©2022 STRATEGIK · COMPOL & ANALYTICS



ESTUDIO DE OPINIÓN ENCUESTA CARA A CARA · NACIONAL



Actividades más comunes que desarrollan y pueden desarrollar las mujeres mediante el teletrabajo

© 2022 STRATEGIK · COMPOL & ANALYTICS



Contenido

I.- Introducción.....1
II.- Justificación de la realización de la investigación..... 2
III.- Objetivo..... 3
IV.- Planteamiento y delimitación del problema..... 4
V.- Problemática abordada y posibles soluciones..... 5
VI.- Marco teórico y conceptual de referencia..... 6
VII.- Formulación de la hipótesis..... 7
VIII.- Pruebas empíricas y cualitativas de la hipótesis..... 8
IX.- Conclusiones y Nueva Agenda de Investigación..... 14
X.- Bibliografía..... 15

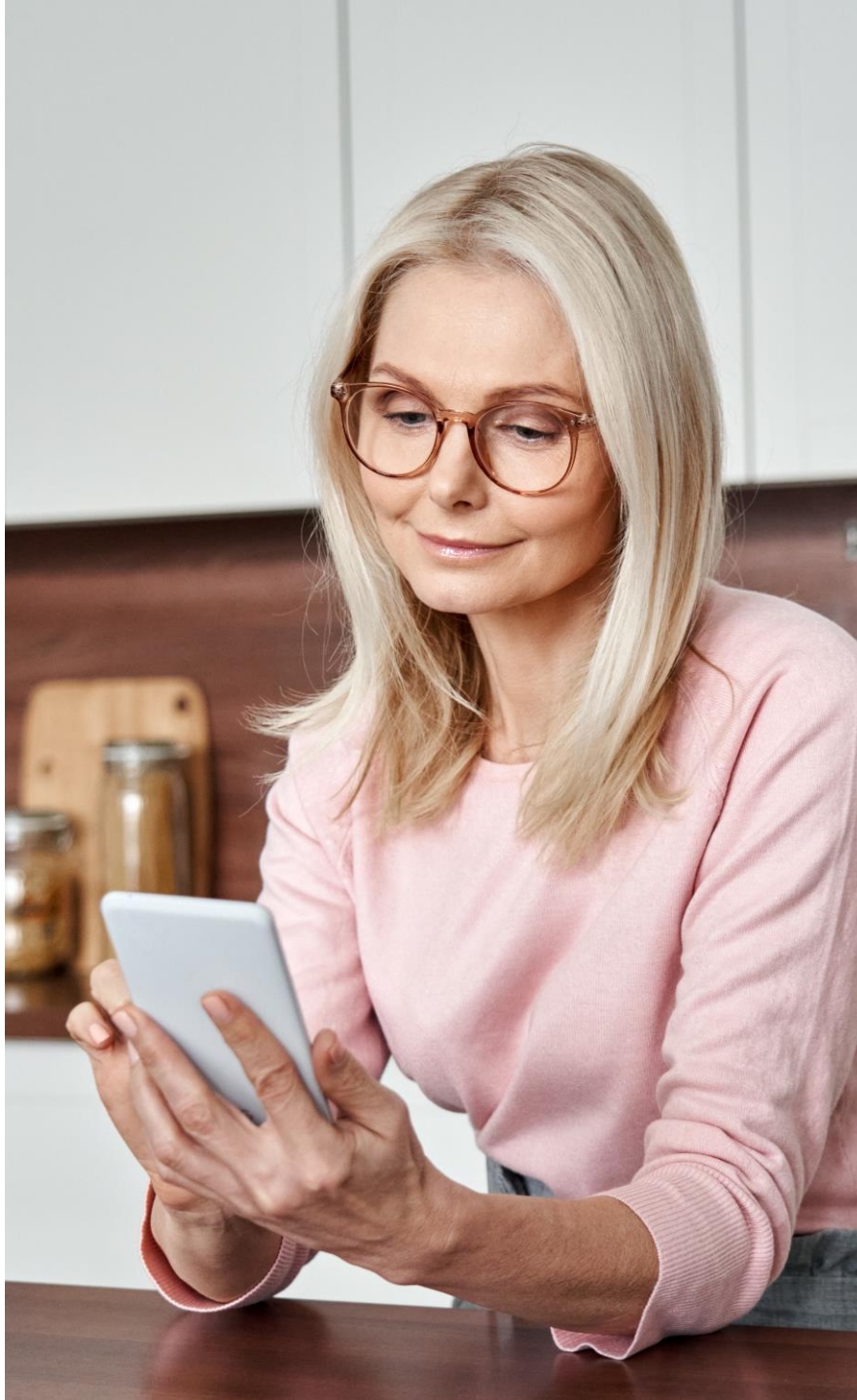


Resumen

En México, la urgente aplicación del trabajo a distancia de forma generalizada, con motivo de la aparición del virus SARS-CoV2, a partir de 2020 ha visibilizado efectos negativos sobre las mujeres trabajadoras que optaron por la modalidad del Teletrabajo; situación que se agravó con los fallidos mecanismos de coordinación intersecretarial implementados para enfrentar esa emergencia sanitaria por el Estado sin una visión integral para su solución, al evidenciar la ausencia de sensibilidad por parte de los entes tomadores de decisiones de tipo político y promotores de políticas para adoptar decisiones necesarias e indispensables a efecto de corregir la desigualdad de género en este caso exacerbada. Por ello, resulta indispensable realizar esta investigación, visibilizando las problemáticas y dificultades a las que se enfrentan las mujeres mexicanas para asegurar el sustento económico de su hogar, a efecto de poder determinar si el Teletrabajo es una oportunidad o un obstáculo para el desarrollo laboral de las mujeres y proponer ámbitos y medidas de actuación.

I.- Introducción

En México, como en el resto del mundo, millones de trabajadores que se vieron afectados por el virus SARS-CoV2 tuvieron que quedarse en casa y optar por la modalidad virtual para realizar sus labores. La aplicación de urgencia del trabajo a distancia de forma generalizada, ha visibilizado los efectos negativos sobre las mujeres que han tenido que optar por esta modalidad de trabajo. La desregulación horaria, las jornadas prolongadas, la falta de descanso y de desconexión, el aumento del tiempo dedicado a las tareas del trabajo reproductivo, trabajar en los peores lugares de la casa, con el peor ordenador y sufriendo más interrupciones, entre otros aspectos, les han ocasionado problemas de salud, aumentando el estrés y reduciendo las horas de sueño y de descanso. Derivado de los mecanismos de coordinación intersecretarial implementados por el Estado Mexicano para enfrentar la emergencia sanitaria, se evidenció la ausencia de una visión integral para su solución. Tras definirse en el “Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2” las actividades esenciales y no esenciales en la economía, ésta últimas tuvieron que interrumpirse o implementar, en lo posible, medidas de teletrabajo que pareciera ser, de no observarse con riguroso escrutinio lo estipulado en la reforma del artículo 311 y sus correlativos de la Ley Federal del Trabajo emitida en diciembre de 2020, se han constituido en una trampa para desaparecer a las mujeres del centro de trabajo, al quedar al margen de formación y promoción laboral, con el peligro de mantener e incluso ampliar, las brechas laborales de género, provocando también una desvalorización salarial implícita, al tener que asumir los costos tácitos que conlleva realizar esta actividad desde su hogar.





II. Justificación de la realización de la investigación

La importancia de generar el presente documento, estriba en el hecho de que en México, a pesar de que las mujeres han logrado conquistar reformas laborales que garantizan en la Ley la igualdad salarial, la no discriminación y la igualdad de derechos en los centros de trabajo, no se ha concretizado que estos avances de la teoría pasen a la práctica. El impacto del teletrabajo en las mujeres, de no implementarse medidas que regulen su efectivo cumplimiento, propiciará que continúen asumiendo una doble carga de trabajo que además de afectar su salud, traslada un problema social a resolver por la propia trabajadora, con la injusticia social que ello implica, mientras no se reconozca que al realizar el trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad. Ante tal situación, resulta indispensable analizar qué sucederá entonces con las oportunidades para quienes físicamente ya no están en los ámbitos informales o formales y si en la medida en que el peso de mujeres y hombres sea distinto por ramas de actividad y por ocupaciones, el teletrabajo también podrá tener un sesgo de género, a efecto de poder inferir si el teletrabajo es una oportunidad o un obstáculo para el desarrollo laboral de las mujeres y proponer ámbitos y medidas de actuación.



III. Objetivo

Identificar y caracterizar las afectaciones que han sufrido las mujeres mexicanas, en el contexto del trabajo a distancia para visibilizar las problemáticas y dificultades a las que se enfrentan para asegurar el sustento económico de su hogar, a efecto de poder determinar si el Teletrabajo es una oportunidad o un obstáculo para su desarrollo laboral y proponer ámbitos y medidas de actuación.

IV.- Planteamiento y delimitación del problema

El problema por resolver en el presente documento, es dimensionar el impacto que representa para las mujeres trabajadoras mexicanas, que bajo la modalidad del Teletrabajo, sólo puedan acceder a puestos de trabajo feminizados, caracterizados por la temporalidad, los bajos salarios con escasas posibilidades de desarrollo profesional, lo que las expone a exigencias emocionales, esconder emociones, posibilidades de desarrollo, control del tiempo a disposición y calidad de liderazgo, lo que implica que además de asumir una doble carga de trabajo, se le traslade un problema que debe ser resuelto por ellas mismas al estar invisibilizada su labor doméstica, con la injusticia social que ello trae consigo, al no reconocerse que realizar el trabajo a distancia tiene los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad. Las preguntas por resolver son: ¿La reclusión en los hogares generará probablemente barreras, al coartarle sus oportunidades para quienes físicamente ya no están laborando en los ámbitos formales e informales?; toda vez que las mujeres han sido las más afectadas con el teletrabajo por tener que realizarlo junto con las labores del hogar y los cuidados ¿qué dice la ley al respecto? y, la reforma al artículo 311 y sus correlativos de la Ley Federal del Trabajo ¿están a la altura de la realidad social? y, en la medida en que el peso de mujeres y hombres es distinto por ramas de actividad y por ocupaciones, ¿el teletrabajo también tiene un sesgo de género ?





V.- Problemática abordada y posibles soluciones

La problemática abordada, tal como se explicó anteriormente, lo constituye el conflicto trabajo-vida que tiene una mayor repercusión sobre las mujeres que se encuentran teletrabajando, al continuar siendo las encargadas del trabajo doméstico familiar, exponiéndolas a ambos espacios de forma sincrónica y a otros factores vinculados a la falta de apoyo social, ya que para ellas eso es parte de la identidad de género, mientras que para los hombres es un rol de cuidados. Ante ello, las soluciones estarán encaminadas a proponer ámbitos y medidas de actuación, a efecto de que no se reduzcan las condiciones y derechos laborales; que no se genere un retroceso en igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que no implique riesgos en salud laboral y que se combine con la actividad laboral presencial, al acompañarse de medidas que fomenten la corresponsabilidad en los hombres y de servicios públicos para el cuidado de menores, mayores y dependientes. Que el teletrabajo sea pues, un nuevo escenario para avanzar en igualdad y corresponsabilidad y no, una vía de disolución de derechos y condiciones laborales.



VI.-Marco teórico y conceptual de referencia

El poder transformador que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ejercen en la vida cotidiana es indudable. En ese entorno, el Teletrabajo se ha perfilado como una de las futuras relaciones laborales más prometedoras y las mujeres se han concentrado en tareas relacionadas con la contabilidad, la traducción, la redacción o el trabajo de secretariado, sobrecargadas de actividad puesto que experimentan de manera directa y muy intensa la coexistencia de la actividad asalariada y la familiar, pareciendo especialmente atractivo para aquellas mujeres que llevan a cabo tareas rutinarias, repetitivas y necesitan poco contacto con sus compañeros, no así para aquellas con aspiraciones de ascenso y promoción, que anhelan participar en sectores donde existe una intensa actividad de elaboración de datos y la necesidad de garantizar la continuidad del servicio ofrecido. Al borrar las fronteras entre el tiempo laboral y el tiempo familiar, no todos los hogares están preparados para soportar los requerimientos técnicos que exige el uso de las TIC's. La realización de tareas mecánicas que requieren una baja concentración para quienes enfrentan responsabilidad laboral y doméstico-familiar aunado a que las organizaciones no respetan el tiempo de trabajo es una constante que afecta su vida cotidiana y todavía funcionan, estructurados según un modelo de distribución de roles tradicional y discriminatorio que sigue asumiendo una profunda división de géneros y para que ello se transforme resulta necesaria la colaboración entre individuos, colectivos, administraciones, dependencias públicas e instituciones privadas y no se convierta en un mecanismo más de reproducción de la diferenciación tradicional entre los roles de género y, por tanto, de profundización en la brecha que separa a hombres y mujeres en la cuestión de la conciliación.

VII.- Formulación de la hipótesis

Las mujeres mexicanas, al asumir una doble carga de trabajo y resolver por ellas mismas el problema de injusticia social que representa la invisibilidad de sus labores domésticas, no se les reconoce que al realizar el trabajo a distancia, deben tener los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad.





VIII.-Pruebas empíricas y cualitativas de la hipótesis

Para el 2022 se estima que el 55.9% de la población femenina se encuentra entre la Población No Económicamente Activa (PNEA) y el 1.6% está desocupada; lo que implica que el 57.5% carece de un trabajo remunerado. Por otra parte, el 25.9% de las mujeres se ocupan y trabajan fuera de su hogar, sin posibilidad de teletrabajo, el 4.3% ya laboran desde casa, incluso antes de la llegada de la pandemia, y solamente el 12.8% están ocupadas y trabajan fuera de su hogar con posibilidad de teletrabajo, toda vez que solo el 12.2% de las empresas adoptaron de manera permanente, el teletrabajo o trabajo a distancia como esquema. En el caso del sector educativo, gran parte de las y los trabajadores también migraron a un esquema de trabajo desde casa o híbrido, combinando el teletrabajo con el trabajo presencial. Datos de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) muestran que en el país prevalece una brecha de conectividad entre la población con estudios universitarios y la población con estudios de educación básica: en el caso de la primera, la conectividad es del 96.4%, y en el caso de la segunda, del 59.1%. También prevalece una brecha entre las áreas urbanas y rurales, donde la conectividad es del 76.6% para las primeras y del 47.7% para las segundas. Lo anterior, se traduce en que pocas personas cuentan con las condiciones para realizar teletrabajo en el país. El teletrabajo es considerado como un privilegio frente al trabajo que se hace de forma presencial y que conlleva el riesgo de contagio. De hecho, se estima que alrededor del 21.5% de la PEA puede trabajar de manera remota en México, y que únicamente 5% de este grupo se encuentra debajo de la línea de pobreza laboral. Aun así, dependiendo del tipo de responsabilidades de cuidado que se tengan, el trabajo remoto presenta también retos disparejos. En muchos centros de trabajo, el teletrabajo se implementó como una medida improvisada ante la crisis sanitaria, es decir, se implementó sin contar con políticas o lineamientos para regularlo, por lo que ha requerido un proceso de adaptación por parte de las y los empleados.



Propuestas

Toda vez que el espíritu de la reforma al artículo 311 y sus correlativos de la Ley Federal del Trabajo, establece el supuesto jurídico del teletrabajo, al considerar que el trabajador desarrolle más del 40% del tiempo en el domicilio y tiene como finalidad el cuidado de la salud, seguridad e igualdad de condiciones; no prevé distinción alguna respecto a la actividad de la mujer con relación al teletrabajo, además de tener como desventaja el no contar con un ambiente apropiado para trabajar desde casa y que no se le respete el derecho a la desconexión; se podría suponer que teóricamente facilitará las tareas y funciones en los centros de trabajo bajo la dinámica de condiciones claras respecto del teletrabajo expresadas en el contrato laboral. En ese entorno, existen áreas de oportunidad para las mujeres en sectores donde existe una intensa actividad de elaboración de datos y la necesidad de garantizar la continuidad del servicio ofrecido, como es el caso de actividades específicas asociadas a la Transcripción de sonido y remota; Conversión de datos; Centros de llamadas (call center); Procesamiento de datos; Búsqueda de información; Servicios de información (agencias de reservas e información turística; Servicios para oficinas; Editoría gráfica y elaboraciones multimedia; Servicios de las oficinas virtuales; Transporte de textos e imágenes sobre papel en formato electrónico (escaneo); Registro de las cualificaciones del personal disponible; Agencias de recursos humanos; Formación; Servicios de traducción; Contabilidad; Programación informática (apoyo al software) y Diseño de páginas web, entre otras, lo cual posibilita al Estado fomentar el empleo femenino al expandir la oferta de servicios de cuidado; extender la educación a los grupos desfavorecidos de la población; promocionar la corresponsabilidad en el hogar; fomentar la flexibilidad laboral para compatibilizar el cuidado de niños y adultos mayores teniendo una vez más cuidado para no reforzar los roles de género tradicionales y, a pesar de no ser obligatoria, impulsar la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, a efecto de que las empresas fortalezcan su cultura organizacional.

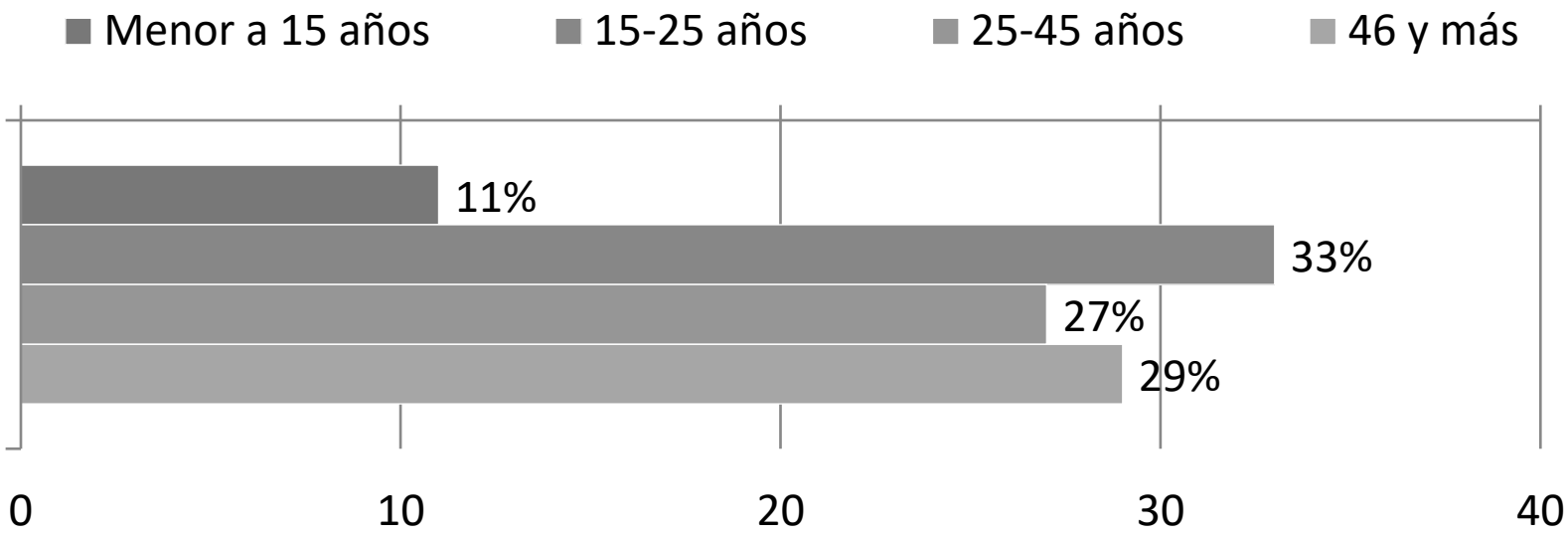
Pruebas empíricas

Metodología

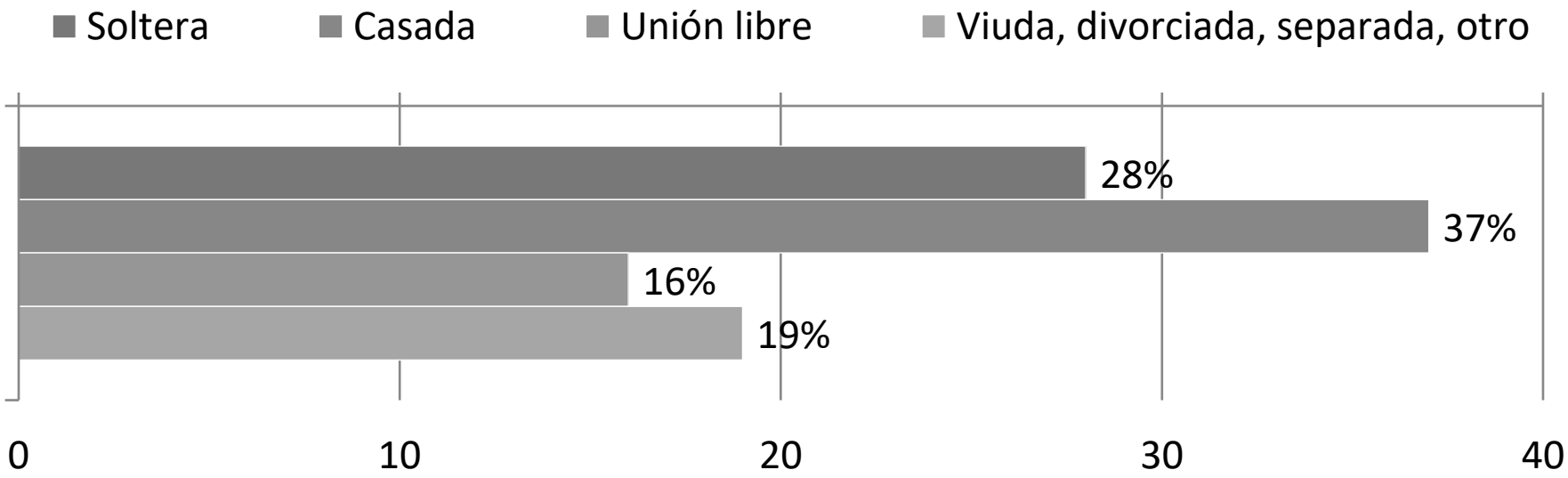
- **Población Objetivo** Mujeres mexicanas de diversas edades.
- **Metodología de recolección de datos** La información se recolectó de la población objetivo de manera presencial, mediante entrevistas cara a cara en viviendas, levantadas con dispositivos electrónicos aplicando un instrumento de recolección (cuestionario) adecuado para los propósitos del estudio.
- **Tamaño de muestra** El tamaño de muestra para el estudio es de 1,000 entrevistas cara cara en viviendas, con un esquema de selección aleatoria de las entrevistadas.
- **Periodo de levantamiento** 1º al 31 de **agosto** de 2022.
- **Técnica de Muestreo** Muestreo Probabilístico Polietápico, también conocido como Muestreo multietapas, dada la practicidad en su proceso.
- **Precisión** Los resultados obtenidos, consideran un nivel de confiabilidad del 95%, con un margen máximo de error de ±4.0%.



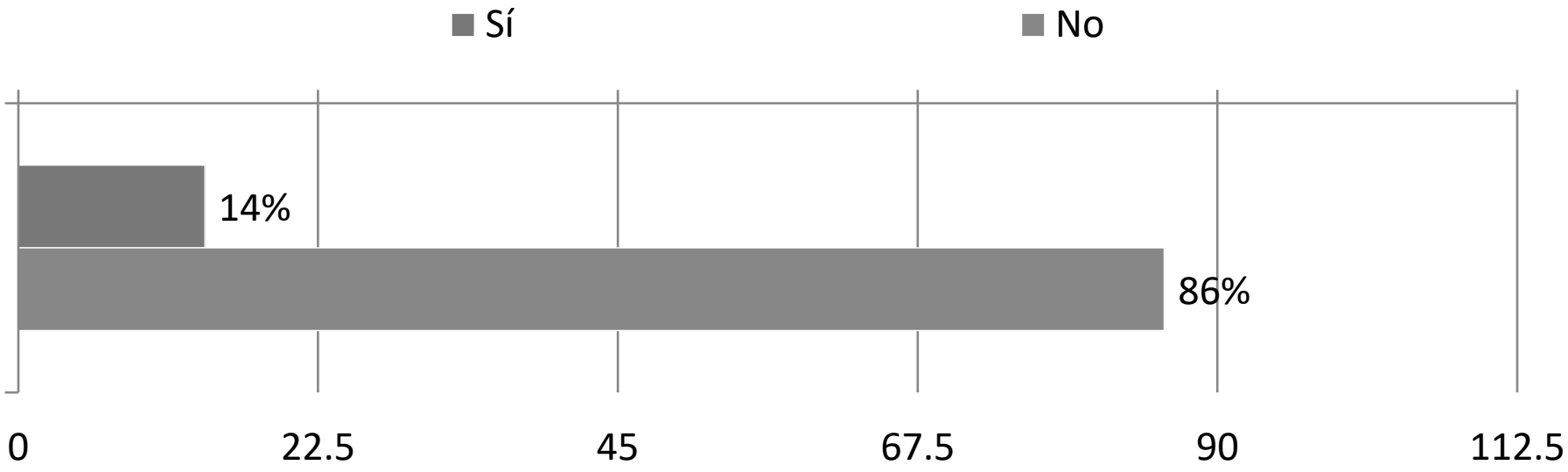
¿En qué rango de edad se encuentra?



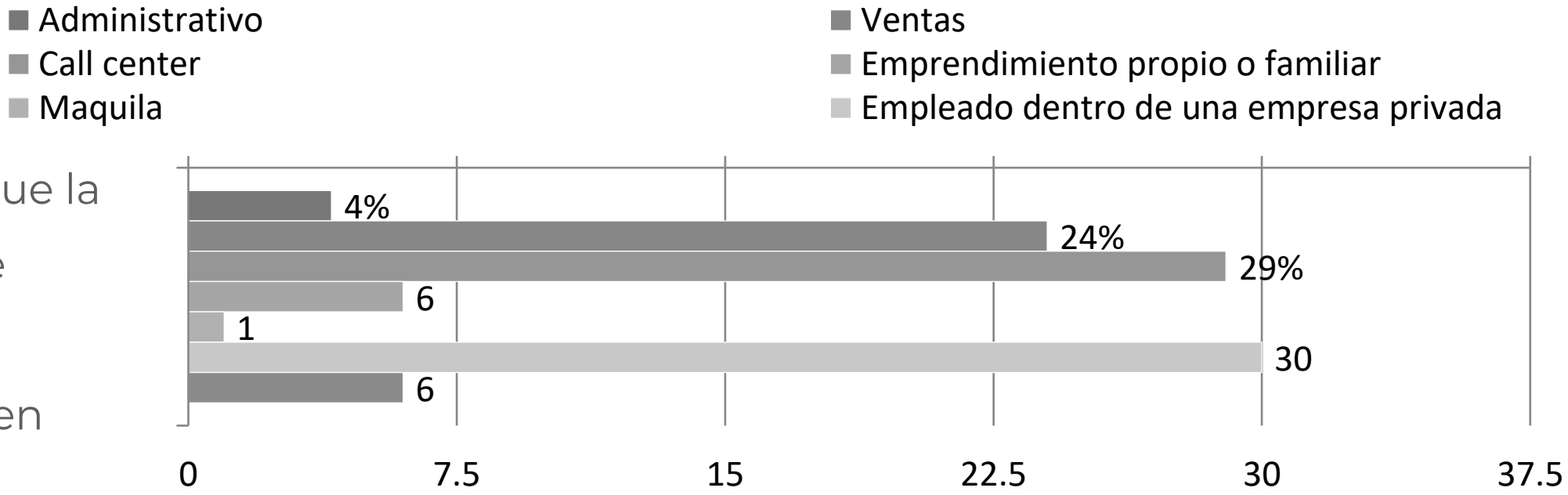
¿Podría indicar su estado civil?



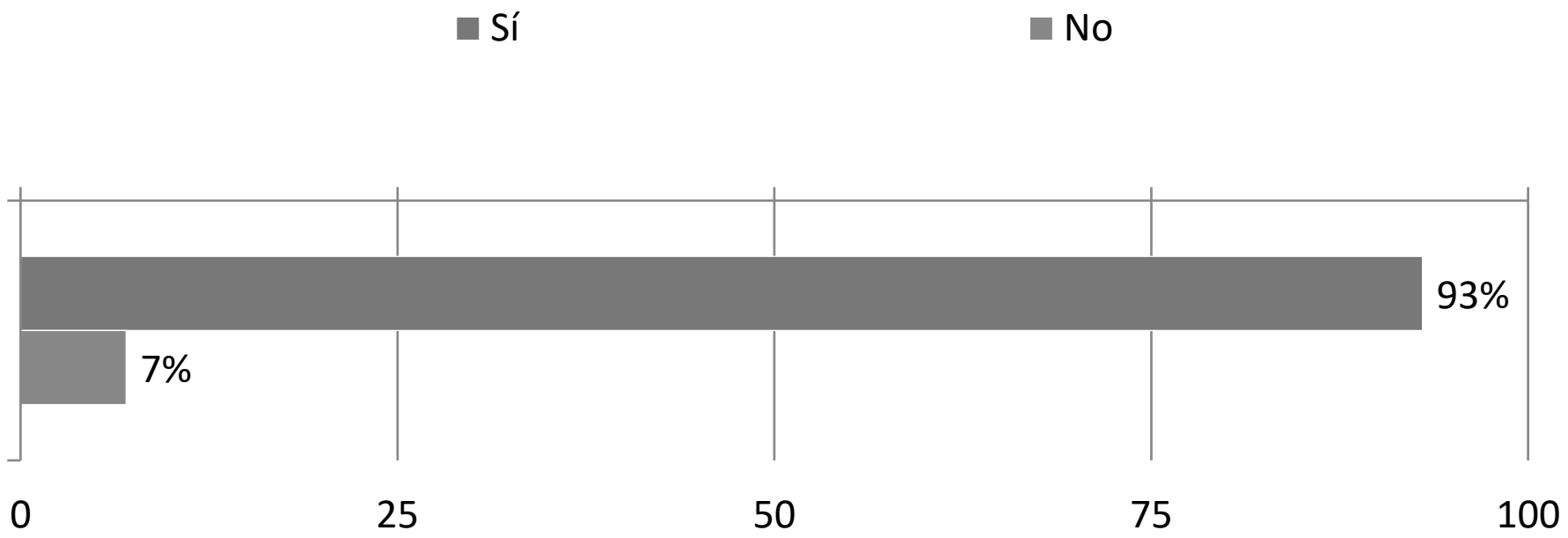
Actualmente cuenta con empleo remunerado desde casa?



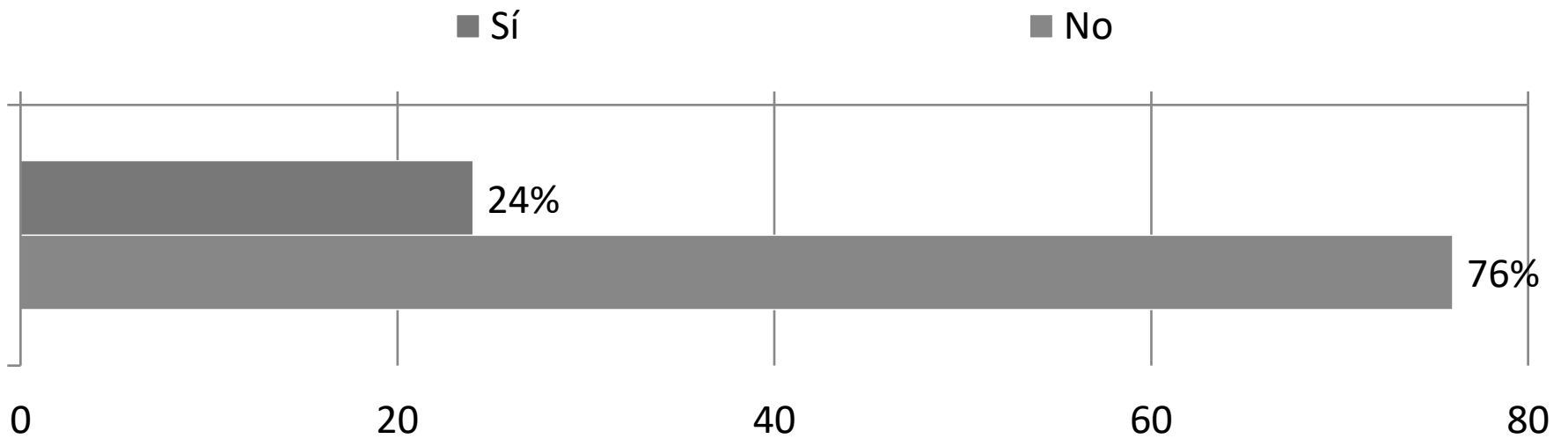
En caso de que la respuesta de arriba sea afirmativa, ¿en que trabaja?



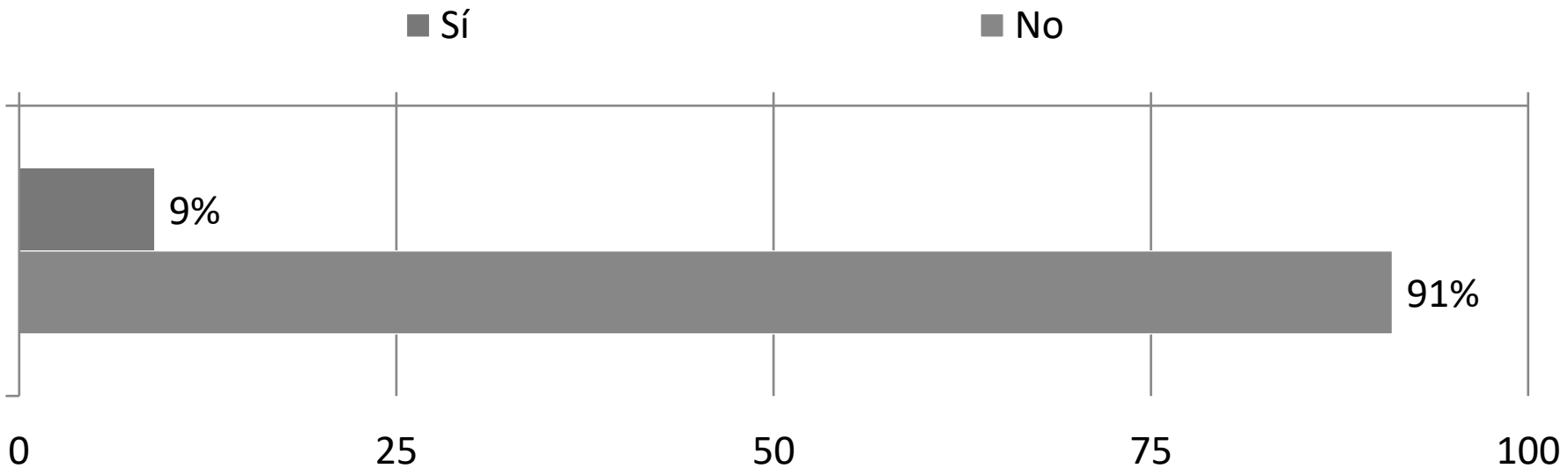
¿Usted trabaja desde casa a partir de la pandemia?



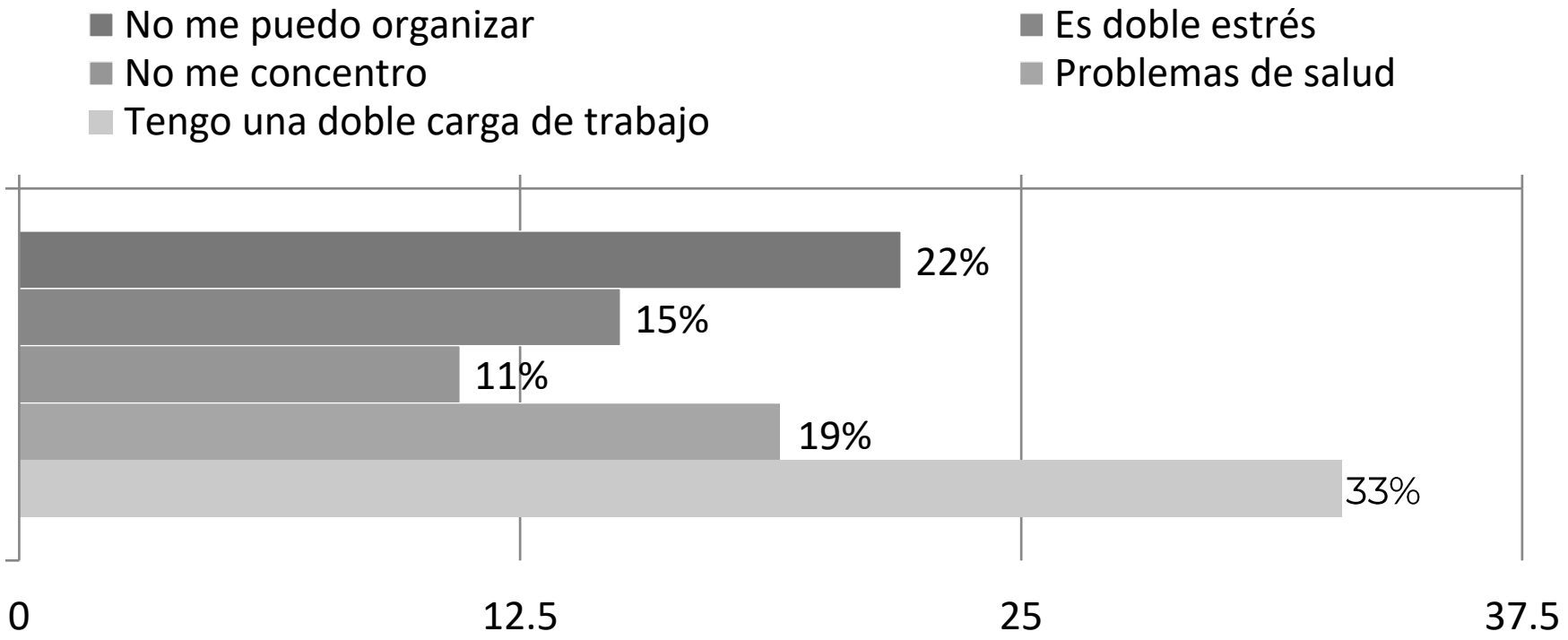
El trabajo que desempeña desde casa le ofrece prestaciones sociales



¿Usted considera que es mejor trabajar desde casa?



¿Por qué?





IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación

Para actuar contra la desigualdad que pueda generar el teletrabajo frente a las situaciones de discriminación, las empresas deberán estar obligadas a evitarla directa o indirectamente, de manera particular por razón de sexo y tomar en cuenta en sus diagnósticos, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad, a las mujeres trabajadoras que prestan servicios a distancia; tener especialmente en cuenta la protección y garantía de sus derechos sociolaborales frente a la violencia de género, además de que quienes realizan trabajo a distancia, habrán de tener los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad. El compromiso con la igualdad de oportunidades en materia de Teletrabajo, deberá garantizar que no reduzca condiciones y derechos laborales; que no implique retrocesos en igualdad efectiva entre mujeres y hombres; que no conlleve riesgos en salud laboral ni en externalización de plantilla; que se combine con la actividad laboral presencial y, que se acompañe de medidas que fomenten la corresponsabilidad en los hombres y de servicios públicos para el cuidado de menores, mayores y dependientes de manera tal, que se construya un nuevo escenario para avanzar en igualdad y corresponsabilidad de derechos y condiciones laborales. La igualdad de género en el mercado de trabajo debe ser uno de los objetivos de política prioritarios para el Estado. Las mujeres están realizando más esfuerzo, tienen menos recursos, apoyo y reciben menor remuneración. Dar visibilidad a esta situación es indispensable para que las estrategias de recuperación respondan a esta realidad pero, sobre todo, para internalizar en una nueva agenda de desarrollo de mediano y largo plazos, la importancia estructural de contar con nuevas formas de protección social y con un Sistema Nacional de Cuidados, tomando en consideración que no se puede pensar en el desarrollo, sin abordarlo bajo una real perspectiva de género y de derechos.



X.- Bibliografía

Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19 Informe. 2021 UPAEP - Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo. Escuela de Negocios UPAEP

Monroy-Gómez-Franco, L. (2020). ¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México, CEEY. Disponible en: https://ceey.org.mx/quien-puede-trabajar-desde-casa-evidencia-desdemexico

OXFAM America (2020). Los Cuidados en Tiempos Del Coronavirus: Por qué el trabajo de cuidados debe ser un elemento central para un futuro feminista post COVID-19, OXFAM America. Disponible en: https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621009/bpcare-crisis-time-for-global-reevaluation-care-250620-es.pdf?sequence=1

Ramos, J., & Gómez, A. (2020). ¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres?, IVIE. Disponible en: https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/06/16.Covid19_IvieExpress_Por-qu%C3%A9-los-retos-de-la-concilacion-entiempos.pdf

Rendón, P. (2020). Trabajadoras del hogar, de las primeras despedidas por el COVID-19, IBERO Ciudad de México. Disponible en: https://ibero.mx/prensa/trabajadoras-del-hogar-delas-primeras-despedidas-por-el-covid-19

Sitios web

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012

https://revistas.comillas.edu/index.php/miscelaneacomillas/article/view/17625

https://elempresario.mx/management-mrkt/mujeres-que-mas-teletrabajo-han-hecho-durante-pandemia

https://porexperiencia.com/dossier/teletrabajo-con-perspectiva-de-genero-y-salud-laboral

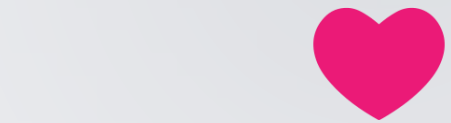
https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/64/75

https://elempresario.mx/management-mrkt/mujeres-que-mas-teletrabajo-han-hecho-durante-pandemia

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ENDUTIH_2020.pdf

DOF - Diario Oficial de la Federación

FROM
MEXICO
WITH



©2022 STRATEGIK · COMPOL & ANALYTICS