muchas personas hayan tenido que trabajar desde casa en medio de una crisis mundial nos deja aprendizajes para el futuro: una primera lección es que el teletrabajo es posible, y que es una herramienta valiosa tanto para

las personas como para las organizaciones. Por ejemplo, permite cierta flexibilidad para organizar las tareas de cuidado, lo cual puede aumentar las oportunidades de las mujeres de entrar al mercado laboral y fomentar el involucramiento de los hombres en las actividades domésticas, y proporciona mayor accesibilidad, ayudando a derribar algunas de las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo.

Al abordar el tema del trabajo doméstico y de cuidados, es frecuente que se señale la excesiva carga de las mujeres, la responsabilidad del Estado para ofrecer servicios e infraestructura, la participación del sector privado y la necesidad de redistribuirlo dentro de las familias, pero se habla poco acerca de que esta redistribución implica necesariamente un aumento significativo en la contribución de los hombres. El crecimiento constante en la participación de las mujeres en las actividades económicas no ha sido acompañado por un incremento en la participación de los hombres en las labores del hogar y la atención a sus integrantes. Se requiere que ellos se involucren más en la crianza de sus hijas e hijos, en el cuidado de su propia salud y la de otros miembros de la familia, y en general en el mantenimiento y la dinámica de sus hogares.

Es primordial impulsar este cambio junto con el resto de los desafíos sobre los derechos económicos de las mujeres. Aunque durante la temporada de contingencia sanitaria aparecieron algunas campañas y publicaciones en internet por parte de instituciones públicas, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil para promover que los hombres participen más en el trabajo doméstico y de cuidados, es fundamental que este tema se lleve al diseño de políticas públicas y campañas en medios masivos de comunicación, de manera que las intervenciones y mensajes lleguen a un público más amplio.

No es que las mujeres no queramos llegar a puesto directivos, no es que no seamos ambiciosas, como a veces se señala, es que la sociedad y las familias nos exigen cumplir con las labores del hogar y de cuidados, antes de tener la posibilidad de tomar un empleo o abrir un negocio.

Para poder acudir a entrevistas de trabajo, capacitarse en nuevas habilidades, aprender otro idioma o crear redes se requiere disponer de un tiempo con el cual no contamos.

Resulta esencial dar al trabajo doméstico y de cuidados el valor que tiene. La pandemia de COVID-19 evidenció en mayor grado realidades que ya conocíamos: la importancia que tiene para la supervivencia de todas y todos, el subsidio que representa para el trabajo remunerado y la cantidad de horas y energía que las mujeres le dedicamos, a costa de nuestra propia salud, ingresos y autonomía.

Por ello es indispensable que las políticas públicas reconozcan la productividad que genera y su aportación tanto al desarrollo económico del país como al bienestar de la sociedad, los hogares y las personas.

### *Mayor riesgo de violencia familiar*

México es un país peligroso para nosotras. Durante 2019 fueron asesinadas 11 mujeres diariamente. Dos terceras partes de las mujeres hemos sido víctimas de violencia de género por lo menos una vez en la vida. Esta expresión extrema de la discriminación estructural contra las mujeres y las niñas se manifiesta cotidianamente en los hogares, las calles, los centros de trabajo, las escuelas, en los ámbitos político, institucional y comunitario.

A pesar de que existen diversos mecanismos en todos los niveles y órdenes de gobierno que tienen como propósito prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres, no prevalecen la seguridad y el acceso a la justicia.

La violencia de género es la violación a los derechos humanos más extendida contra las mujeres en todo el mundo. Las marchas efectuadas a lo largo y ancho del país el 8 de marzo de 2020, así como el paro de mujeres que tuvo lugar un día después, mostraron el nivel de hartazgo ante la situación de inseguridad y visibilizaron las exigencias de las mexicanas, que unidas demandamos al Estado y la sociedad nuestro derecho a una vida libre de violencia. Un derecho consignado tanto en instrumentos internacionales ratificados por México, como en la legislación nacional.

Desde el inicio de la época de resguardo por COVID-19, organizaciones la sociedad civil, organismos internacionales y algunas voces desde la administración pública señalaron que el aislamiento dictado para combatir la propagación de la enfermedad podía contribuir a que la violencia contra las mujeres aumentara, particularmente en la modalidad familiar. ONU Mujeres México advirtió que las emergencias humanitarias, los desastres y las pandemias ponen a mujeres y niñas en mayor riesgo de violencia, y que esta contingencia sanitaria no sería la excepción.

La desigualdad y discriminación de género, las normas sociales y las masculinidades nocivas vigentes en nuestra cultura, sumadas al estrés, incertidumbre económica, disminución en los ingresos y desempleo ocasionados por el confinamiento, generaron una situación de riesgo para las mujeres e incrementaron las barreras para abandonar a los agresores o activar redes de apoyo.

Durante la temporada con mayor riesgo de contagio se asumía que el lugar más seguro para todas las personas era dentro de los hogares, pero esto no era cierto para muchas mujeres: la mitad de nosotras hemos experimentado violencia de pareja en algún momento. El alarmante promedio de 11 mujeres asesinadas al día se mantuvo durante marzo y abril de 2020, meses en los que ya había iniciado el resguardo. La obligación de permanecer en confinamiento favoreció el control de los agresores sobre las víctimas. Con la circulación restringida y la oferta de servicios de apoyo aminorada, la denuncia se dificultó todavía más, y salir del domicilio para acudir a un sitio seguro implicaba el riesgo de contraer coronavirus.

La Red Nacional de Refugios, que agrupa 69 espacios de prevención, atención y protección a nivel nacional, informó que entre marzo y mayo de 2020 se incrementó 80% la cantidad de orientaciones que brindaron por teléfono y redes sociales, aumentó 50% la solicitud de ingreso a los refugios y se atendió a 77% más mujeres, niñas y niños, en comparación con el mismo período del año anterior. Una quinta parte de la orientación fue brindada a personas que formaban las redes de apoyo de las víctimas, pues ellas no podían comunicarse para pedir ayuda debido a la presencia de los agresores.

Las medidas de aislamiento, aunque necesarias, obstaculizaron el acceso a la justicia. De acuerdo con una investigación realizada por EQUIS Justicia para las Mujeres, la contingencia sanitaria dejó ver que el Poder Judicial está lejos de comprender la violencia contra las mujeres como un problema sistemático y estructural frente al cual tiene obligaciones, pues en la mayor parte de las entidades federativas no se tomaron medidas para proteger a las mujeres en los esquemas de disminución de labores. Una muestra es que sólo 17 estados determinaron guardias para emitir órdenes de protección en materia familiar. Como el informe señala, las medidas de resguardo eran inevitables, pero debieron diseñarse y ejecutarse de tal forma que no condujeran a la desprotección de los derechos de otras personas, en este caso, a la falta de protección judicial para las mujeres víctimas de violencia.

Ante la dificultad para medir la violencia contra las mujeres durante la contingencia sanitaria, uno de los indicadores que generó considerable atención fueron las llamadas al número nacional de emergencia 911 relacionadas con incidentes de violencia contra las mujeres. Durante marzo y abril de 2020 se recibieron 26,171 y 21,722 llamadas, respectivamente. Estas cantidades son 61% y 44% mayores a las 16,289 y 15,084 que hubo en los mismos meses de 2019.

Aunque la diferencia entre un mes y otro del confinamiento es a la baja, es significativo destacar el incremento en la demanda de ayuda respecto al año anterior.

Se requiere contar con datos posteriores para realizar observaciones precisas, pero un factor que no puede dejar de considerarse en el análisis es la dificultad adicional para pedir apoyo y para denunciar que se experimentaba durante este período. Además de ser una de las violaciones a los derechos humanos más flagrantes y de los efectos negativos que tiene sobre el bienestar físico y emocional, la violencia contra las mujeres afecta nuestra independencia económica, pues se estima que en promedio cada mujer ha perdido al año 30 días de trabajo remunerado y 28 días de trabajo no remunerado a causa de la violencia de pareja.

Las repercusiones de la pandemia en los ingresos personales pueden contribuir a la dependencia de las mujeres hacia

los agresores, por lo que la autonomía económica, por sí misma un elemento indispensable para la igualdad, toma particular relevancia como estrategia para erradicar la violencia de género.

La violencia contra las mujeres ha sido un problema grave desde mucho antes de la aparición del coronavirus y es en sí misma una pandemia. Si no se aborda debidamente, el incremento en su prevalencia se añadirá al impacto del COVID-19 en la salud y la economía. Las acciones para combatirla tienen que partir de un enfoque multidimensional, de manera que logren atacar sus numerosas causas, y deben involucrar en su diseño y ejecución no solamente a las instituciones públicas, sino también a las mujeres que han vivido violencia, las organizaciones de la sociedad civil, el sector privado, la academia y los medios de comunicación.

La prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres debe ser un componente sustancial en la respuesta ante el COVID-19. Todas y todos tenemos algo que aportar en este sentido. Las empresas pueden compartir información con su personal para identificar las señales previas a un episodio de violencia, junto con las vías de atención, y fomentar la igualdad en la participación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidados. A la academia le corresponde incorporar la perspectiva de género en las discusiones e investigaciones acerca de la pandemia que seguramente acontecerán en los próximos meses, e incluir las voces y las experiencias de más científicas. Los medios de comunicación pueden hacer visible la problemática y difundir contenidos que desafíen los estereotipos de género y la masculinidad tradicional, invitando a la sociedad a construir relaciones más igualitarias.

Pero sin duda la mayor responsabilidad está en manos del Estado, principal garante del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Tal como apunta la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), ratificada por nuestro país en 1998, el Estado tiene el compromiso de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia, y actuar con la debida

diligencia para evitarla, investigarla y castigarla, puesto que constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, y su eliminación es imprescindible para el desarrollo individual y social y la plena e igualitaria participación de las mujeres en todas las esferas de vida.

ONU Mujeres México ha emitido las siguientes recomendaciones a los poderes del Estado en los tres órdenes de gobierno, para generar respuestas efectivas tras la crisis:

- Integrar medidas para eliminar la violencia de género en los planes nacionales para mitigar los efectos del COVID-19, así como recursos para ello.
- Adoptar una estrategia de Estado de modo que todos los niveles y poderes de gobierno participen de manera coordinada y garanticen el acceso oportuno a los servicios y la justicia.
- Incluir a las mujeres, movimientos de mujeres y organizaciones de la sociedad civil en la construcción de la respuesta frente a la crisis.
- Garantizar la operación de las líneas de atención telefónica, los refugios y los centros de atención a las mujeres.
- Asegurar que el funcionariado público, específicamente de seguridad pública y del Poder Judicial, esté capacitado sobre violencia contra las mujeres.
- Disponer de mejor información y estadísticas que orienten la toma de decisiones.
- Ampliar los recursos económicos que se otorgan a los refugios, y apoyar a las organizaciones de la sociedad civil que prestan servicios de emergencia, especialmente a aquellas que trabajan con mujeres en situación de vulnerabilidad y en ubicaciones remotas.
- Proteger los derechos de las mujeres privadas de su libertad.
- Involucrar a los medios de comunicación para visibilizar el aumento de la violencia contra las mujeres y las niñas.
- Reforzar las acciones de prevención y promover

la construcción de relaciones sociales y familiares igualitarias, que incluyan masculinidades positivas.

Es urgente que el Estado garantice la seguridad y la vida de las mujeres. Las dimensiones del problema hacen necesaria una estrategia coordinada y multidimensional para combatirlo, que articule acciones gubernamentales para abordarlo de manera integral, y que a la fecha no existe. El Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres reportó en septiembre de 2019 haber aprobado el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2019-2024, sin embargo, hasta mayo de 2020 no se había publicado en el Diario Oficial de la Federación ni se encontraba disponible al público mediante internet. Esperemos que para la fecha de publicación de este artículo se cuente con esta esencial herramienta, estipulada en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ante el riesgo que representaba la propagación del COVID-19 y la crisis social y económica que ha generado, otras problemáticas parecieron pasar a segundo plano durante algunos meses. No obstante, para muchas mujeres, la probabilidad de ser asesinadas dentro de sus propios hogares era mayor que la de perder la vida debido al coronavirus. No podemos permitir que esta otra pandemia continúe afectando la salud física y mental de las mujeres, y nos siga arrebatando la vida. La erradicación de la violencia de género debe ser una prioridad de las políticas públicas.

## **Conclusiones**

Además del incuestionable impacto en términos de salud, el coronavirus ha tenido efectos sociales y económicos que pueden agravar todavía más los profundos niveles de desigualdad existentes en nuestro país. La contingencia sanitaria nos puso a prueba de maneras que la mayoría de las personas no habíamos experimentado nunca, y ha tenido fuertes repercusiones en todos los aspectos de la vida, algunas que quizá todavía no alcanzamos a ver. Idealmente, la respuesta ante esta crisis debería implicar, además de la mitigación de sus efectos, un

análisis las causas de la desigualdad y el planteamiento de estrategias para combatirla, de modo que esa nueva normalidad de la que se habla conlleve también una nueva manera de relacionarnos, con los derechos humanos al centro del desarrollo.

Las consecuencias de la crisis generada por el COVID-19 se han sumado a la discriminación y desigualdad que ya vivíamos las mujeres. Históricamente, hemos estado relegadas a una posición de desventaja frente a los hombres y, por lo tanto, la pérdida de empleos, la disminución en los ingresos, las dificultades para hacer compatibles las actividades productivas con las responsabilidades del hogar –sobre todo en la temporada de resguardo– y el aumento en la violencia familiar, se superpusieron a la baja participación y la precariedad en el mercado laboral, la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados y la inseguridad que definían nuestra cotidianidad.

Por ello es indispensable incluir la perspectiva de género en los planes nacionales de respuesta, usándola como herramienta para transformar los roles de género y las relaciones de poder desiguales, al mismo tiempo que se busca la recuperación. Las acciones deben ser diseñadas e implementadas tomando en cuenta las voces de las mujeres y sus derechos, partiendo del análisis de datos desagregados por sexo y considerando el impacto diferenciado de la crisis en la vida de mujeres y hombres. De no incluir esta mirada de manera transversal, las brechas de desigualdad aumentarán, y se corre el riesgo de perder los adelantos logrados a la fecha.

Es importante destacar que la desigualdad de género se cruza con todos los otros posibles factores de discriminación que conocemos, tales como edad, etnia, color de piel, discapacidad, orientación sexual, migración, habitar en zonas rurales. Por ello es elemental contar con datos desagregados por sexo para examinar la situación de las mujeres e identificar las brechas, e incluir también estas variables interseccionales en los diagnósticos y análisis relacionados con las acciones de mitigación. Aunque hay problemáticas compartidas, las mujeres rurales, indígenas, con discapacidad, jóvenes, adultas mayores, migrantes, tienen necesidades específicas que precisan una atención particular.

Al implementar las medidas de respuesta al COVID-19, no es posible preocuparnos únicamente por el desarrollo social y económico en sí, pues esa visión no asegura que los beneficios del crecimiento se distribuyan de manera igualitaria entre mujeres y hombres, sino que para cerrar las brechas de género es necesario que las políticas públicas y acciones busquen erradicar las desigualdades entre unas y otros de manera paralela e intencional, y tomen en cuenta la interrelación entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidados, que caracteriza de modo particular la vida de las mujeres y que demanda la corresponsabilidad del Estado, del sector privado y de todas las personas que integran los hogares.

Ante la crisis social y económica generada por la contingencia sanitaria, las prioridades de la planeación nacional y las políticas públicas se han replanteado. Esto no debe ser un obstáculo para que el Estado garantice la igualdad de género y erradique la violencia contra las mujeres, pues omitir dichos elementos en las acciones de respuesta ocasionará que la desigualdad entre mujeres y hombres se incremente, y que la otra pandemia, esa que arrebató la vida de 11 mujeres al día, continúe afectando gravemente nuestra salud física y mental. El derecho de las mujeres a la igualdad sustantiva y a una vida libre de violencia debe ser una prioridad de las políticas públicas.

Para ello se requiere que los mecanismos establecidos en relación con ambos temas funcionen de manera efectiva, junto con la creación de nuevos esquemas que conduzcan a los resultados que deseamos, pues las estadísticas nacionales permiten ver que los esfuerzos realizados hasta ahora han sido insuficientes. La dimensión y complejidad de los problemas de desigualdad y discriminación hacia las mujeres exigen una estrategia coordinada, multidimensional e interinstitucional. La publicación del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2019-2024 y del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2019-2024 serán determinantes para articular acciones gubernamentales que los aborden de manera integral. Por supuesto, asegurar la transversalización del enfoque de género en la respuesta a la crisis y en las políticas públicas a largo plazo supone destinar presupuesto suficiente para esta tarea.

Más allá de las respuestas de emergencia, todos los ajustes estructurales para apoyar la recuperación sostenible deben pasar por un sólido análisis de género. El impacto más severo del COVID-19 sobre el bienestar de las mujeres evidenció que es primordial fortalecer las instituciones y los programas que trabajan a favor de la igualdad de género, pues se requiere una estructura eficiente y con recursos. Un liderazgo inclusivo, una administración pública sensible a las brechas de género y la participación de las funcionarias en la toma de decisiones son pilares clave para la recuperación que beneficiarán tanto a mujeres como a hombres.

Nuestra vida cambió a causa de la pandemia de coronavirus, tanto en lo individual como en lo colectivo. Nuevas dinámicas y una crisis global desafiaron nuestras ideas y costumbres, obligándonos a hacer las cosas de manera diferente. Un aprendizaje valioso que podría dejarnos esta contingencia sanitaria sería una mejor comprensión de las profundas implicaciones que tienen los estereotipos y roles de género en todos los ámbitos, el reconocimiento de las desigualdades existentes, así como un compromiso auténtico para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, tanto al interior de nuestros hogares como en las políticas públicas.

## **Bibliografía**

Cadena, Andrés; Remes, Jaana; Grosman, Nicolás y de Oliveira, André, "Where will Latin America's growth come from?", *McKinsey Global Institute*, 2017 [sin pie de imprenta], disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-to-counter-three-threats-to-growth-in-latin-america>

CARE y ONU Mujeres, *Análisis rápido de género para la emergencia de COVID-19 en América Latina y el Caribe*, CARE y ONU Mujeres, 2020 [sin pie de imprenta], disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/06/analisis-rapido-de-genero-care-onu-mujeres>

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, “Presenta CONAVIM el PIPASEVM ante el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”, *Prensa*, 2019, disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/prensa/presenta-conavim-el-pipasevm-ante-el-sistema-nacional-para-prevenir-atender-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres>

Deloitte, “Reforma en materia de las personas trabajadoras del hogar”, *Sueldos y beneficios*, Núm. 3, 2019 [sin pie de imprenta], disponible en: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/audit/2019/Reforma-personas-trabajadoras-hogar.pdf>

Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C. *Diagnóstico de corresponsabilidad del Estado Mexicano en el trabajo de cuidado*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018, disponible en: <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/DCEMTC.pdf>

EQUIS Justicia para las Mujeres, *(Des)Protección Judicial en tiempos de COVID-19*, México, EQUIS Justicia para las Mujeres, 2020, disponible en: <https://equis.org.mx/wp-content/uploads/2020/03/DESProteccionInforme.pdf>

Instituto Mexicano del Seguro Social, *Personas trabajadoras del hogar*, 2020, disponible en: <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Indicadores de género*, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Mujeres y hombres en México 2019*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2019.

Instituto Nacional de las Mujeres, *Sistema de Indicadores de Género*, 2020. disponible en: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/>

Instituto Nacional de las Mujeres, *El trabajo de cuidados. ¿Responsabilidad compartida?*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2013.

Instituto Nacional de las Mujeres, *Desarrollo económico con perspectiva de género. Buenas prácticas en la administración pública federal*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2010.

Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.

Instituto Nacional de las Mujeres y ONU Mujeres, *Bases para una estrategia nacional de cuidados*, México, Instituto Nacional de las Mujeres y ONU Mujeres, 2018.

Medina Domínguez, María Eugenia; Neves Nogueira Leite, Paula Cristina y Jácome del Moral, Teresa, *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017. Resultados sobre mujeres*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación e Instituto Nacional de las Mujeres, 2019 [sin pie de imprenta]. disponible en: <http://sindis.conapred.org.mx/investigaciones/encuesta-nacional-sobre-discriminacion-2017-resultados-sobre-mujeres/>

ONU Mujeres, *COVID-19 en América Latina y el Caribe: Cómo incorporar a las mujeres y la igualdad de género en la gestión de la respuesta a la crisis*. Panamá, ONU Mujeres, 2020, disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/03/covid-como-incorporar-a-las-mujeres-y-la-igualdad-de-genero-en-la-gestion-de-respuesta>

ONU Mujeres, *Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado*, México, ONU Mujeres, 2016.

ONU Mujeres México, *COVID-19 y su impacto en la violencia contra las mujeres y niñas*, México, ONU Mujeres México, 2020, disponible en: <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020-nuevo/abril-2020/covid19-y-su-impacto-en-la-violencia-contra-las-mujeres-y-ninas>

Organización de los Estados Americanos, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belém do Pará»*, 1994, disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización Internacional del Trabajo, *OIT: El Senado de México ha dado un importante paso al aprobar la ratificación del Convenio 189 sobre trabajo doméstico*, 2019, disponible en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_732396/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_732396/lang-es/index.htm)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2020 [sin pie de imprenta], disponible en: [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127\\_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos e Instituto Nacional de las Mujeres, *Construir un México inclusivo: Políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2017.

Piras, Claudia, “Las mujeres en América Latina y el Caribe enfrentan mayores riesgos ante el coronavirus”, *¿Y si hablamos de igualdad?*, 2020, disponible en: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/mujeres-enfrentan-mayores-riesgos-ante-coronavirus/>

Ripani, Laura, “Coronavirus: Un experimento de teletrabajo a escala mundial”, *Factor Trabajo*, 2020, disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, *Información sobre violencia contra las mujeres*, 2020, disponible en: <https://www.gob.mx/sesnsp/articulos/incidencia-delictiva>