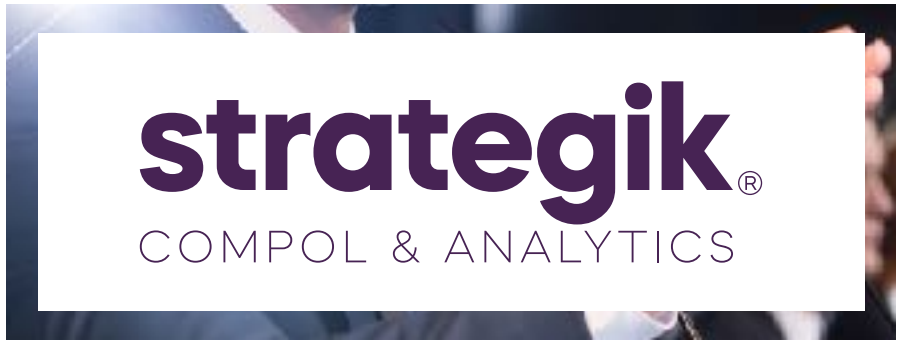
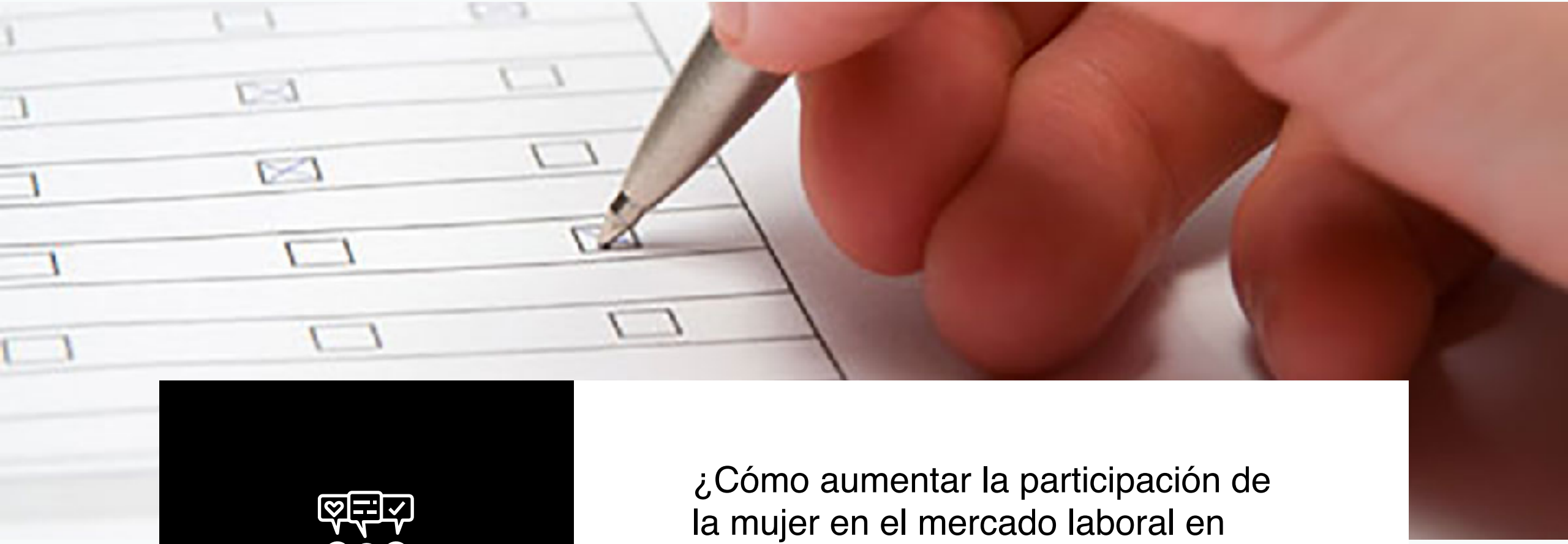
©2022 STRATEGIK · COMPOL & ANALYTICS



ESTUDIO DE OPINIÓN ENCUESTA CARA A CARA · **NACIONAL**



¿Cómo aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral en México frente a la nueva ola de contagios por la pandemia por COVID 19?

©2022 STRATEGIK · COMPOL & ANALYTICS

Contenido

Introducción…… 5
Justificación de la realización de la investigación…….. 6
Objetivo…….. 7
Planteamiento y delimitación del problema…….. 8
Problemática abordada y posibles soluciones…….. 9
Marco teórico y conceptual de referencia…….. 10
Formulación de la hipótesis…….. 11
Pruebas empíricas y cualitativas de la hipótesis…….. 12
Propuestas …….. 13
Metodología …….. 14
Encuestas …….. 15
Conclusiones y Nueva Agenda de Investigación…….. 19
Bibliografía……20



Resumen

En el presente documento se describirá la situación que enfrentan las mujeres en cuanto a su participación laboral, los retos cotidianos y aquellos que surgieron en la pandemia por COVID 19. Asimismo, se realizarán propuestas para aumentar dicha participación laboral a pesar de las recientes olas de contagios y la nueva normalidad.

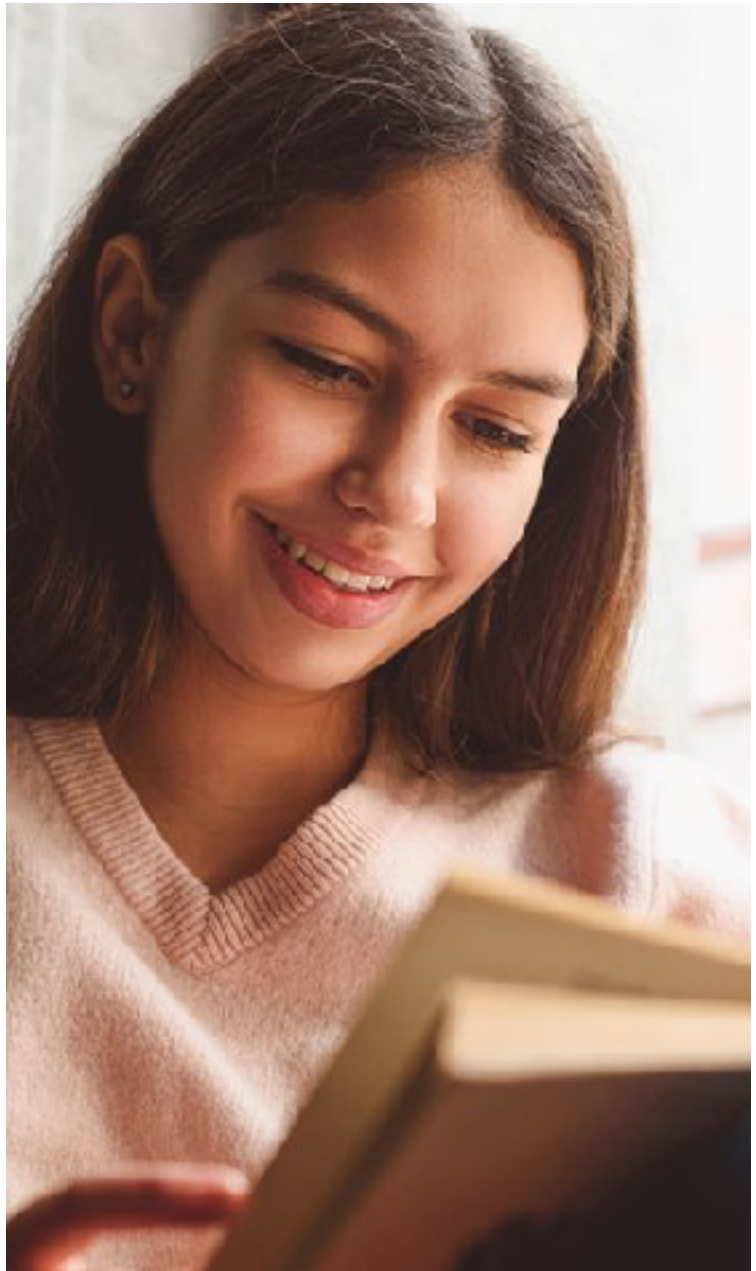


I.- Introducción.

Debido a la pandemia por COVID 19 el nivel participativo laboral de las mujeres disminuyó a menos del 40%, una gran cifra de mujeres tuvieron que renunciar a sus trabajos para dedicarse a su hijos, cursar la escuela a distancia o tareas referentes al hogar. Esto sin duda trajo ajustes a los presupuestos de las familias, así como cambios en donde pudieron tener emprendimientos desde casa con la finalidad de cubrir toda necesidad. En otros casos las mujeres jefas de familia no tuvieron otra opción que trabajar desde casa y al mismo tiempo hacerse cargo de las tareas cotidianas de sus hijos.

El objetivo de realizar el presente estudio es analizar la situación que enfrentan las mujeres en su vida cotidiana para conseguir un empleo tomando en cuenta las nuevas olas de contagio.

Se realizará una descripción de la situación actual de las mujeres respecto al campo laboral, bajo condiciones normales y a partir de la pandemia por COVID 19, se analizarán las razones por las cuales se ha mermado la participación femenina en el mercado laboral y también por qué el sector de servicios ha sido el más afectado, para así señalar qué políticas públicas podrían tener un impacto positivo sobre la participación laboral femenina, por último se darán algunas propuestas y se señalará si la hipótesis fue verdadera o no, además se dará la nueva agenda de la investigación.



II.-Justificación de la realización de la investigación

Es importante realizar la presente investigación dado que la participación laboral de las mujeres se ha visto afectada a partir de las restricciones que se impusieron con la pandemia y con la nueva normalidad. Los desafíos principales han sido el doble papel que tiene la mujer tanto en el campo laboral y dentro del hogar. Y que a partir de esto, las mujeres tuvieron que atender la escuela a distancia de los hijos sin que ello se pudiera delegar a alguien dados los riesgos que surgieron a partir de la pandemia. Ya que todo parecía alargarse en tiempo se buscaron soluciones para su adaptación, para combinar de mejor forma la vida del hogar, con la crianza y escuela a distancia y, la vida laboral que ayudaría a ser parte del sustento de la familia. Las soluciones estarán enfocadas en mejorar el marco legal laboral en materia de teletrabajo y prestaciones laborales; flexibilizar los horarios sin detrimento en la protección social y en facilidades en créditos para emprender bajo un sistema de acompañamiento y capacitación, con la finalidad de asegurar la permanencia en el mercado.

Los beneficios esperados en la presente investigación serán:

- Se contará con un diagnóstico breve sobre la situación que enfrentan las mujeres que trabajan fuera de casa en México y lo que ha ocurrido a raíz de la pandemia por Covid 19.
- Se comparará la tasa de participación laboral femenina entre países seleccionados, con la finalidad de señalar la brecha.
- Se señalará si el marco jurídico contribuye o no a que las mujeres participen en el mercado laboral.
- Se brindará un panorama general sobre lo que se espera respecto a la nueva normalidad, las nuevas olas de contagio y los retos adicionales que tienen las mujeres para incorporarse o permanecer en el mercado laboral.
- Y Se darán algunas propuestas con la finalidad de aumentar la posibilidad de inserción de las mujeres en el mercado laboral y de mejorar sus condiciones laborales

Objetivo

El objetivo del presente documento es analizar la situación que enfrentan las mujeres en su vida cotidiana para conseguir un empleo y más aún con las nuevas olas de contagio que han surgido a partir de la pandemia por COVID 19.



IV.- Planteamiento y delimitación del problema

El problema que enfrentan las mujeres en materia laboral es lo inflexible del marco legal en materia de trabajo, ya que, al presentarse la pandemia, ellas no pudieron realizar el doble papel que tienen sin descuidar una u otra cosa; sencillamente fue imposible.

Las preguntas por resolver son:

¿Cuáles son los principales retos de las mujeres para participar en el mercado laboral?
¿Qué retos adicionales surgieron a partir de la Pandemia por COVID 19?
¿De qué forma las mujeres se han ido adaptando a la nueva normalidad con la finalidad de aumentar su participación en el mercado laboral?
¿Cuáles son algunas propuestas en materia de política pública y en el marco legal que ayudarían a aumentar la participación laboral de las mujeres y que mejorarían sus condiciones de trabajo?

El presente documento posee una metodología descriptiva basada en métodos cuantitativos y cualitativos, a partir de los últimos datos de INEGI, el IMCO, la OIT, Banco Mundial, CEPAL y la OCDE.



V.- Problemática abordada y posibles soluciones

La problemática abordada, tal y como se explicó anteriormente es que las mujeres en materia laboral se enfrentan a un inflexible marco legal, ya que, al presentarse la pandemia, ellas no pudieron realizar un doble papel que tienen sin descuidar una u otra cosa; Un horario tan rígido y con doble responsabilidad hizo inevitable renunciar y cambiar de estrategia.

Las soluciones se enfocarán en mejorar el marco legal laboral en materia de teletrabajo y prestaciones laborales; flexibilizar los horarios sin detrimento en la protección social y en facilidades en créditos para emprender bajo un sistema de acompañamiento y capacitación, con la finalidad de asegurar la permanencia en el mercado



VI.- Marco teórico y conceptual de referencia

La literatura económica respalda la afirmación de que cuando hay más mujeres ocupadas en el mercado laboral las economías crecen, más aún, cuando se cierran las brechas de participación laboral entre hombres y mujeres, las economías crecen a mayor velocidad (Klasen, S. y Lamanna, F. 2009).

Asimismo, también hay estudios que muestran que al aumentar la proporción del ingreso que administran las mujeres al interior de las familias, se beneficia en mayor medida a los hijos e hijas, ya que las mamás tienden a protegerlos en mayor medida (Banco Mundial, 2012). Con todo ello, se van produciendo círculos virtuosos en donde las madres apoyan a las hijas para que estudien y esto lleva a sumar otro detonante de desarrollo personal, aunque todavía falta que este mayor nivel educativo de las mujeres lleve a un mejor ingreso (ONU, 2015).

Las mujeres para acceder al mercado laboral, sin duda, también necesitan de financiamientos, ya que sus propios ahorros los utilizan recurrentemente para resolver problemas con los hijos. En ese sentido, a pesar de que sí ahorran, necesitan créditos que las animen a emprender sus negocios propios para generar ingresos5. Lo cual también contribuiría a cerrar las brechas de ingresos.

Otro aspecto en el que se debe legislar adecuadamente es en los factores que orillan a que las mujeres opten por trabajar en la informalidad dado lo inflexible de los horarios en el sector formal, lo cual las lleva a perder el derecho a prestaciones sociales (Banco Mundial, 2012).

Esta demanda por un horario flexible surge de la necesidad que tienen muchas mujeres de poder armonizar su vida familiar y laboral, dado que ellas tienen un doble papel en la sociedad.



VII.- Formulación de la hipótesis

A una mayor Participación Laboral Femenina en el país se dará un incremento en las posibilidades de desarrollo para México y de manera indudable, en mejores posibilidades de ingreso para las mujeres que se incorporen al mercado laboral.



VIII.- Pruebas empíricas y cualitativas de la hipótesis

Características del empleo femenino en México y afectaciones por la pandemia.

La participación femenina de la fuerza laboral en México es baja si se le compara con otros países similares. Un 44.9% de las mexicanas en edad laboral estaban, en 2019, dentro de la fuerza laboral y para el segundo trimestre de 2020 la participación cayó a 36.5% según datos de la OCDE, debido al confinamiento en el cual las mujeres se vieron rebasadas entre la escuela a distancia, las labores domésticas y el trabajo fuera de casa o desde casa.



Propuestas

Fomentar la promoción de foros y/o elaboración de estudios por parte de las áreas gubernamentales pertinentes, académicas y de organizaciones sociales para determinar las acciones y los cálculos precisos que permitan identificar las cifras y los distintos escenarios para la incorporación de más mujeres al mercado laboral de México, y que sirvan de pauta para el diseño específico de políticas públicas que se puedan impulsar en el corto plazo;

Avanzar en la promoción de reformas y generación o modificación de nuevos instrumentos jurídicos y legales del país que favorezcan no sólo la igualdad de género, como es el establecimiento de licencias de maternidad y de paternidad que fomenten los vínculos familiares, pero además, de aquellos instrumentos que promuevan el desarrollo de PYMES de mujeres y de las acciones necesarias que fomenten la universalización del sistema de cuidados infantiles, sin olvidar la formulación de todos aquellos mecanismos técnico-jurídicos que permitan ampliar la oferta de centros de atención infantil;

Estimular la reactivación de los sectores de la economía con mayor número de mujeres en su planta laboral que han sido de los más afectados por la pandemia, como son el comercio, el turismo y otro tipo de servicios como los educativos y de salud, que además le brindan dinamismo a la economía y estimulan la recuperación del mercado laboral femenino;

Promover nuevos modelos y formas de desarrollo del trabajo, en donde se incluya, entre otros aspectos, la flexibilidad de horarios, los horarios escalonados, las jornadas laborales a medio turno y el teletrabajo y la combinación de teletrabajo y presencial, se conviertan en opciones reales tanto para mujeres como para hombres, en donde se turnen las labores de cuidado y se impulse la igualdad de género, con las debidas prestaciones sociales, soportes legales y normativos;

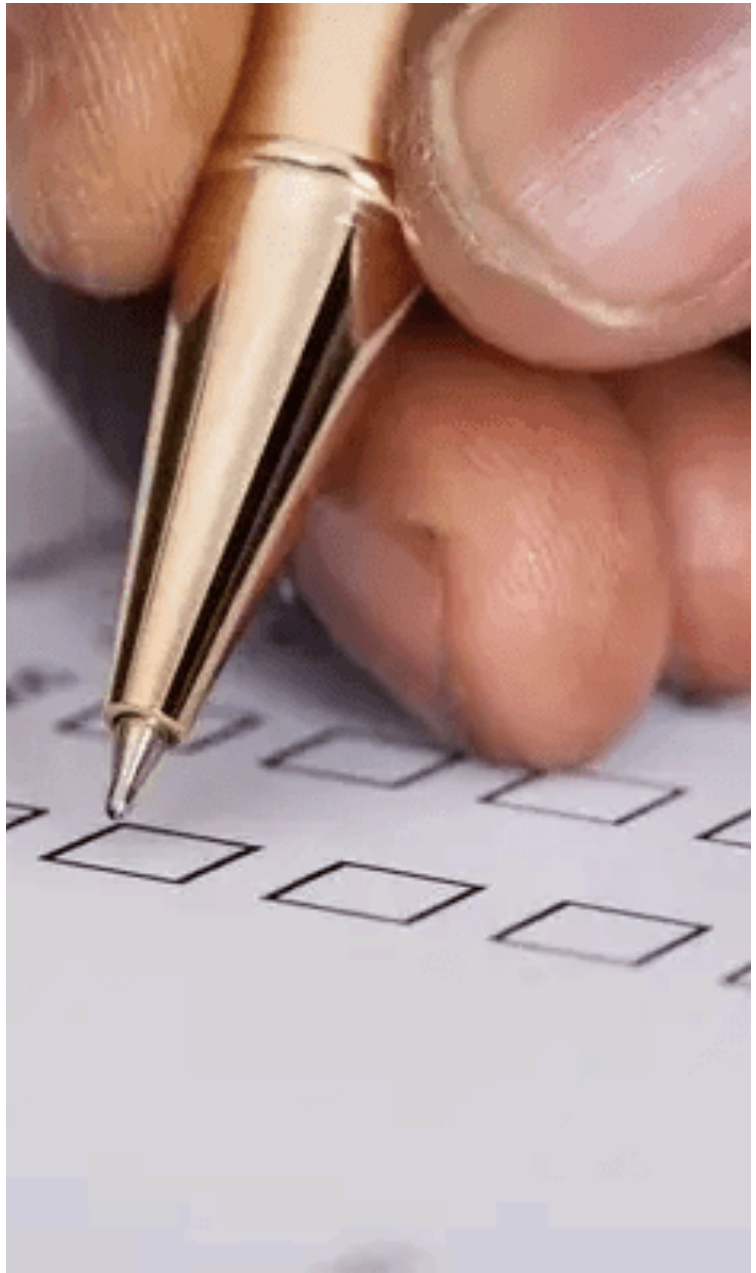
Retomar los esfuerzos encaminados a la regularización del trabajo doméstico remunerado, para que los empleadores brinden las prestaciones que exige la ley;

Atender los problemas más apremiantes en materia de condiciones críticas de ocupación de las mujeres del país;

Fomentar la capacitación, el desarrollo de habilidades técnicas y aún la educación formal, si bien enfocada a adultos y probablemente virtual, en los casos que así lo requieran las mujeres, facilitando el acceso a plataformas dentro de la web, quienes así lo requieran.

Crear incubadoras de empresas para mujeres, con créditos blandos y capacitación adecuada para permanecer en el mercado.

Dar incentivos fiscales a las empresas que contraten a mujeres que puedan realizar sus tareas desde casa a partir de la tecnología y con horarios flexibles



Metodología

Población Objetivo
Hombres y Mujeres mexicanos mayores de 18 años.

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.

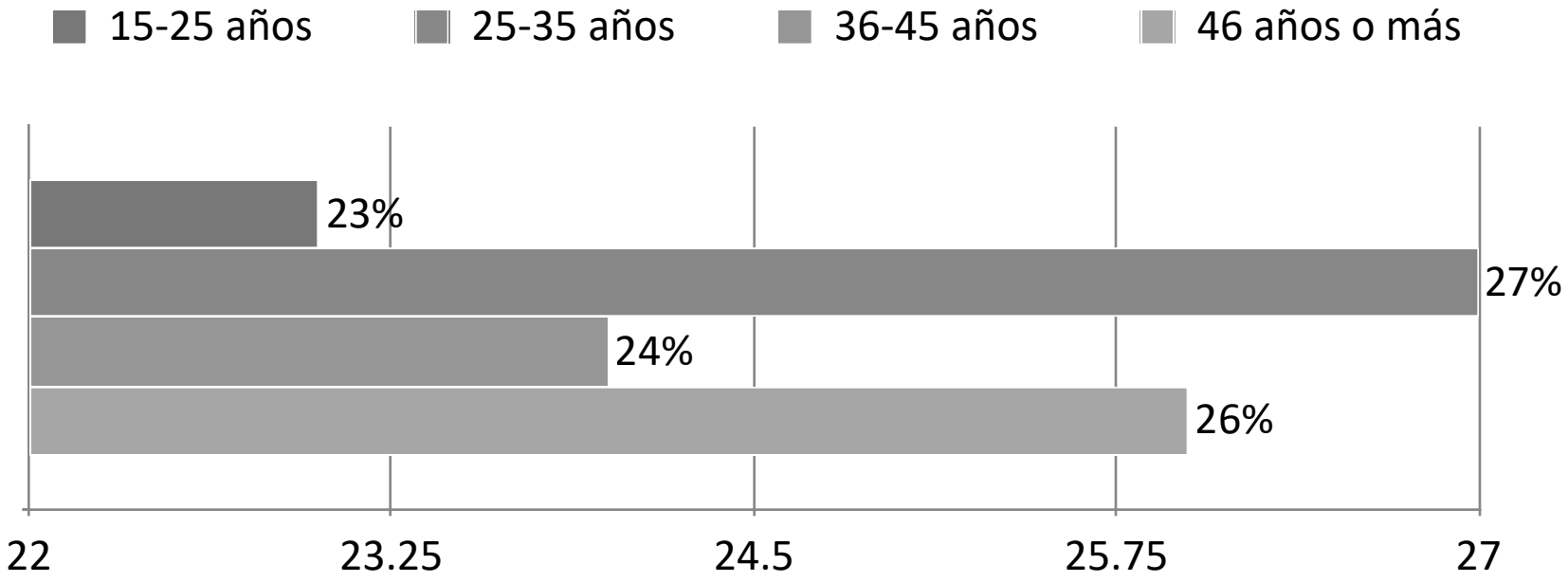
Tamaño de muestra El tamaño de muestra para el estudio es de 1,000 entrevistas cara cara en viviendas, con un esquema de selección aleatoria de los entrevistados.

Periodo de levantamiento 1º al 30 de abril de 2022.

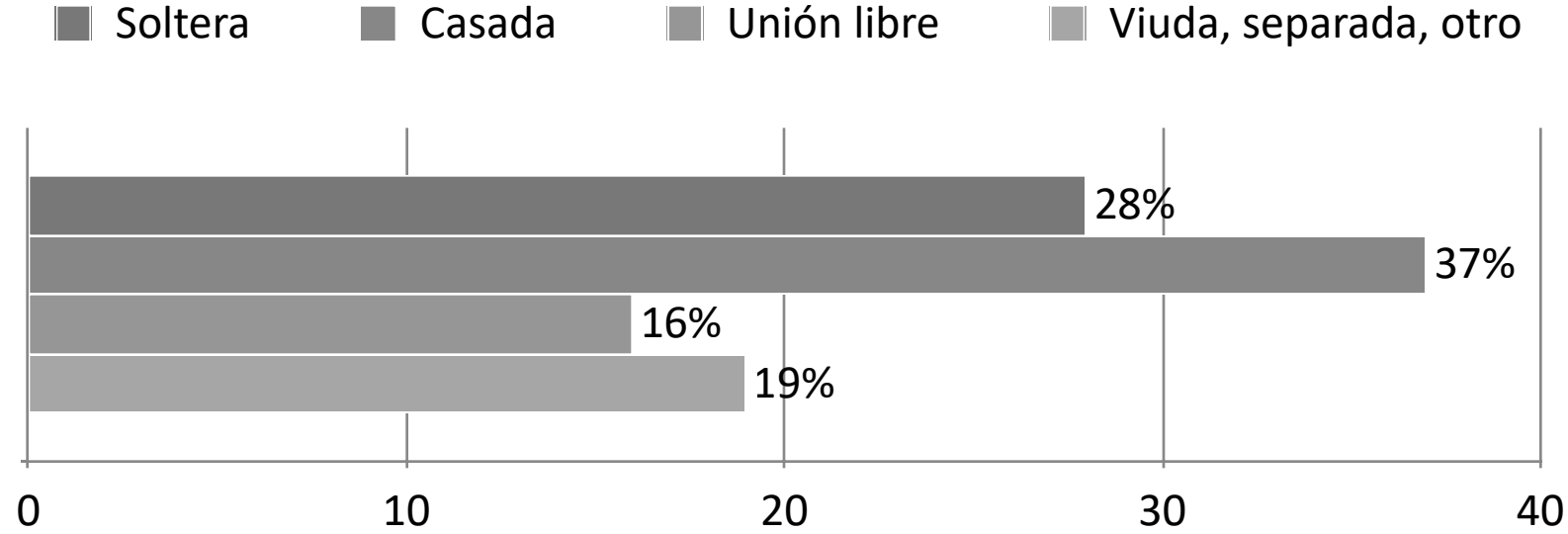
Técnica de Muestreo Muestreo Probabilístico Polietápico, también conocido como Muestreo multietapas, dada la practicidad en su proceso.

Precisión Los resultados obtenidos, consideran un nivel de confiabilidad del 95%, con un margen máximo de error de ±4.0%.

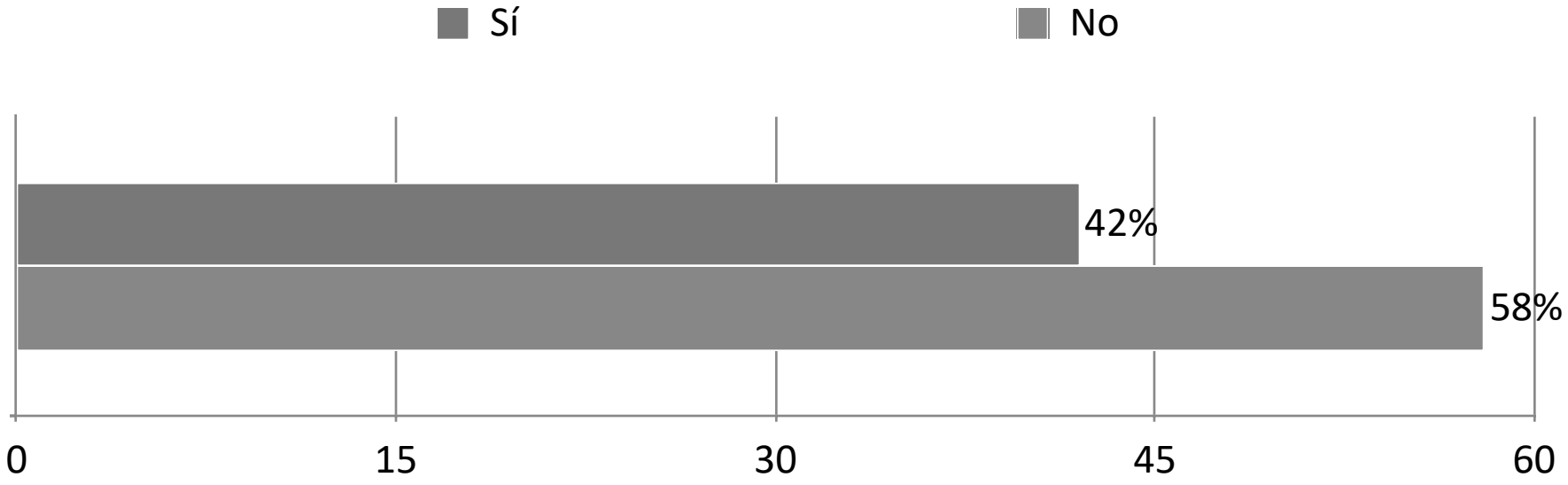
¿En qué rango de edad se encuentra?



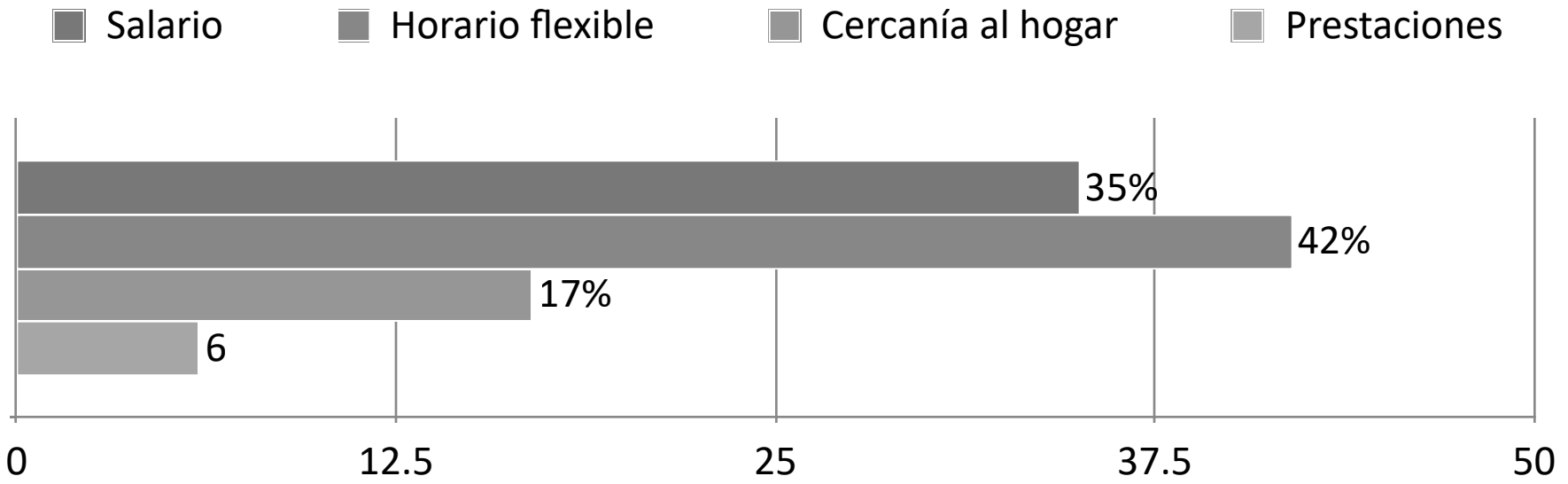
¿Podría Usted indicar su estado civil?



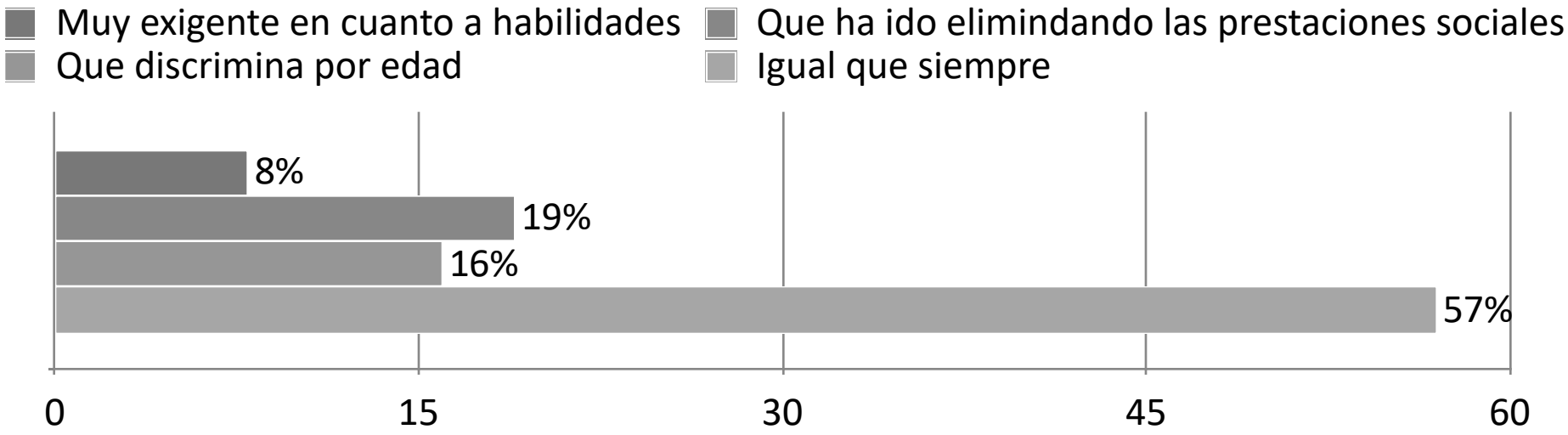
¿Actualmente cuenta con un empleo remunerado?



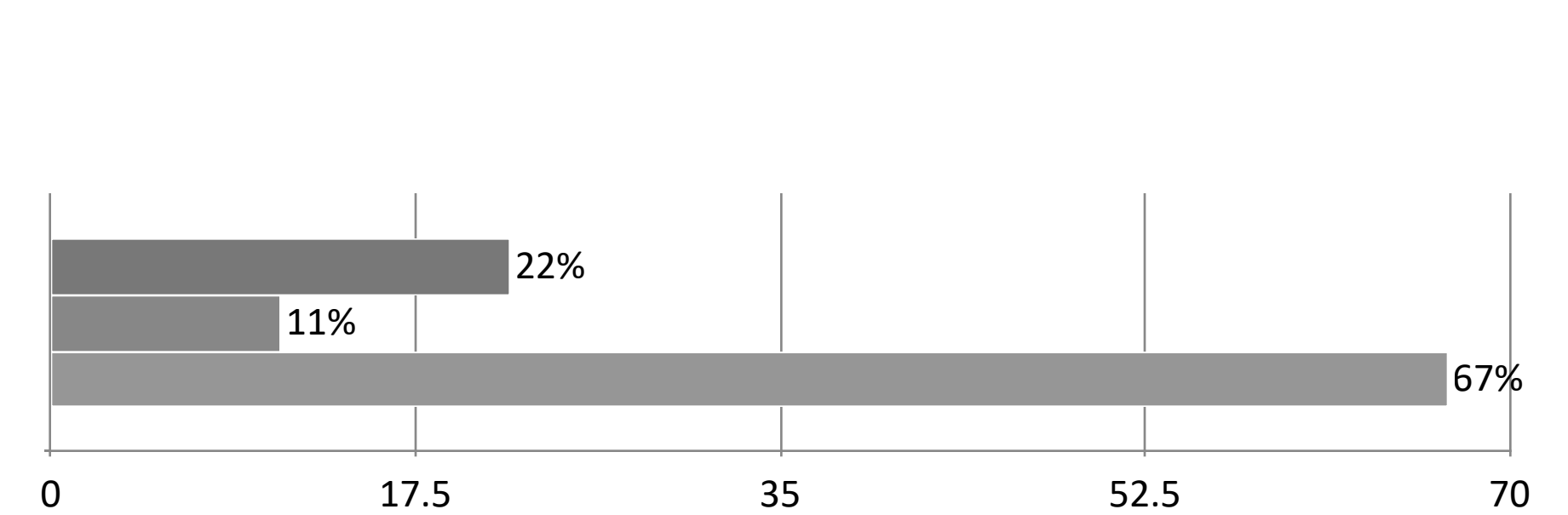
¿Al buscar empleo cuál fue su prioridad?



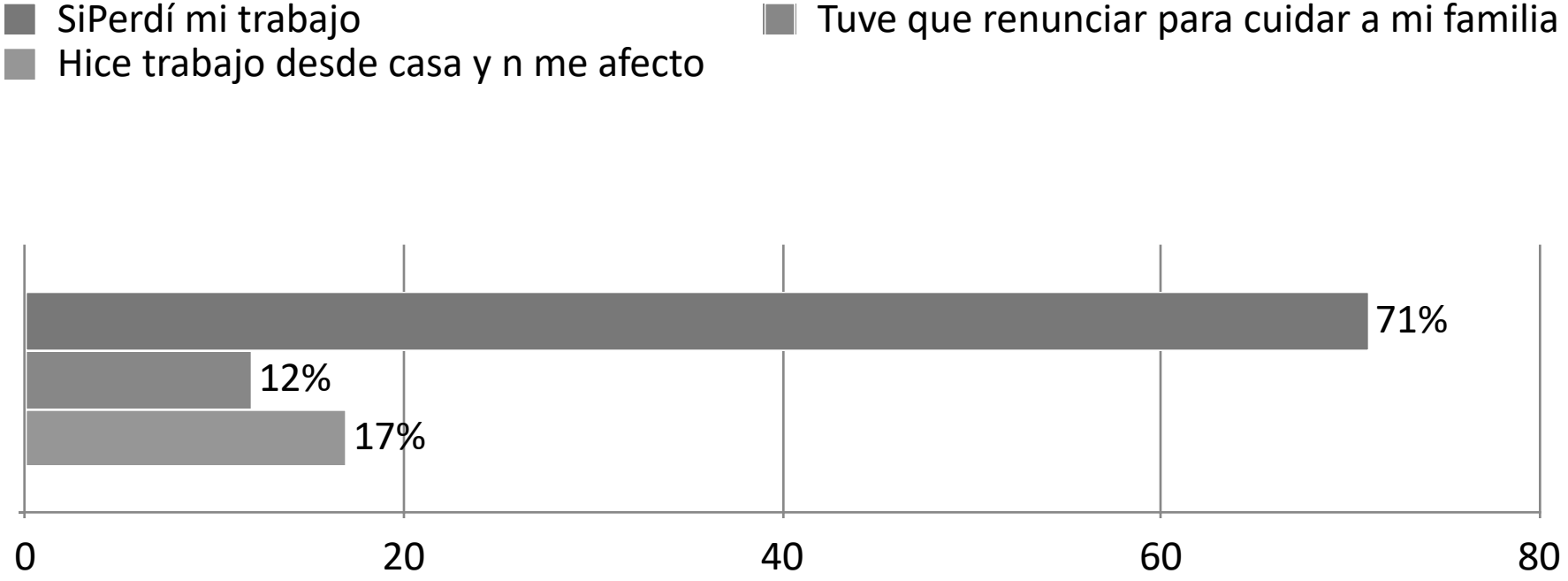
¿Cómo percibe las condiciones laborales en general a raíz de la pandemia por COVID?



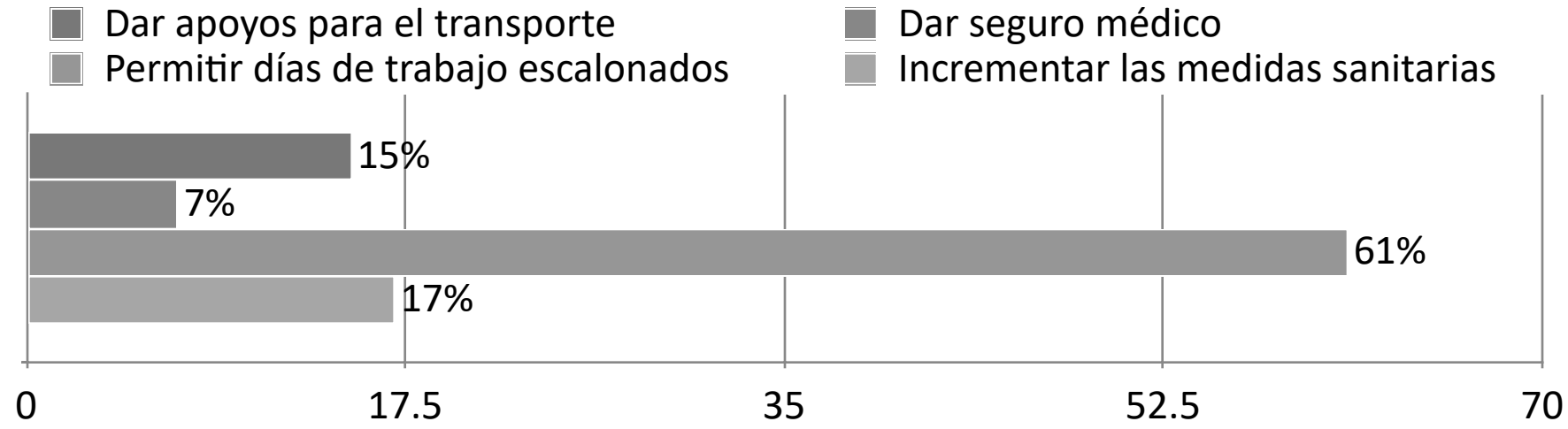
Ha intentado emprender un negocio propio ¿Cuál ha sido su principal obstáculo



¿Cómo afecto la pandemia su situación laboral?



En caso de que tenga empresa/negocio propio, ¿qué podría hacer para mejorar las condiciones laborales?





Conclusiones y Nueva Agenda de Investigación

A partir de la información proporcionada en el presente documento se puede concluir que existe evidencia de que a una mayor PLF en el país habrá un incremento en las posibilidades de desarrollo para México y de manera indudable, en mejores posibilidades de ingreso para las mujeres que se incorporen al mercado laboral.

Sin duda, es necesario fortalecer la oferta de empleo para mujeres para que se incremente esa PLF, aún existen proyecciones que señalan que el número de mujeres que requieren de una guardería o de un centro de atención infantil (CAI) es elevado. Asimismo, existen posibilidades de incorporar modelos de trabajo que permitan una conciliación entre el trabajo, el hogar y la familia. Pero ¿qué es lo que principalmente falta para que se impulsen este tipo de proyectos? No cabe duda que harán falta más CAIs, un mejor tendido de la infraestructura de internet en el país y un aumento de la banda ancha, entre otros aspectos requeridos para sacar adelante este proyecto.

Pero lo que falta realmente es una política pública que integre todas las acciones, recursos e intereses que permitan encaminar los esfuerzos de manera conjunta, así como una visión estratégica que permita se alcancen resultados exitosos. A raíz de la pandemia, la CEPAL (2021) muestra como durante el 2T de 2020, México es el país con la PLF más baja dentro de un grupo de 14 países de la región de ALC. El Banco Mundial (2020) afirma que la expectativa que se tiene del país es más elevada. Es decir, si hay los elementos y las bases que se requieren para, no sólo incrementar esa PLF, sino también un mayor PIB per cápita, más ahorro para el retiro y más recursos para vivienda.

No se requieren de programas especiales y menos de entes públicos o de otro tipo que engloben todos los esfuerzos para sacar adelante este proyecto tan trascendental, aunque si se desea hacer así, se debe hacer de la manera más eficiente; pero principalmente a través de la concertación entre los sectores del país, interesados en corregir las imperfecciones registradas y en proponer mecanismos que le permitan al país responder a las expectativas que se tienen de él como la economía número 15 del mundo que es México.

La nueva agenda de investigación estará centrada en la forma en que los municipios han impulsado la participación laboral femenina, contrastando la estrategia seguida por los diferentes estados.



Bibliografía

ACTIONAID, 2015, “Close the Gap! The cost of inequality in women’s work”, p. 9. http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_on line_version_2.1.pdf

ARCEO GÓMEZ, E.O. y K. GUZMÁN MARTÍNEZ (2021), Mercado laboral en México: El saldo al primer año de la pandemia por COVID-19, México cómo vamos, 52 p.

AVENDAÑO MEOUCHI, M. F. et al (2020), Diagnóstico IMCO. Mujeres en la economía pos covid, IMCO, 34 p.

CANAL DEL CONGRESO (2021), “Avalan en comisión otorgar permiso de paternidad de cuatro semanas con goce de sueldo”, disponible en https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/14631/ Avalan_en_cmisin_otorgar_permiso_de _paternidad_de_cuatro_semanas_cn_goce_de_sueldo

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA – CEPAL (2021), “La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad”, en Informe Especial COVID-19 Núm. 9, 15 p.

DOIG, K. – Invitado Forbes (2019), “En México menor participación laboral femenina”, en Forbes del 16 de agosto de 2019, disponible en https://www.forbes.com.mx/en-mexico-menor participacion-laboral-femenina/.

GRUPO BANCO MUNDIAL (2020), La participación laboral de la mujer en México, Washington, 97 p.

HERNÁNDEZ, G. (2021), “Empleo femenino impulsa la recuperación del mercado laboral en el 2021”, El Economista del 28 de junio de 2021, en https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Empleo-femenino-impulsa-por-primera-vez la-recuperacion-del-mercado-laboral-20210627-0014.html

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA – INEGI (2021), “El INEGI presenta resultados de la encuesta sobre el impacto generado por COVID-19 en las empresas (ECOVID-IE), Tercera Edición”, en Comunicado de Prensa Núm. 326/21, 31 de mayo de 2021.

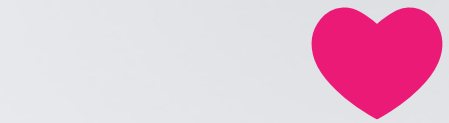
INSTITUTO MEXICANO DE COMPETITIVIDAD – IMCO (2020), “Los beneficios de sumar a más trabajadoras”, en la columna del IMCO Mujer en la economía: cómo alcanzar el potencial de México, 65 p.

LEXLATIN (2021, “Permiso de paternidad: ¿cómo contribuye a la discriminación de las mujeres?”, en página web de lexlatin, en https://lexlatin.com/noticias/permiso-paternidad discriminacion-mujeres

Sitios web

http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/topic/gender
http://datatopics.worldbank.org/gender/key%20gender%20employment%20indicators
http://www.diputados.gob.mx/comisiones/traypres/iniclvii/inic10.html

FROM
MEXICO
WITH



©2022 STRATEGIK · COMPOL & ANALYTICS