



La doble jornada femenina y las licencias de paternidad

Women's Double Shift and Paternity Leave

Por *Alejandra Spitalier*

Resumen: La división sexual del trabajo ha implicado una distribución inequitativa de las labores domésticas y de cuidado al interior de los hogares. Las mujeres son quienes asumen en mayor medida este tipo de responsabilidades, y esto se confronta con el hecho de que la mayoría de ellas también desempeñan trabajos remunerados fuera del hogar, lo cual se traduce en una doble jornada. En este sentido, el otorgamiento de licencias de paternidad puede constituir un mecanismo efectivo para desdibujar las cargas asociadas a los roles tradicionales de género al posibilitar que los hombres se involucren de manera igualitaria en la crianza y las labores domésticas.

Palabras clave: división sexual del trabajo, doble jornada, mujeres, licencias de paternidad.

Abstract: The sexual division of labor has led to an unequal distribution of domestic and care work within households. Women are the ones who assume these types of responsibilities, and this is confronted with the fact that most of them also perform paid work outside the home, which translates into a double workday. In this sense, the granting of paternity leave may constitute an effective mechanism for blurring the burdens associated with traditional gender roles by enabling men to become equally involved in the upbringing of children and housework.

Keywords: sexual division of labor, double workday, women, paternity leave.

Recibido: 19/04/22 • Aprobado: 22/04/22

Uno de los estereotipos más arraigados en nuestra cultura reside en la creencia de que, al formar una familia, las mujeres tenemos la obligación de ocuparnos de las tareas del hogar y del cuidado de hijas e hijos. Esto atiende a que a lo largo de la historia se ha fomentado una especialización jerarquizada de tareas asignada en función del sexo, la cual se conoce como división sexual del trabajo.

Anteriormente, las mujeres estábamos estrictamente confinadas

al hogar para ocuparnos del trabajo reproductivo –labores domésticas y cuidados–, mientras los hombres dominaban el espacio público en el cual se realiza el trabajo remunerado (FUHEM, 2021: 39). Esta segregación por esferas –pública y privada– indudablemente contribuyó a la subordinación económica, cultural y política de las mujeres (Batthyány, 2010: 134).

Estas labores de cuidado que se nos endilgaban exclusivamente a las mujeres comprenden todas aquellas actividades indispensables para ase-

gurar el bienestar de las personas al cubrir sus necesidades de alimentación, vestido, higiene, afectos, etc. A diferencia del trabajo retribuido, el de cuidados no admite interrupción, ya que debe realizarse cada día, o de lo contrario se dificultaría la subsistencia humana (Batthyány, 2010: 133).

Con el paso del tiempo las mujeres comenzamos a incursionar en el ámbito público, lo cual tuvo como consecuencia que se desdibujara de manera considerable la distinción entre el trabajo asalariado y el

doméstico (Conapred, 2016: 66). En el mundo contemporáneo, la mayoría de las mujeres que trabajamos fuera del hogar también realizamos labores domésticas, y esto es a lo que se denomina “doble jornada”, es decir, la ejecución paralela de un trabajo en el espacio público y otro en el privado.

Esta situación se ha acentuado aún más a raíz de la pandemia de covid-19, puesto que las mujeres ahora enfrentamos incluso triples jornadas de trabajo. No solo llevamos a cabo funciones profesionales, de cuidado en nuestros hijos y hogares, ahora también desarrollamos labores docentes en casa y cuidamos de personas mayores que se encuentran en una situación de particular riesgo

ante los estragos de la pandemia (ONU, 2021: 10).

Para tratar de mejorar la situación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo directo en revisión 1754/2015, bajo la ponencia del Ministro Arturo Zaldívar, ya se pronunció sobre algunos de estos temas: brecha salarial de género, doble jornada femenina, factores que limitan la participación de las mujeres en el ámbito laboral remunerado y el desequilibrio en el uso del tiempo de las mujeres y los hombres.

Aquí un caso. Un hombre y una mujer se divorciaron y, en el procedimiento correspondiente, el juez de la causa determinó que era inne-

cesario fijar una pensión alimenticia a favor de la mujer, debido a que contaba con una pensión de jubilación que le permitía tener ingresos propios para subsistir. Durante su matrimonio, la señora tenía un empleo remunerado; sin embargo, también se encargaba de las labores domésticas y de cuidado en su familia. Argumentó que dicha determinación violaba sus derechos por no tomar en cuenta la doble jornada que efectuó.

En su fallo, la Primera Sala concluyó que la negativa de otorgarle la pensión compensatoria a la señora era discriminatoria porque estaba fundada en estereotipos de género que prescriben que las mujeres tienen la





obligación de realizar las labores domésticas y de cuidado en sus familias sin recibir algún tipo de remuneración económica, ya que estas actividades se consideran parte del rol de madre y esposa que se les asigna.

Este reconocimiento por parte la Suprema Corte, respecto a la importancia y valor de la doble jornada que muchas mujeres llevamos a cabo, resulta un paso trascendental en la garantía y protección de nuestros derechos fundamentales, pues combatir los estereotipos de género es esencial para construir espacios de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Para muestra de esta desigualdad vale la pena retomar la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (Inegi, 2019). Conforme a los resultados de este ejercicio, las mujeres dedicamos un promedio de 39.7 horas semanales al trabajo no remunerado en los hogares y 37.9 horas en el sector laboral. Por otro lado, los hombres emplean un promedio de 15.2 horas al primer rubro y 47.7 horas al segundo. Así, las mujeres trabajamos en promedio 6.2 horas más que los hombres según el tiempo total de trabajo.

Por tanto, hay dos desventajas: no solo trabajamos más horas, sino que, además, la mayor parte del tiempo la dedicamos a labores no remuneradas. Esta doble desventaja perpetua la desigualdad estructural que sufrimos las mujeres y nos relega a un segundo plano en términos económicos y de poder de decisión. Todo ello sin entrar al análisis del

aún existente e inaceptable tema de brecha salarial, en donde casi todas reciben una remuneración menor por el mismo trabajo que el desempeñado por los hombres.

Ahora bien, no podemos dejar de lado que la participación de las personas en el mercado laboral depende de que alguien más –generalmente una mujer– realice las labores domésticas y de cuidado de forma no remunerada, –ya sea de manera exclusiva, doble jornada– o por la erogación de recursos eco-

LA MAYORÍA DE LAS MUJERES QUE TRABAJAMOS FUERA DEL HOGAR TAMBIÉN REALIZAMOS LABORES DOMÉSTICAS, Y ESTO ES A LO QUE SE DENOMINA “DOBLE JORNADA”

nómicos para cubrir el costo de la limpieza del hogar, lavandería, guardería y preparación de alimentos, etc. De ahí que, ante la falta de políticas públicas y de disposiciones por parte de empleadores que combatan el desequilibrio en la distribución de cargas de cuidado, las personas frecuentemente se ven en la necesidad de elegir entre un trabajo remunerado y el cuidado del hogar y la familia. Por las cargas asocia-

das a los roles de género, no es difícil adivinar el sentido en el que este dilema suele resolverse, tanto para los hombres como para las mujeres.

No obstante, una de las estrategias fundamentales para la promoción de la igualdad de género consiste en distribuir de forma equilibrada las cargas familiares (Batthyány, 2010: 134). Por ello, reconociendo la deuda histórica del Estado con las mujeres, recientemente la presidencia del ministro de la Corte Arturo Zaldívar implementó una serie de medidas sin precedentes a nivel institucional entre las cuales destaca el otorgamiento de licencias de paternidad y adopción a favor de las personas servidoras públicas del Poder Judicial de la Federación por un periodo de 90 días, es decir, el mismo plazo contemplado para las licencias de maternidad.


El otorgamiento de licencias de paternidad busca incrementar la participación de los padres en las labores de crianza y disipar las restricciones impuestas por los roles de género tradicionales al interior de las familias. Esto, porque si este tipo de licencias solo está disponible para las nuevas madres, indudablemente se refuerza la concepción estereotípica de las mujeres como cuidadoras y los hombres como proveedores (Heymann et al., 2017: 7).

Asimismo, este tipo de iniciativas esperan que el entendimiento de que los hombres son capaces en igual medida de contar con un tiempo para cuidar de sus nuevos hijos, y con ello se produzca una reducción

LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD BUSCAN INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS PADRES EN LAS LABORES DE CRIANZA Y DISIPAR LAS RESTRICCIONES IMPUESTAS POR LOS ROLES DE GÉNERO TRADICIONALES AL INTERIOR DE LAS FAMILIAS

significativa en los niveles de discriminación que las mujeres enfrentan en el ámbito laboral (Farré, 2016: 48), por ejemplo, en casos de despido injustificado por embarazo o durante el periodo de lactancia y primera infancia.

En este punto cobra importancia el concepto de corresponsabilidad que, en palabras de Ana Marrades, se refiere a “cuidar en igualdad, o bien, hacerse cargo por igual en la relación de pareja de las necesidades de cuidado y de bienestar de las personas del entorno familiar de forma equilibrada [...] la corresponsabilidad es un elemento imprescindible para la consecución de la igualdad real y efectiva” (2020: 54,-55).

Como bien señala la profesora Ruth Rubio Marín, la agenda paritaria en un Estado democrático, tanto conceptual como en términos prácticos, reclama la deconstrucción de los roles de género en la esfera privada. El caso paradigmático de esto es la distribución de los roles de cuidado dentro de la familia. En este sentido, no solo debemos pugnar por que más mujeres derriben barreras e incursionen en el ámbito público, sino que también debemos lograr la incorporación de los hombres en los espacios tradicionalmente concebidos como femeninas (Rubio, 2020: 9). 

Referencias

- Batthyány, Karina (2010). “Trabajo no remunerado y división sexual del trabajo. Cambios y permanencias en la familia”, en *El Uruguay desde la sociología*. Montevideo: Universidad de la República.
- Conapred(Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación) (2016). *30 de marzo. Día de las trabajadoras del hogar*. Documento informativo. <http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-Accss.pdf>.
- Farré, Lidia (2016). “Parental Leave Policies and Gender Equality: A Survey of the Literature”, en *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 34, núm. 1. Valladolid, España: Asociación Internacional de Economía Aplicada.
- Faur, Eleonor (2021). “Cuidado”, en *Nuevo Diccionario de Estudios de Género y Feminismos*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- FUHE MEcosocial (2021) “Capítulo 3. Trabajos: empleo, cuidados y división sexual del trabajo”, en *Guía Didáctica de la ciudadanía con perspectiva de género, Igualdad en la Diversidad*. <<https://www.fuhem.es/2012/07/13/guia-didactica-de-ciudadania-con-perspectiva-de-genero/>>.
- ONU (2021). *Informe del Relator Especial sobre la Independencia de los Magistrados y Abogados, Diego García-Sayán. Participación de la mujer en la administración de la justicia*. <<https://independence-judges-lawyers.org/wp-content/uploads/2021/10/Spanish.pdf>>.
- Heymann, Jody et al. (2017). “Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era”, en *Public Health Reviews*, vol. 38, núm. 21.
- Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO) (2020). *Las mujeres no ganan lo mismo que los hombres. Análisis de la brecha salarial en México*. <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/12/02122020_Las-mujeres-no-ganan-lo-mismo-que-los-hombres.pdf>.
- Inegi (2019). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT)*. <<https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/>>.
- Marrades, Ana (2020). “Corresponsabilidad”, en *Breve diccionario de feminismo*, Rosa Como y Beatriz Ranea (eds.). Madrid: Catarata.
- Peredo Beltrán, Elizabeth (2003). “Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas”, en *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. Porto Alegre: Veraz Comunicação.
- Rubio Marín, Ruth (2020). “Mujeres, espacio público, participación política y derechos humanos: ¿Hacia un paradigma de democracia paritaria?”, en *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, núm. 39. <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7461803>>.
- Unicef (2019). *Licencia Parental Remunerada y Políticas Orientadas a la Familia. Un Informe de Evidencias*. <<https://www.unicef.org/media/95126/file/Parental-Leave-ES.pdf>>.



Alejandra Spitalier es abogada especialista en estrategias de litigio constitucional y actualmente se desempeña como secretaria general de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.