

DIFERENCIACIONES POR SEXO EN EL EMPLEO

Evolución entre generaciones

Marie-Laure Coubès*

La herencia cultural de la división tradicional del trabajo entre hombres y mujeres muestra que en las familias mexicanas el hombre sigue siendo considerado como el principal proveedor de recursos del hogar, y la mujer, en tanto proveedora secundaria, asume su empleo como subordinada a su situación familiar.¹ Para una mujer, el tener o no un empleo en cada momento de su vida estará a función de varias condiciones: su estado civil, su clase social, su nivel de estudios y una multitud de contingencias familiares y personales, como tener quien cuide a sus hijos por ejemplo. Esta diversidad de situaciones y adaptaciones necesarias al nivel individual crea la heterogeneidad social de los patrones de inserción laboral femenina: estudiando el curso de vida se observa a mujeres que no tienen ninguna experiencia laboral, mujeres con una experiencia laboral corta y un abandono temprano del empleo, mujeres con salidas y retornos frecuentes en el empleo y mujeres con una trayectoria laboral continua. Al contrario, a lo largo del curso de vida, la presión social impone a los hombres un solo modo general de comportamiento: una participación larga y continua en la actividad económica.

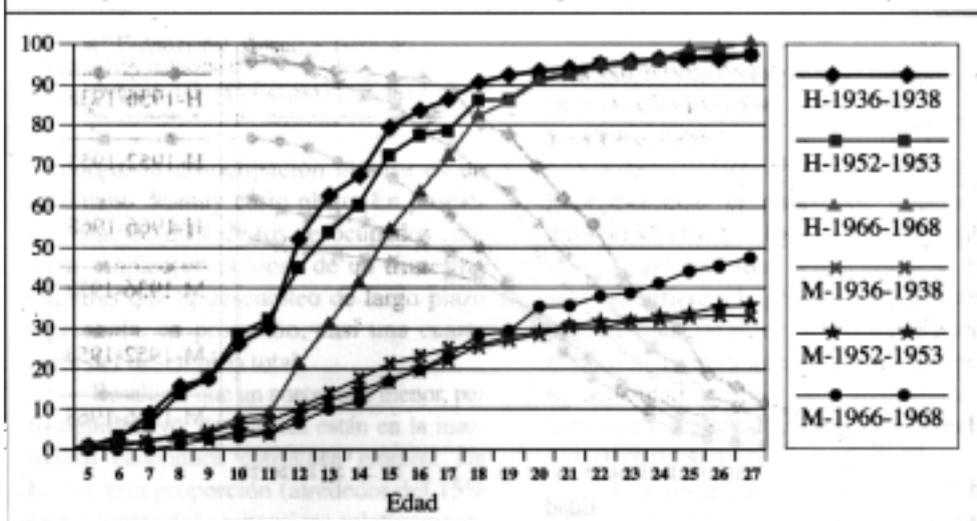
La inserción laboral de las mujeres y su crecimiento desde los años setenta en México han sido observados por diversas encuestas que dan una fotografía de un momento preciso (generalmente la semana anterior de la encuesta).² Hoy en día la tasa



global de actividad económica femenina es de 37% (Encuesta Nacional de Empleo de 1998) y superó el 45% para las mujeres de 30 a 44 años de edad. Sin embargo, la inserción laboral femenina toma más relieve aún si se analiza dentro del curso de vida. Estudiando la historia laboral de diferentes generaciones de mujeres, se nota que alrededor de la mitad de las nacidas en 1936-38 y 1951-53 (o sea de una edad de 60-62 y 45-47 años en 1998) habían tenido al menos una inserción laboral a los 30

Desde el punto de vista de la oferta, las mujeres deciden entrar en mayor número en la fuerza laboral, sea porque al aumentar su nivel de estudio aumentan sus expectativas, sea porque debido a la crisis económica las mujeres de hogares de bajos recursos buscan más ingresos. Los factores de la demanda inciden también con la transformación de la economía mexicana: caída de la agricultura tradicionalmente masculina, paralela al crecimiento de la industria para la exportación y del terciario, sectores más feminizados.

Gráfica 1
Proporción de la población que ha tenido al menos un empleo
(Residentes de localidades de menos de 15,000 o más habitantes en 1998)



* Departamento de Estudios de Población, El Colegio de la Frontera Norte.

¹ Sobre el significado del empleo femenino ver Brígida García y Orlandina de Oliveira (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*, COLMEX, México, 301 pp.

² Los numerosos estudios sobre el empleo femenino mencionan tanto los factores de la oferta como los de la demanda para explicar este crecimiento.

años (ver cuadro 1.A). Para la generación más joven (nacida en 1966-68) se observa un gran aumento de la participación femenina y antes de los 30 años ya 7 de cada 10 mujeres han tenido una experiencia laboral (casi 8 de cada 10 en las ciudades y 5 de cada 10 en el campo). El tener una experiencia laboral dentro de su vida ya se volvió un fenómeno mayoritario para las mujeres. Sin embargo todavía están lejos del modelo de inserción laboral masculino: en las gráficas 1 y 2 se observa cómo, hasta para la población urbana, la entrada en la fuerza laboral es más tardía para las mujeres que para los hombres. Además, recordamos que casi todos los hombres tienen al menos una inserción laboral durante su vida: la proporción de hombres que han tenido una experiencia laboral supera el 90% desde las edades de 18 a 24 años, según las generaciones y lugar de residencia (gráficas 1 y 2). A los 60 años, última etapa de la vida laboral, los hombres que no hayan tenido al menos un año de trabajo en su vida son una ínfima minoría (menos del 1%, cuadro 1.A).

Si los datos colectados en un momento dado (llamados transversales por los demógrafos) no dan la medida exacta de la experiencia laboral en la vida de las mujeres mexicanas, es porque —otra gran diferencia con los hombres— el empleo femenino es un fenómeno discontinuo.³ Las mujeres no tienen una inserción labo-

³ En comparación, las tasas de actividad transversales de los hombres de 30 a 45 años son de 98%, o sea muy cercanas a las proporciones observadas dentro del curso de vida.

	Hombres de 3 generaciones			Mujeres de 3 generaciones		
	1936-38	1951-53	1966-68	1936-38	1951-53	1966-68
Antes de los 30	94.8	96.6	99.5	44.0	54.5	70.4
Antes de los 45	99.1	98.9	—	48.9	61.4	—
Antes de los 60	99.1	—	—	50.0	—	—

	Hombres de 3 generaciones			Mujeres de 3 generaciones		
	1936-38	1951-53	1966-68	1936-38	1951-53	1966-68
Antes de los 30	93.7	90.7	87.8	49.6	50.8	46.3
Antes de los 45	86.7	83.5	—	40.6	39.0	—
Antes de los 60	69.2	—	—	33.7	—	—

Fuente: Cálculos propios a partir de la EDER, Encuesta Demográfica Retrospectiva 1998. La EDER registró todos los empleos con una duración de al menos un año, de tres grupos de generaciones a lo largo de su vida.

ral continua una vez que entraron al mercado, sino que salen de manera frecuente. Dentro de la población que haya tenido al menos una experiencia laboral en su vida, la proporción de mujeres con una trayectoria ininterrumpida a los 30 años es sólo de la mitad en las tres generaciones; a los 45 años esta proporción es de 40% y a los 60 años es sólo la tercera parte (cuadro 1.B).⁴ En consecuencia, en las dos primeras generaciones únicamente una cuarta parte del total de las mujeres adultas tuvo una tra-

⁴ Estos datos provienen de la Encuesta Demográfica Retrospectiva 1998, que registró las interrupciones de empleo con una duración no menor a un año.

yectoria laboral ininterrumpida hasta los 30 años de edad. En la tercera generación de mujeres esta proporción alcanza 35%. En cambio la trayectoria laboral continua concierne a la gran mayoría de los hombres adultos: alrededor del 90% de los hombres que han trabajado tienen una trayectoria ininterrumpida a los 30 años, y más del 80% a los 45 años (cuadro 1.B). La proporción baja a 7 de cada 10 a los 60 años, debido a que, desde los 50 años algunos hombres empiezan a salir de la fuerza laboral. Estas salidas marcan la dificultad que tienen los hombres de esa edad para seguir trabajando, a pesar de la débil cobertura de las pensiones de jubilación.

Estudiando el curso de vida se observa que hoy en día la experiencia laboral es común a una gran mayoría de mujeres. El tener esta experiencia tiene repercusiones en la manera de pensar su vida personal, familiar y en la sociedad; y es sin duda un factor fundamental en la transformación de las familias mexicanas. Sin embargo esta inserción laboral femenina sigue siendo aleatoria y discontinua: entrada más tardía que la de los hombres y salidas temporales o definitivas del mercado laboral. Las razones de la discontinuidad laboral están ubicadas en la vida familiar y la ausencia de apoyo social para las madres que trabajan. Estos factores inhiben el desempeño de una carrera laboral continua, lo que contribuye a que las mujeres tengan aún menores oportunidades que los hombres para construir una carrera laboral y recibir sus beneficios económicos y profesionales. **Demos**

