

Brecha por maternidad en la participación laboral femenina: ¿cuál es el cambio entre generaciones con el aumento de la escolaridad?

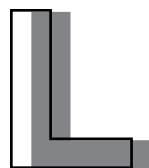
Landy Sánchez Peña*

Resumen

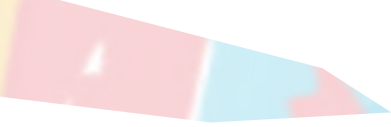
Este texto analiza la relación entre el incremento de la escolaridad de las mujeres mexicanas de las cohortes 1955-1975 y su participación laboral. Se observa una persistente brecha por maternidad de más de 20 puntos, que es mayor en los niveles educativos altos, donde la participación laboral femenina es más elevada.

Palabras clave:

bono de género
brecha de género
participación laboral femenina
penalización por maternidad



Las ganancias educativas de las mujeres nacidas en las décadas más recientes se han traducido en mejoras en un conjunto de indicadores de salud, fecundidad y empoderamiento, entre otros (ONU Mujeres y El Colegio de México, 2019). Se esperaba que el aumento en la participación laboral de las mujeres se beneficiaría también del incremento en su escolaridad y se produjera un bono de género, esto es, un aumento en la participación laboral femenina conforme las generaciones de mujeres más educadas alcanzaran las edades laborales y ello trajera la reducción en las tasas de dependencia económica (Martínez, Miller y Saad, 2013).¹ En México, sin embargo, se observa



un relativo estancamiento de la participación laboral femenina desde el comienzo de los años 2000, pese a que la educación de las mujeres continúa creciendo. Este hecho llama a cuestionar las condiciones bajo las cuales este bono puede hacerse efectivo.

Un elemento central, y no resuelto, en el contexto mexicano es la desigual distribución por género de los cuidados, particularmente las disparidades asociadas a las tareas de la crianza de los hijos. En este trabajo se examina hasta qué grado se aprecia una brecha por maternidad en la participación laboral, si ésta varía por nivel educativo y si se ha mantenido a lo largo de las generaciones. Para examinar estas preguntas se emplean datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) levantados entre 1984 y 2014, y se reconstruyen cohortes sintéticas de nacimiento² para las mujeres de entre 25 y 39 años de edad nacidas en 1955-1959, 1960-1964, 1965-1969, 1970-1975, 1975-1979. La comparación de un mismo grupo etario a lo largo de diferentes cohortes de nacimiento permite examinar en qué medida han cambiado, al correr el tiempo, los niveles educativos de las mujeres mexicanas, su participación laboral y la penalidad por maternidad. El análisis por cohorte ofrece una mirada al cambio social en tanto las generaciones dan cuenta de variaciones en los modelos socioculturales sobre maternidad y trabajo remunerado, así como transformaciones en las condiciones de acceso a la educación, el empleo disponible y la fecundidad.

PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y ESCOLARIDAD EN MÉXICO

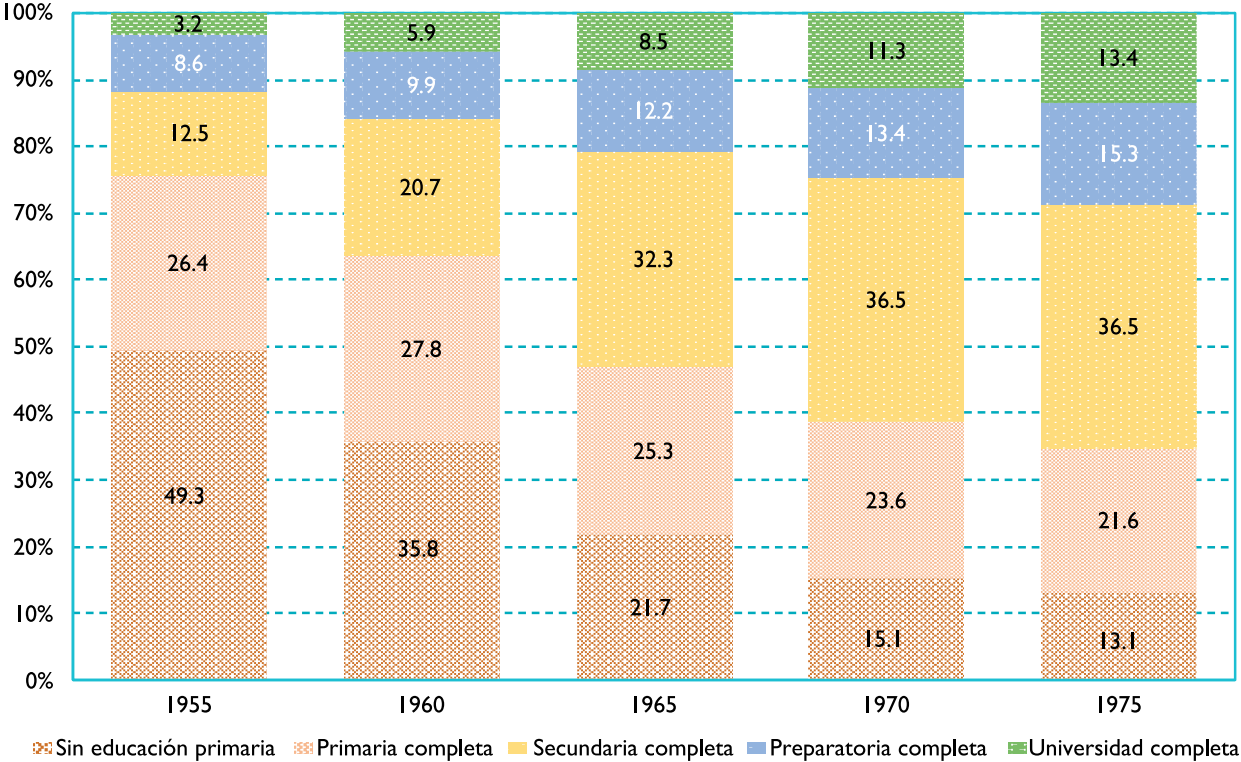
Entre 1960 y 1998, la participación laboral femenina se duplicó, pasando de una tasa de 20% a 40%; desde entonces, los incrementos han sido pequeños, de tal suerte que en 2018 se alcanzó 43% (Ilostat, 2019). Lo anterior refleja un conjunto de cambios sociales

y demográficos profundos que incluyen modificaciones en la educación, los niveles de fecundidad y las uniones (García y de Oliveira, 2012; Goldin, 2006). Estas variaciones se vieron acompañadas por macro transformaciones que también beneficiaron la incorporación de las mujeres a la actividad económica; es el caso de cambios en la estructura productiva, que abrió posiciones en el empleo manufacturero y de servicios. El deterioro de las condiciones de vida de los hogares incentivó, igualmente, la participación laboral de las mujeres como una estrategia para compensar el deterioro de los ingresos familiares (Ariza y de Oliveira, 2007).

Con todo, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo mexicano fue siempre altamente selectiva en virtud de la posición socioeconómica. La tasa de participación femenina aumenta con dicha posición, evidenciando la contribución que ellas hacen al ingreso de la unidad doméstica, pero mostrando también que si existen mejores condiciones económicas se favorece su inserción laboral. En 2014, la ENIGH apuntaba a que mientras las mujeres del quintil con menores ingresos tenían tasas de participación de 38%, las del más alto alcanzaban 56%. Asimismo, mayores niveles de educación se asociaron con más altos niveles de participación económica (Christenson, García y de Oliveira, 1989; Ariza y de Oliveira, 2007). La educación funciona no sólo como capital que aumenta la empleabilidad de las mujeres; influye también sobre sus carreras laborales y su sentido de identidad e independencia (Christenson, García y de Oliveira, 1989). Ello, a su vez, influye sobre quiénes participan, cuándo, dónde y por cuánto tiempo permanecen empleadas. Las buenas noticias son que las mujeres han aumentado su instrucción de manera acelerada, de tal suerte que mientras en la cohorte de 1955 el 49% tenía menos de educación primaria, esta proporción alcanzó solo 13% entre las mujeres nacidas

en la cohorte de 1975. Por el contrario, aquellas con educación preparatoria aumentaron a 15,3% y las que contaban con educación superior llegaron a 13,4% en la generación más reciente (gráfica 1).

Gráfica 1. Composición por nivel de escolaridad por cohorte de nacimiento. Mujeres 25 a 39 años

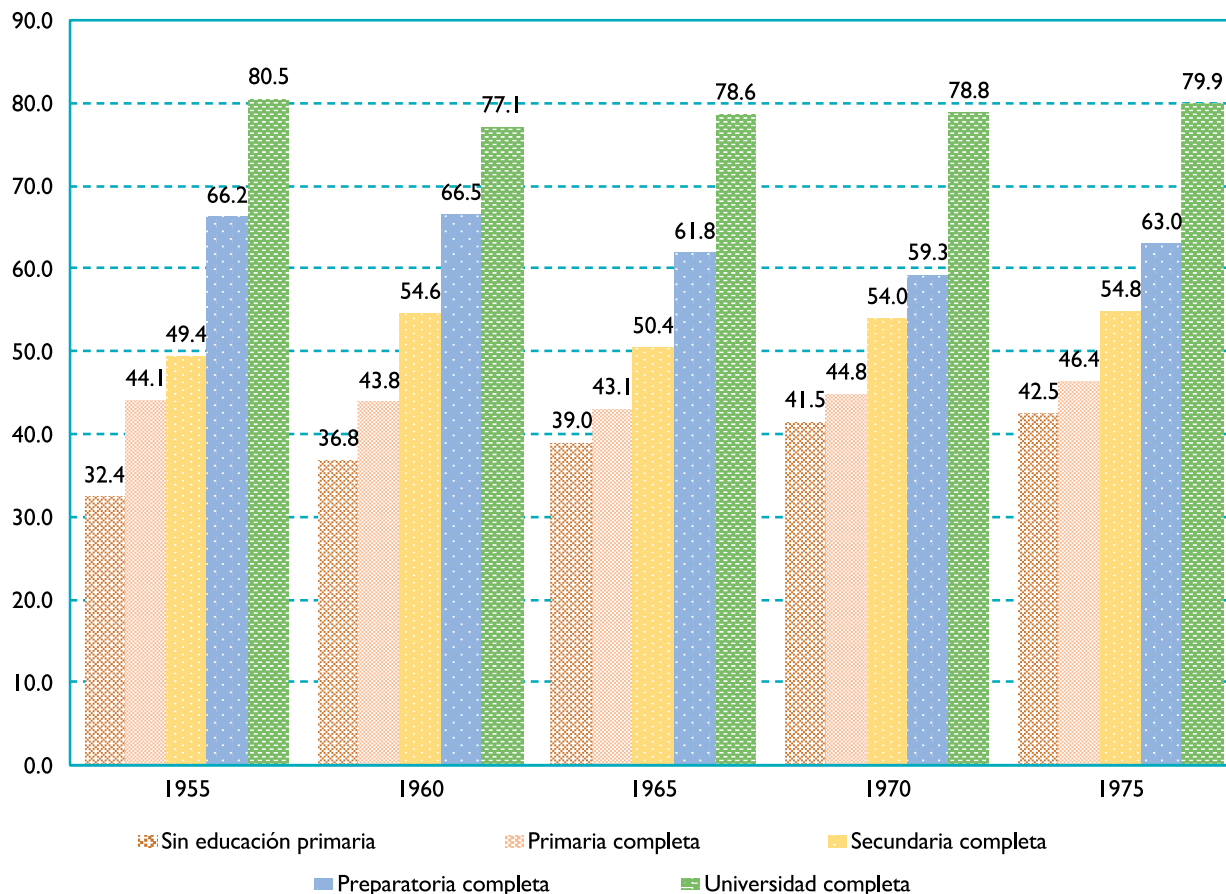


Fuente: estimaciones propias con datos de la ENIGH 1984-2014.

Existen marcadas diferencias en la participación laboral femenina por nivel educativo que se mantienen a lo largo de distintas cohortes de nacimiento (gráfica 2); ésta ronda 80% entre las mujeres con educación universitaria completa y desciende de forma acentuada para los otros grados. Estas diferencias se mantienen a lo largo del tiempo, aunque hubo ganancias entre los grupos de menor escolaridad. Entre quienes tienen menos de educación primaria, sólo 32% de la cohorte de 1955 participaba en el trabajo

remunerado, aunque esta proporción creció a 43% en la cohorte de 1975; aumentó, igualmente, la participación de aquellas con educación primaria y secundaria, aunque en menor medida. En contraste, se observa un estancamiento o incluso un descenso en las categorías de educación preparatoria y superior, si bien crecieron en número. Es decir, hubo una ganancia en el *volumen* de mujeres más educadas, pero no en la *tasa* a la cual participaban laboralmente.

Gráfica 2. Participación laboral por nivel educativo y cohorte. Mujeres 25 a 39 años



Fuente: estimaciones propias con datos de la ENIGH 1984-2014.

BRECHA POR MATERNIDAD

Un argumento a examinar es en qué medida la maternidad, por implicar mayores cargas de trabajo doméstico y cuidados reduce la incorporación o permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo (England, 2005) y, hasta qué punto, mayores niveles educativos hacen decrecer esta penalidad. El cuadro 1 muestra la brecha cruda en la participación laboral entre quienes son madres corresidentes con sus hijos³ y quienes no lo son, por condición de participación laboral y nivel educativo, para las

mujeres de 25 a 39 años de edad. La proporción de maternidad corresidente ha cambiado a lo largo de las cohortes, sobre todo por nivel educativo. En la generación más reciente, hay casi 30 puntos porcentuales de diferencia entre las mujeres con mayor y menor educación, reflejando las discrepancias en los patrones de unión, la fecundidad y las formaciones familiares por escolaridad.

Las estimaciones muestran que las madres participan en la fuerza de trabajo 23% menos que quienes no lo son. Más aún, esta brecha se ha mantenido

Cuadro I. Maternidad y brechas en la participación laboral por cohorte. Mujeres 25 a 39 años

Porcentaje de mujeres madres corresidentes por cohorte					
	1955	1960	1965	1970	1975
Sin educación primaria	84.5	80.2	80.9	79.7	77.9
Primaria completa	78.8	80.8	79.5	80.7	76.8
Secundaria completa	75.8	77.7	78.2	72.7	67.9
Preparatoria completa	69.0	65.7	66.0	63.3	58.7
Universidad completa	68.1	76.6	60.6	50.9	39.5
Total	80.0	78.2	76.1	72.0	65.9
Tasas de participación laboral por condición de maternidad					
	1955	1960	1965	1970	1975
Madres	37.5	43.0	45.0	46.8	48.2
Sin educación primaria	29.8	34.9	37.9	40.9	42.6
Primaria completa	40.0	39.0	39.5	41.0	42.4
Secundaria completa	42.4	49.1	45.7	47.8	48.0
Preparatoria completa	60.4	57.7	54.3	50.5	52.7
Universidad completa	76.0	71.9	72.9	70.2	69.9
No madres	60.4	64.7	65.4	70.3	71.1
Sin educación primaria	46.4	44.6	43.7	44.8	42.7
Primaria completa	59.3	64.0	56.8	60.8	59.9
Secundaria completa	71.1	73.7	67.8	70.9	69.3
Preparatoria completa	79.1	83.5	76.5	75.1	77.7
Universidad completa	90.2	94.2	87.5	88.0	86.4
Brecha en la participación laboral por condición de maternidad					
	1955	1960	1965	1970	1975
Brecha	-22.9	-21.7	-20.4	-23.5	-23.0
Primaria incompleta	-16.6	-9.7	-5.8	-3.9	-0.0
Primaria completa	-19.4	-25.0	-17.2	-19.8	-17.5
Secundaria completa	-28.7	-24.6	-22.1	-23.0	-21.2
Preparatoria completa	-18.8	-25.9	-22.2	-24.6	-25.0
Universidad completa	-14.2	-22.4	-14.5	-17.7	-16.5

Fuente: estimaciones propias con datos de la ENIGH, 1984-2014.

básicamente sin cambio a lo largo de las cohortes, pues la participación laboral se incrementó casi por igual entre ambos grupos de mujeres. Pero el tamaño de la brecha por maternidad depende fuertemente de la escolaridad. A lo largo de las cohortes se observa en

los grupos de menor escolaridad una reducción de la brecha por maternidad, pero poco cambio en los niveles educativos más altos, donde la brecha creció entre la cohorte más antigua y la más reciente. Estos resultados coinciden con la documentada persistencia de

las disparidades por género en los trabajos domésticos y de cuidados, siendo las mujeres quienes continúan haciendo gran parte del trabajo, sea de crianza o de atención a otros miembros de la familia, como los adultos mayores, y apoyando el trabajo remunerado de hijas, hermanas u otras parientes (Pedrero, 2003; García y de Oliveira, 2012). Además de las relaciones y normas de género que soportan esta distribución inequitativa, las mujeres madres son discriminadas en el mercado de trabajo, donde los empleadores tienden a subvalorar sus competencias y compromiso con el trabajo (Correll, Bernard y Paik, 2007), al tiempo que enfrentan dificultades para acomodar las demandas de tiempo de ciertos empleos y obstáculos institucionales (v.gr. horarios escolares cortos, servicios de guarderías escasos o contratos con jornadas rotativas y cambiantes) (England, 2005).

La mayor escolaridad de las mujeres representa múltiples beneficios para ellas mismas, sus familias y la sociedad que ya se aprecian de manera clara. Pero hacer efectivo el bono de género en materia laboral requiere de políticas activas que contribuyan a traducir dichas ganancias educativas en una mayor participación laboral femeninas. Son necesarias acciones en materia de permisos de maternidad y paternidad, transferencias monetarias y servicios para las familias con niños, al igual que esquemas de flexibilidad laboral con seguridad en la contratación y mecanismos de monitoreo contra la discriminación de los empleadores, todo lo cual es imprescindible si queremos impulsar el bienestar económico de las mujeres y el desarrollo del país.

*El Colegio de México,
lsanchez@colmex.mx

Notas

¹ La noción de bono de género se construye sobre el concepto de bono demográfico, mismo que refiere a las potencialidades para el ahorro y el crecimiento económico que el cambio en la estructura por edades abre en tanto que la población en edades laborales activas supera a los grupos en edades de dependencia económica (menores y adultos mayores).

² Éstas se construyen siguiendo a un grupo de mujeres nacido en los mismos años (v.gr. 1955-1959) a lo largo de los datos agrupados de las ENIGHs. Son sintéticas porque no sigue un mismo individuo a lo largo del tiempo, sino que los individuos nacidos en un momento como son considerados como arquetípicos de una experiencia común y que, por tanto, pueden dar cuenta de las condiciones promedio experimentadas por una generación.

³ En la ENIGH es posible estimar las madres que viven en el mismo hogar con sus hijos, a partir del año 2010 también se pregunta por los hijos biológicos de los encuestados. Aquí se emplea la noción la maternidad social y corresidente que incluye madres biológicas cohabitantes con sus hijos, así como a las madres adoptivas, madrastras, todas ellas realizando tareas de crianza, esto es central en tanto se espera que las cargas domésticas sean más altas en la corresidencia y ello se traduzca en menor participación laboral. Además, el análisis se concentra en mujeres jóvenes —25 a 39 años— por lo que cabría esperar que un número importante comparta la residencia con sus hijos. Asimismo, las estadísticas muestran que la gran mayoría de los niños de padres separados o divorciados viven con la madre.

Referencias

- ARIZA, M. Y O. DE OLIVEIRA (2007), “Familias, pobreza y desigualdad social en Latinoamérica: una mirada comparativa”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, Vol. 22, Núm. 1 (64), pp. 9-42.
- CHRISTENSON, B., B. GARCÍA Y O. DE OLIVEIRA (1989), “Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México”, *Estudios Sociológicos*, Vol. 7, Núm. 20, pp. 251-280.
- CORRELL, S. J., S. BERNARD E I. PAIK. (2007), “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?”, *American Journal of Sociology*, Vol. 112, Núm. 5, pp. 1297-1339.
- ENGLAND, P (2005), “Gender Inequality in Labor Markets: The role of motherhood and segregation”, *Social Politics*, Vol. 12, Núm. 2, pp. 264-288.
- GARCÍA, B. Y O. DE OLIVEIRA (2012), “Cambios familiares y políticas públicas en América Latina”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 37, pp. 613-633.
- GOLDIN, C. 2006, “The Quiet Revolution that Transformed Women’s Employment, Education, and Family”, *American Economic Review Papers and Proceedings*, Vol. 96, Núm. 2, pp. 1-21.
- ILOSTAT (2019), *Labor Statistics. Labor force participation rate, female*. Modeled ILO Estimates. Consultado en octubre de 2019. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/>.
- MARTÍNEZ GÓMEZ, C., T. MILLER Y P. M. SAAD (2013), “Participación laboral femenina y bono de género en América Latina”, Documentos de Proyecto, Cepal, IDRC, UNFPA, Santiago de Chile.
- ONU MUJERES Y EL COLEGIO DE MÉXICO (2019), *El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2019-2020. Familias en un mundo cambiante. Ficha México*, ONU Women, 2019. Disponible en: <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/10/progress-ficha-mx-2019>.
- PEDRERO NIETO, M. (2003), “Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron?”, *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 65, Núm. 4, pp. 733-761.