

Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo

Silvia María Loggia Gago

*Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población
Universidad Autónoma del Estado de México*

Resumen:

La participación laboral de la mujer en el mercado de trabajo ha tenido una connotación distinta en el contexto de los países europeos y latinoamericanos. Sin embargo, la agudización de la crisis económica y el elevado costo de vida han impulsado la inserción de las mujeres con hijos a la actividad económica. Este fenómeno ha puesto en marcha una serie de medidas por parte del Estado en materia legislativa y en el ámbito de la fecundidad. Por tal razón, este trabajo tiene como objetivo realizar un análisis comparativo entre Suecia y México, en torno a la participación económica de la mujer en el mercado de trabajo y la legislación laboral, en el contexto histórico y en el modelo de transición demográfica seguido por ambos países.

Abstract:

The incidence of the women in the labor market has had a different connotation in the context of the Latin American and European countries. However, the economics crisis agudization and the cost life high has impulsed the women insertion with childs to the economic activity. This fact, has developpement a politics measure sets for the State in matter of legislative and the fertility. For this reasons, the main object in this paper is to be an comparative analysis between Suecia and México about need for the revision of strategies implement for the states in both countries in the context history of the women economic participation, the laboral legislation in the process of the transition demographic.

Introducción

En la actualidad, la mayoría de los países europeos presentan una tasa de crecimiento de población negativa o crecimiento cero, como producto de los bajos niveles de fecundidad. Este fenómeno ha representado una preocupación inmediata, y se ha expresado en las políticas de población determinadas por cada país.

La incorporación de la mujer en la participación económica está íntimamente relacionada con este proceso. A partir de 1950 la mujer comenzó a tener una presencia importante en el mercado de trabajo, especialmente las solteras. Sin

embargo, la agudización de la crisis económica y el elevado costo de vida en estos países ha impulsado la participación en el mercado de trabajo de mujeres unidas con hijos pequeños. Este proceso ha sido un factor inhibitorio en el incremento de la fecundidad, sobre todo en lo relacionado con el valor y el costo que asumen los hijos.

Este fenómeno ha puesto en marcha una serie de medidas por parte del Estado, que han incentivado el incremento de la tasa de fecundidad. La legislación ha sido muy activa al tratar de equiparar los derechos de la mujer a los del hombre y esto se ha expresado en las leyes de trabajo y en las oportunidades laborales para ambos sexos.

En este sentido, Suecia ha sido un país pionero, ya que ha tomado en cuenta el doble papel que la mujer desempeña en la sociedad: como madre y como trabajadora. La flexibilidad de las leyes laborales, la equiparación del hombre con la mujer respecto del rol de la maternidad/paternidad y el incremento de la infraestructura en servicios de guarderías, son las medidas que han contribuido a elevar la tasa de fecundidad, y a que las mujeres con hijos pequeños, cada vez más, se incorporen al mercado de trabajo.

Si nos desplazamos hacia América Latina, podemos encontrar algunos factores en común, es decir, un incremento importante de la participación de la mujer en el mercado de trabajo; sin embargo, el proceso de transición demográfica en que se encuentra el continente marca situaciones completamente distintas en la evolución de cada uno de los componentes demográficos y, por tanto, de las políticas de población que se dirigen a regular dichos fenómenos.

México presentó, hacia la década de 1970, una de las tasas de crecimiento demográfico más altas del continente; simultáneamente, el modelo de desarrollo económico comenzaba a agotarse por lo que el elevado crecimiento poblacional empezó a representar un problema. Tales fenómenos, sumados a la presión internacional, se tradujeron en un cambio de la Ley General de Población, que pasó de ser pronatalista a antinatalista. Las políticas de planificación familiar fueron unas de las medidas más importantes para revertir la tasa de crecimiento. En la actualidad, no se ha llegado a las metas establecidas por el Estado, no obstante, las tasas de fecundidad se han reducido considerablemente y se estima que México culminará el proceso de transición demográfica para mediados del siglo XXI (CONAPO, 1995). El panorama latinoamericano se circunscribe en una gama de situaciones completamente distinta respecto del marco europeo. Sin embargo, en los años de crisis, para el caso de México, se ha acentuado la participación de la mujer con hijos pequeños en el mercado de trabajo y, este incremento se debió, especialmente, a la incorporación de ese grupo de mujeres.

La legislación laboral y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.. /S. Loggia

En el ámbito del derecho y de la legislación, México ocupa una situación privilegiada con respecto a otros países de la región. La mujer ha alcanzado la igualdad entre géneros, sancionada por ley constitucional, y la protección en la maternidad. No obstante, las leyes laborales no son tan flexibles ni tan extensivas como en algunos de los países europeos.

En este contexto, Suecia y México se encuentran en situaciones completamente distintas. Suecia, ha alcanzado un alto nivel de desarrollo con un elevado estándar de vida y ha superado las etapas tradicionales del proceso de transición demográfica; en contraposición, México es un país subdesarrollado, en donde permean grandes heterogeneidades regionales y contrastes en los niveles de vida de la población y cuyo proceso de transición demográfica aún no ha culminado. Estas diferencias hacen que la comparación entre ambos países se torne interesante, sobre todo porque encontramos procesos semejantes con una formulación de políticas totalmente distintas.

Por tal razón, este trabajo tiene como objetivo realizar un análisis comparativo en torno a la participación económica de la mujer en el mercado de trabajo y a la legislación laboral, en el contexto histórico y en el modelo de desarrollo seguido por ambos países. Este estudio se dividirá en tres apartados. En la primera sección se abordará el caso de Suecia, en el marco del proceso de transición demográfica. Posteriormente, se analizará, de manera general, la participación femenina en el mercado de trabajo, para enseguida presentar un panorama de la evolución de la legislación en torno a las cuestiones laborales. Consecuentemente, se brinda un análisis sucinto de cómo estas leyes se aplican en la práctica. De esta manera, nos interesa mostrar cuáles han sido las transformaciones en el rol de la mujer y en el ámbito familiar y cómo las políticas sociales en Suecia han favorecido la combinación del trabajo doméstico y extradoméstico. En la segunda sección se desarrollará un contenido similar, pero referente al caso de México. En la tercera y última, se realizará una comparación sistemática entre ambos países.

Suecia

Condiciones históricas del desarrollo y proceso de transición demográfica

El crecimiento de la población en Suecia, desde 1750, puede subdividirse en cuatro etapas (Svala, 1972), en cada una de las cuales tuvieron lugar fluctuaciones considerables.

Entre 1750 y 1820, Suecia presentó una alta tasa de nacimientos y un comportamiento semejante en las tasas de mortalidad, lo cual se tradujo en un bajo crecimiento poblacional.

De 1820 a 1865, la tasa de nacimientos permaneció alta, mientras que la mortalidad comenzó a disminuir, como resultado de los adelantos médicos e higiénicos. Una consecuencia de este proceso fue un aumento del número de habitantes, fenómeno que fue más acentuado en las áreas rurales. En este sentido, Suecia, como muchos otros países europeos, presentaba un exceso de población hacia mediados del siglo XIX.

La tercera etapa abarca desde 1865 hasta 1920; en ella la industrialización, la urbanización y la emigración influyeron en el cuadro demográfico. Los dos primeros puntos condujeron a un cambio de actitud, que repercutió en el tamaño de la familia, esto se hizo evidente en la caída de la tasa de nacimientos. Una tendencia similar descendente tuvo lugar en la mortalidad. La tasa de aumento natural de la población permaneció en el mismo nivel del periodo anterior; sin embargo, el incremento de la emigración afectó de manera negativa la tasa de crecimiento.

Después de 1920, la tasa de nacimientos se redujo notoriamente y tuvo sus registros más bajos en la década de los treinta. Durante este periodo se establecieron dos comisiones de población en el gobierno para estudiar dicho fenómeno. Las comisiones recomendaron un incremento al índice de fecundidad, para lo cual era necesario la instrumentación de políticas para reforzar las bases sociales y económicas de la familia y promover una paternidad planeada y responsable.

Este proceso llamó la atención de los legisladores, quienes propusieron una política social que transfiriera ingresos a los grupos más necesitados para lograr un incremento en la fecundidad. Una consecuencia directa de estas propuestas fue la planeación de una política de maternidad, la cual debería considerar la expansión de los servicios de salud hacia las madres y sus hijos.

La acción del gobierno sobre la población debía desarrollarse dentro de una política social general y debía, gradualmente, aproximarse hacia el cuidado del hogar y la familia.

También se desarrollaron políticas en torno al mercado de trabajo, antes y durante la Segunda Guerra Mundial, lo cual favoreció el ingreso de la mujer al mercado laboral y un incremento de la fecundidad.

En 1930, las condiciones del desempleo se agravaron y la mujer no fue particularmente bienvenida en el mercado de trabajo. Esta tendencia repercutió

La legislación laboral y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.. /S. Loggia

esencialmente sobre las mujeres casadas, quienes tenían un esposo que velaba por ellas.

Sin embargo, durante la Segunda Guerra Mundial, un mayor número de fuerza de trabajo fue requerida y la respuesta a este problema fue favorecer el trabajo de medio tiempo para las mujeres casadas. De esta manera se posibilitó la participación de la mujer casada en la actividad económica, a través de la creación de escuelas para el cuidado de los niños y el establecimiento de días-cuidado.

Por otro lado, la política de población para ese periodo mostró un particular interés por el desarrollo regional. La despoblación de las áreas rurales, como una consecuencia directa de la guerra, propició una política social que eliminó las diferencias en los estándares de vida de la población rural y urbana, por lo que Suecia alcanzó un alto nivel de vida y extensos sistemas de seguridad social.

Aunque la revolución industrial no llegó sino hasta la segunda mitad del siglo XIX, el cambio de una sociedad agrícola a una sociedad industrial no provocó trastornos profundos. Los hechos de que en Suecia ha reinado la paz desde 1814 y de que la emigración constituyó un escape a la presión de la población que se había ido acumulando alrededor de 1850, pueden explicar la naturaleza pacífica de dicha transición.

Las razones del bienestar económico de Suecia parecen ser, por una parte, el largo periodo de paz, la abundancia relativa de materias primas y, posiblemente, la influencia religiosa sobre los hábitos de trabajo, además de una creciente orientación de la política gubernamental en asuntos sociales y económicos hacia el bienestar común. La gran homogeneidad étnica de la población ha sido otro de los factores que facilitaron dicho proceso.

De esta manera, Suecia logró combinar un alto nivel de vida con un sistema de bienestar social completo, sobre todo en materia de salud pública y cuidado médico.

En cuanto a la situación de la mujer, muchas reformas se efectuaron para elevar su condición: en 1919 obtuvieron el derecho a votar y en 1920 se les otorgaron derechos y responsabilidades iguales a los de sus maridos. En 1938, las mujeres empleadas por el gobierno obtuvieron igualdad de sueldos y, finalmente, en 1965 este principio fue establecido para el mercado laboral en general.

Los esfuerzos por enaltecer el estado de la mujer no significaron un descuido para con el estado del hombre, ambos necesitaban ser liberados de sus papeles tradicionales. La decisión de acortar las horas de trabajo, de modo que tanto los

hombres como las mujeres pudieran llevar a cabo las labores del hogar, estuvo de acuerdo con esta idea.

Tendencias de la participación de la mujer en el mercado de trabajo

Una revolución social ha ocurrido en los países industrializados en los últimos veinte años: el cambio del rol de la mujer en la sociedad como producto de su incorporación al mercado de trabajo. La entrada de la mujer en la fuerza de trabajo emergió como una característica dominante de todos los países industrializados después de la Segunda Guerra Mundial (Kamerman y Kahn, 1981).

Históricamente, la participación de la mujer con hijos muy pequeños ha sido baja en todos los países. El nacimiento y el cuidado de los hijos requieren de tiempo y la mujer ha tenido que desempeñar estos dos roles.

Convencionalmente, la mujer podía incorporarse a la fuerza de trabajo una vez que los hijos tuvieran edad suficiente para entrar a la escuela y fuera ésta, como institución, quien asumiera la supervisión y el cuidado junto con la educación y la socialización de los hijos. Sin embargo, en los últimos diez o quince años, en los países industrializados ha ocurrido un extraordinario incremento de la tasa de participación de la fuerza de trabajo de las mujeres con hijos en edad preescolar.

Desde 1960, los patrones de empleo de las mujeres han cambiado en Suecia. Actualmente, las mujeres constituyen alrededor del 50 por ciento de la fuerza de trabajo, mientras que en 1960 ocupaban, apenas, un tercio del total. El cambio se ha dado, esencialmente, entre el grupo de mujeres con hijos en edad preescolar: en 1960 el 72 por ciento eran amas de casa, mientras que, en 1990, el 86.9 por ciento de las mujeres participaban en el mercado de trabajo. De las madres con hijos en edad escolar, el 48 por ciento fue ama de casa en 1960; para 1990, el 94.4 por ciento estaba trabajando (Nasman, 1992).

Las mujeres han incrementado su participación en el mercado de trabajo en mayor proporción que el hombre. En 1990, el número promedio de horas trabajadas por semana de los padres con hijos en preescolar era de 29.5 horas para las mujeres y de 42.2 horas para los hombres. El trabajo de medio tiempo ha sido una estrategia para aquellas mujeres que combinan las tradicionales responsabilidades para los hijos y para el hogar.

La legislación laboral y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.. /S. Loggia

La forma más común de organizar las horas trabajadas en las familias integradas por un hijo y dos adultos, ha sido para los hombres desarrollar trabajo de tiempo completo y, para las mujeres, trabajo de medio tiempo. La otra combinación más frecuente es que ambos padres trabajen tiempo completo; la tercer forma, menos frecuente, es aquella en la que el padre aparece como jefe del hogar y la mujer no está empleada. Otras combinaciones son inusuales. Algunos estudios muestran que las horas empleadas en el cuidado de los hijos se han reducido. En 1990, el 48 por ciento de todos los hijos en edad preescolar tuvieron acceso a un cuidado municipal (Nasman, 1992).

Evolución de la legislación laboral y la igualdad entre géneros

Las primeras leyes sobre licencias por maternidad en Suecia fueron formuladas en 1937, y estipulaban que las madres recibieran solamente un beneficio monetario. El seguro universal por maternidad entró en vigencia en 1955. Este seguro garantizó una licencia por maternidad de tres meses para las madres empleadas. En 1962, la licencia por maternidad fue extendida a seis meses.

Estos instrumentos fueron abiertos en favor de la madres y reflejan una apertura en la combinación de dos instituciones básicas de la sociedad: el trabajo y la familia (Livia Székelyné, 1994).

La participación de las mujeres en la actividad económica se incrementó entre las décadas de los sesenta y de los setenta, debido, esencialmente, a la incorporación en el mercado de trabajo de las madres con hijos pequeños.

Este incremento ha sido interpretado por el Comité de Política Familiar como una expresión significativa de la igualdad entre géneros. Un cambio importante que refleja dicho proceso, ha sido la transformación del seguro de maternidad en seguro de paternidad ocurrida en 1974. Esto puede ser visto como un importante componente que promueve la igualdad en la paternidad. Los legisladores suecos enfatizaron que el seguro de paternidad proveía un ingreso de reemplazo para promover la igualdad entre el hombre y la mujer. Los periodos de beneficios se han ido extendiendo con el transcurso de los años. En 1975 la licencia se extendió a siete meses; en 1978, a nueve meses; en 1980, a doce meses, y en 1989, a quince meses. El incremento en los periodos de licencia por maternidad/paternidad, amplió los espacios entre nacimientos. Sin embargo, desde 1980, el sistema ha fomentado la reducción de los intervalos intergenésicos mediante el mecanismo de mantener alto el nivel de beneficios de las licencias tanto para el hijo previo como para el próximo, siempre y cuando el lapso entre los nacimientos no afecte

los 24 meses. En 1986, dicho intervalo se extendió a treinta meses, lo que ha contribuido a la continuación de los beneficios y ha incrementado el número de nacimientos (Hoem, 1991: 1993).

Hay, además, otros beneficios por la paternidad, como la compensación en el ingreso: a) pago por el cuidado de los hijos (diez días de licencia exclusivamente para los padres por el nacimiento de un hijo); b) dos días de beneficios por año para la participación de días-cuidado y actividades escolares. Lo importante es que estos beneficios son financiados a través de impuestos generales, con costos que no recaen directamente sobre el empleado. Además, los padres tienen derecho a licencias sin goce de sueldo, con la seguridad de trabajo por tiempo completo antes de que el hijo cumpla los 18 meses y tienen derecho a reducir sus horas de trabajo, antes de que el hijo cumpla los 8 años.

Estas medidas han contribuido a la igualdad entre géneros, ya que al hombre le es permitido desempeñar roles que tradicionalmente le eran asignados a las mujeres, mientras que éstas tienen mayores oportunidades en la esfera laboral.

Legislación y práctica de la igualdad entre géneros

La neutralidad del género en las leyes, para el caso de Suecia, no puede ser cuestionada, pero ¿qué sucede en la práctica? Una medida que podría ser considerada como expresión de la igualdad de género es el tiempo prestado por ambos cónyuges al cuidado de los hijos. La participación de los padres en la paternidad de acuerdo con las estadísticas, se ha ido incrementando con el tiempo; sin embargo, en los hechos, las licencias han sido utilizadas por las madres en el 90 por ciento de los casos, mientras que sólo un 7 por ciento de los padres accedieron al beneficio por paternidad. Aunque el seguro por paternidad formuló una neutralidad de género en las leyes esto no ha derivado en una igualdad de género en la paternidad. El seguro por paternidad, conocido como "daddy leave", correspondiente a diez días de licencia para el cuidado de los hijos y asignado solamente a los padres, ha resultado ser el más popular. Alrededor del 83 al 89 por ciento de los padres lo han utilizado (Livia Székelyné, 1994).

La legislación en la licencia por paternidad ha desarrollado con el tiempo una construcción neutral de género, es decir, igual tratamiento para ambos sexos; sin embargo, en la práctica, la neutralidad en las leyes no necesariamente se traduce en una reducción de las desigualdades entre los hombres y las mujeres.

Transformaciones del rol de la mujer en el ámbito familiar

La definición convencional de igualdad de género es expresada en términos de la semejanza de oportunidades entre el hombre y la mujer en el área de la educación, acceso a diferentes ocupaciones, promoción de trabajo, ganancias y vacaciones. La idea es que la mujer expanda sus roles, mientras que el hombre no ha cambiado los suyos. La mayor transformación ha sido el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, quien además es esposa y madre. La mujer ha adoptado ciertos comportamientos del hombre; sin embargo, no se ha logrado la eliminación de la discriminación por género. El problema es que en los países del Este la mujer ha entrado en los dominios del hombre del empleo remunerado, mientras que el hombre está lejos de extenderse sobre las tradicionales actividades domésticas de la mujer. No obstante, en Suecia se presentan algunos signos que inducen que, tanto hombres como mujeres, están comenzando a seguir roles paralelos.

En este sentido, las mujeres pueden regresar a trabajar después del nacimiento, esto ha sido una fuerte tendencia en los países del Este, después del periodo de guerras. Muy pocas mujeres han adoptado el patrón típico del hombre de trabajar por tiempo completo. El trabajo de medio tiempo es la manera en que la mujer puede hacer menos conflictiva la combinación de trabajo y maternidad, como lo muestran los países escandinavos, especialmente Suecia, los cuales tienen una alta proporción de mujeres empleadas trabajando por medio tiempo.

La extensión de los modernos y eficientes métodos anticonceptivos desde 1960, paralelamente con el incremento del aborto, han contribuido a intensificar el impacto negativo del empleo de la mujer sobre la fecundidad al limitar sus nacimientos, pues recurre a la paternidad responsable para tener similares posibilidades que el hombre, quien tiene pocas o nulas responsabilidades sobre la paternidad.

La mayoría de las mujeres con niños pueden enfrentar considerables dificultades en la combinación de la participación en la fuerza de trabajo con responsabilidades domésticas y familiares. En la actualidad las mujeres tienen la posibilidad de planear sus nacimientos y trabajar. Precisamente, el control de la fecundidad se ha incrementado por la incompatibilidad de ambos roles y ha posibilitado su participación en el mercado de trabajo y su realización fuera del hogar.

Confrontación o compatibilidad de la mujer entre el trabajo doméstico y el extradoméstico

Es crucial comprender el dilema de trabajo/maternidad/paternidad. Trabajo y maternidad son incompatibles, precisamente porque trabajo y paternidad son compatibles, es decir, el modelo de familia que percibe al hombre como jefe de familia y a la mujer como ama de casa asigna en la sociedad el trabajo remunerado en el mercado laboral al hombre y el trabajo no remunerado de la mujer en el hogar. Los actuales estándares de trabajo datan de mucho tiempo: la mayoría de los hombres trabajan por tiempo completo y sus esposas esperan por ellos en la casa. No es sorprendente que los dos roles sean incompatibles.

En la mayoría de los habitantes de los países del Este, el efecto del trabajo sobre la fecundidad ha sido parcialmente removido con la ayuda de medidas institucionales y sociales. La más importante de éstas es, probablemente, la disposición institucionalizada del cuidado de los hijos, junto a otras políticas sociales, tales como las licencias por paternidad, que ha posibilitado una mayor permanencia en el hogar.

En los países donde las estructuras tradicionales de género han sido modificadas en la dirección de una mayor igualdad entre los sexos, se ha organizado y facilitado el cuidado de los hijos y la combinación del trabajo remunerado y la paternidad.

Un hecho que no puede ser negado es que el cuidado de los hijos es una actividad que consume tiempo, por lo que presenta un conflicto con el trabajo de tiempo completo, como actualmente es definido, pues no puede ser combinado con el cuidado de tiempo completo de los hijos. El trabajo de medio tiempo es la manera en que la mujer puede hacer menos conflictivo la combinación de trabajo y maternidad, como lo muestran los países escandinavos (Suecia, Noruega y Dinamarca), los cuales tienen una alta proporción de mujeres empleadas por medio tiempo. En Suecia, el 40 por ciento de las mujeres empleadas trabajan por medio tiempo. Por otro lado, recientes investigaciones muestran la combinación de estrategias que permiten la compatibilidad entre trabajo y maternidad. Según Sundstrom (1993; 1994), las estrategias adoptadas después del nacimiento pueden ser múltiples:

a) Estrategia compartida, en donde la mujer puede regresar relativamente rápido al trabajo después del nacimiento, al compartir los días de licencias con su cónyuge.

La legislación laboral y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.. /S. Loggia

b) La estrategia extendida o dilatada, en donde la mujer puede regresar a trabajar por medio tiempo, con el uso de beneficios parciales, y reanudar la licencia por tiempo completo después de un corto periodo de trabajo.

c) Estrategia de regresar al trabajo por tiempo completo.

d) Estrategia de regresar al trabajo por medio tiempo.

Las estrategias "b" y "d" parecen ser las más populares entre las mujeres suecas. La estrategia extendida o dilatada es generalmente utilizada por aquellas mujeres que planean un próximo nacimiento en el periodo garantizado por la licencia por maternidad.

Esta combinación del trabajo con la maternidad, para el caso de Suecia, se debió, esencialmente, a las políticas públicas y a una alta demanda del trabajo femenino, que ha contribuido al incremento de la fecundidad.

Tendencias recientes de las tasas de fecundidad y la participación de la mujer en el mercado de trabajo

Las modernas sociedades industriales han mostrado, generalmente, una relación negativa entre el empleo de la mujer y la fecundidad. El incremento del empleo femenino, en particular de la madre con hijos pequeños, es una explicación común para la declinación de la fecundidad por debajo del nivel de reemplazo para los países europeos. Hay, sin embargo, fuertes indicadores que muestran que la dinámica de la fecundidad y las decisiones del empleo están cambiando rápidamente en la Europa contemporánea y que Suecia es la vanguardia en esta tendencia.

Actualmente, los niveles de fecundidad se encuentran por debajo del nivel de reemplazo en todos los países de Europa del Este, mientras que Suecia ha mantenido un nivel relativamente alto. Sin embargo, algunos factores podrían indicar lo contrario, tales como una alta frecuencia de la cohabitación informal y altos niveles de mujeres participando en el mercado de trabajo. En los hechos, la tasa de nacimientos se ha incrementado dramáticamente desde 1980, con respecto a otros países de Europa. No obstante, se podría hablar de que en Europa hay algunos signos de reconversión de una baja tasa de fecundidad, sobre todo de los países escandinavos (Noruega y Dinamarca), en donde se presenta un mantenimiento constante de la fecundidad como en Suecia.

En 1989, la tasa global de fecundidad en Suecia era de 2.02 hijos por mujer, comparado con un promedio de 1.58 hijos por mujer para los doce países de la Comunidad Europea (Benhardt, 1992).

Según Benhardt (1992), el incremento de la fecundidad en Suecia es vista en los años recientes como una combinación de ciertos factores demográficos:

- a) Un incremento de la tasa de nacimientos alrededor de los 25 años de edad.
- b) Un estancamiento de la declinación de la tasa de nacimientos por debajo de los 25 años.
- c) Una reducción de los intervalos intergenésicos y,
- d) Un suave incremento de la tasa de nacimientos al tercer hijo.

Los recientes desarrollos de la fecundidad en Suecia pueden, en parte, ser atribuidos a las políticas sociales pronatalistas. De esta manera, la fecundidad ha respondido a efectos acumulados de la expansión de determinadas políticas públicas, por ejemplo, días-cuidados, beneficios de los hijos y derechos de los padres para trabajar por medio tiempo, principalmente; estas políticas han sido acompañadas por cambios en la conducta reproductiva de la población.

La combinación de políticas públicas que pugnan por una paternidad responsable y una satisfacción personal, son factores que han pospuesto la entrada a la maternidad. En este sentido, las políticas suecas han sido productivas para la participación de la mujer en el mercado de trabajo y han amortiguado los conflictos inherentes a la vida familiar.

Las mujeres limitaron sus nacimientos durante las décadas de los sesenta y los setenta, cuando comenzó el movimiento pionero de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, que estuvo acompañado de una reorganización de la vida de las mujeres en el hogar. Esto indujo a que estas generaciones limitaran sus nacimientos, mientras que las generaciones más recientes ya tienen sus derechos ampliamente consolidados.

De esta manera, se puede observar una conexión plausible entre las políticas públicas y las consecuencias demográficas. Tal vez no es casual que este proceso ocurriera cuando los derechos y los beneficios se expandieron gradualmente y cuando las políticas fueron revisadas, en respuesta a un comportamiento demográfico.

Políticas sociales en torno a la maternidad: beneficios sociales

Las políticas sociales suecas han contribuido de manera sustancial al incremento de la fecundidad y de la participación de la mujer en la actividad económica, al permitir la combinación del trabajo y la maternidad. En este contexto, Benhardt (1992) sostiene que es importante rescatar tres componentes fundamentales que han tenido las políticas suecas:

La legislación laboral y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.. /S. Loggia

- 1) Un extensivo soporte para las familias con hijos.
- 2) Un sistema altamente comprensivo que subsidia el cuidado de los hijos.
- 3) Un elaborado sistema de beneficios para los padres, que incluye el derecho para ausentarse en el trabajo y un beneficio de reducción de horas laboradas.

Un aspecto importante es que todos estos beneficios son financiados a través de impuestos generales, por lo que sus costos no recaen directamente en el empleado. Por otro lado, es un sistema caracterizado por una alta flexibilidad que reduce las tensiones entre el empleo y la paternidad.

Los beneficios sobre la maternidad ciertamente existen en todos los países europeos, pero son más sustanciales en Suecia que en el resto de los países (beneficios en las ganancias y máximo más amplio de días calendario por licencias).

Estrictamente hablando, las licencias por maternidad podrían ser llamadas en Suecia licencias por paternidad. Desde 1974 la licencia puede ser compartida por ambos padres. Lo cierto es que ha habido amplias modificaciones en el tiempo, especialmente desde mediados de 1970, en donde los derechos y beneficios se han expandido ampliamente.

Por otro lado, un factor crucial que ha permitido la alta participación de la mujer en el mercado de trabajo en Suecia es el sistema público fundado en el servicio de días-cuidado para los hijos de padres trabajadores. Éste se inició en 1960 y se expandió muy rápidamente entre 1980 y 1990. El cuidado público puede ser tomado de distintas formas (Sundstrom, 1994):

- a) Los centros de días-cuidado son abiertos todo el día para niños de nueve meses a seis años de edad.
- b) Días-cuidado familiares, para niños con doce años de edad, que usualmente son empleados por las municipalidades.
- c) Los centros preescolares de medio tiempo son abiertos tres horas para niños entre cuatro y seis años de edad.
- d) Hay hogares que proveen de horas-cuidado después de la escuela y durante las vacaciones a niños de entre siete y diez años de edad.

Esta combinación de días-cuidado públicos facilita a las madres con hijos trabajar fuera del hogar. Es importante destacar que el servicio de cuidado de los hijos en Suecia es exclusivamente para los hijos de padres trabajadores.

México

Condiciones históricas del desarrollo y proceso de transición demográfica

México ha sufrido grandes transformaciones a lo largo de este siglo. Durante este periodo, en términos demográficos pasó de ser un país pequeño a ser uno grande; la sociedad transitó de una mayoría rural a una mayoría urbana; en menos de un siglo, la economía se concentró en la industria y en los servicios; prácticamente desapareció el analfabetismo y la demanda de educación primaria se considera satisfecha. Sin embargo, las transformaciones demográficas ocurridas en los decenios pasados no se han hecho en forma homogénea, debido a la gran heterogeneidad social y cultural mexicana (Cabrera Acevedo, 1990).

Con el régimen porfirista, a pesar de las desigualdades sociales existentes, los niveles de mortalidad comenzaron a descender. En el primer decenio del presente siglo, la tasa de crecimiento era poco mayor del 1 por ciento anual. Esta primera dinamización se considera como el principio de la transición demográfica; sin embargo, este proceso se interrumpió durante el periodo revolucionario que inició en 1910; esto perturbó la tendencia demográfica que se había iniciado a principios de siglo.

Finalizada la revolución armada, comenzó una fase de reconstrucción, acompañada de reformas institucionales y políticas. El crecimiento poblacional retomó la dinámica que venía experimentando a principios de siglo. Entre 1921 y 1930 la tasa de crecimiento se elevó nuevamente al 1.1 por ciento anual, tendencia que continuó hasta los años sesenta. Al igual que América Latina, México llegó al siglo XX en un contexto de escasez demográfica, que no estaba relacionada solamente con las condiciones sociales y culturales de la conquista y la colonización, sino también con fenómenos muy frecuentes para la época: hambrunas y epidemias.

Hacia 1936, Lázaro Cárdenas dio curso legal a las ideas poblacionistas, al emitir la primera Ley General de Población, que en ese momento era sinónimo de desarrollo económico y social (Cabrera Acevedo, 1990). En este contexto, el impulso demográfico se basó en el fomento de la fecundidad, en el abatimiento de la mortalidad general e infantil. En cuanto a la distribución de la población, se consideró fomentar las corrientes migratorias hacia el interior del país. La Ley abarcó, además, otros aspectos como la protección a la mujer y la familia.

La legislación laboral y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.. /S. Loggia

Las instituciones gubernamentales de la administración de Cárdenas y las siguientes establecieron programas y acciones que si bien correspondían a sus metas sociales, políticas y económicas, tuvieron efectos directos sobre la dinámica de la población.

De esta manera, la mortalidad constituyó el eje del cambio demográfico, sobre todo para la dinámica de población y para abatir los elevados niveles de mortalidad que presentaba la sociedad mexicana.

La organización de la infraestructura sanitaria, la sanción de la Ley del Seguro Social, las campañas sanitarias y la importación de medidas sanitarias fueron disposiciones importantes en este proceso.

Así, el descenso de la mortalidad se acentuó hacia mediados de 1930 y fue, precisamente, a partir de ese momento que se dio la gran expansión demográfica de México. En 1970, México alcanzó su máxima tasa de crecimiento (3.4 por ciento anual).

En cuanto al desarrollo del país, que era el objetivo central de los gobernantes revolucionarios, el modelo económico entró en un periodo de replanteamiento. Al mismo tiempo se comenzó a debatir el fuerte crecimiento demográfico. Algunos de los objetivos fueron alcanzados en buena medida; entre 1950 y 1970, prácticamente se duplicó el producto interno bruto y hubo un considerable incremento en el gasto social, sobre todo en materia de salud y educación. Sin embargo, persistió un aspecto de raíz histórica: la desigualdad social, que, posiblemente, se incrementó. La distribución territorial del crecimiento económico se dio en torno a grandes desigualdades regionales, como producto de la concentración de la población en pocas áreas metropolitanas (Cabrera Acevedo, 1990).

Los años setenta marcaron para México un periodo de reflexión: en las esferas de lo político y lo intelectual se empezaron a debatir los problemas sociales, económicos y políticos, inherentes a un crecimiento demográfico de gran magnitud. En este sentido, la economía conservó su pasado crecimiento; sin embargo, éste fue insuficiente para hacer frente a las demandas de satisfactores básicos. En este momento se reconoció que una reducción del crecimiento poblacional podría constituirse en un mejor desarrollo de la sociedad.

En este contexto, se elaboró un nuevo proyecto de Ley General de Población, que fue presentado al Congreso en 1973 y aprobada en diciembre de 1974. El objetivo central de la nueva Ley era regular aquellos fenómenos que afectan a la población -volumen, estructura, dinámica y distribución en el territorio nacional- para lograr un reparto más justo y equitativo de los beneficios del desarrollo

económico y social. De esta manera, se buscaba aminorar el crecimiento de la población y mejorar la distribución de ésta en el territorio nacional.

La primera acción de la política de población fue la organización, por parte del sector salud, de los servicios de planeación familiar. Así, con la administración de López Portillo se establecieron las metas demográficas que debía alcanzar México. Esto se daría, específicamente, a través de un descenso paulatino y continuo de la fecundidad. De esta manera, las políticas de planificación familiar se pusieron en marcha en 1977 y este proceso fue acompañado de una serie de medidas y estrategias, tales como la difusión de modernos métodos anticonceptivos, el incremento de las instituciones de salud en las zonas rurales, etcétera.

En este contexto, la reducción de la fecundidad se ha logrado en buena medida; sin embargo, no se alcanzaron las metas estimadas por las políticas de población, por lo que el descenso de la fecundidad todavía representa una preocupación inmediata para el Estado. Esto nos está indicando que el proceso de transición demográfica todavía no ha finalizado, según las proyecciones estimadas por CONAPO (1995), este fenómeno tendrá lugar hacia el año 2030, en el que el país experimentará una progresiva disminución del tamaño de su población, por primera vez desde la finalización del periodo revolucionario.

Tendencias de la participación de la mujer en el mercado de trabajo

Las mujeres han participado en el desarrollo económico de México de diversas formas. Las dos principales han sido el trabajo doméstico y el empleo en actividades referidas al mercado económico. Dicha participación ha estado condicionada por los cambios generales del desarrollo socioeconómico mexicano, aunada con su propia condición de género.

Como sucede en toda América Latina, el problema es que, por diversas razones, esa contribución de las mujeres es sólo parcialmente visible. Así, la participación de las mujeres en el desarrollo es palpable fundamentalmente cuando puede ser medida en términos de participación económica. Esto representa una dificultad en determinados sectores, como el agrícola, donde las tareas domésticas y las dirigidas al mercado no se distinguen con facilidad (Instituto Nacional de la Mujer, 1995).

En realidad, en México, una proporción importante de la población adulta femenina ha desarrollado desde siempre actividades referidas al ámbito económico, situación que ha sido más visible cuando lo hacen como asalariadas.

La legislación laboral y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.. /S. Loggia

En los países en vías de desarrollo los niveles de participación económica femenina todavía están muy por debajo de los registrados en los países desarrollados.

Hacia fines del siglo XIX, el modelo de desarrollo económico de México se había agotado -patrón de acumulación de capital sustentado en la exportación de metales y ciertos productos agrícolas-. Sin embargo, la participación de las mujeres en la producción social se vio incrementada como resultado del crecimiento de las ocupaciones femeninas¹. No obstante, durante los primeros tres decenios de presente siglo aumentó la proporción de mujeres dedicadas exclusivamente a las tareas del hogar. Las actividades orientadas al mercado de trabajo se redujeron en más de un 60 por ciento, entre 1900 y 1930 (Rendón, 1990). Según la autora, este descenso se debió, fundamentalmente a la modernización de las industrias tradicionales (textil, vestido, tabaco y alimenticia), que se caracterizaban por una importante participación femenina. La producción artesanal fue reemplazada por la fabril, lo que originó un notable incremento de la productividad en el trabajo y una disminución de los requerimientos de la fuerza laboral.

Por otra parte, el proceso de eliminación de las haciendas trajo aparejado la liberación de mano de obra tanto masculina como femenina. Sin embargo, con la nueva estructura agraria el empleo de la fuerza de trabajo masculina continuó incrementándose; en cambio, la participación de las mujeres se vio reducida particularmente a la ayuda marginal en el predio familiar. También se redujo el contingente de mujeres en el comercio y en el conjunto de los servicios. En este contexto, se podría decir que la mano de obra se masculinizó.

A partir de la década de los treinta, México sentó las bases económicas y políticas para la futura transformación. Pasó de ser una sociedad rural a una sociedad urbana; la industria se perfila como el eje del proceso de acumulación. En este sentido, la expansión de la economía provocó un incremento y una diversificación de las oportunidades ocupacionales, lo que permitió una creciente incorporación de las mujeres al empleo remunerado. El empleo de las mujeres creció como resultado de un fuerte incremento en la producción, pero, sobre todo, se crearon nuevas oportunidades ocupacionales en el comercio y, especialmente, en los servicios. Mientras que el 72 por ciento de las mujeres, en 1940, eran trabajadoras domésticas, en 1970, esta proporción se había reducido en un 43 por ciento (Rendón, 1990). Por otra parte, el proceso de terciarización de la economía, favoreció la incorporación femenina.

¹Este incremento se dio sobre todo en la elaboración de alimentos.

Hacia 1950, 13 por ciento de las mujeres mexicanas de 12 años y más eran consideradas como económicamente activas. En 1970, dicha cifra ascendió a 16 por ciento y en 1979 alcanzó alrededor del 21 por ciento. Para finales de los ochenta, una década de crisis y de reestructuración económica, la comparación entre las distintas fuentes permite concluir que la participación económica femenina a nivel nacional se ubicó alrededor del 30 por ciento (García y Oliveira, 1990).

Hasta principios de los setenta, la mayoría de las mujeres que trabajaban fuera de su casa lo hacían a edades muy jóvenes, es decir, antes de unirse o tener hijos. Durante las dos décadas siguientes, esta situación se ha visto sustancialmente modificada: las mujeres de 20 a 49 años han incrementado en forma considerable su participación en el mercado de trabajo.

En el caso de América Latina, durante los sesenta y los setenta, lo más frecuente era que la tasa de actividad alcanzara su nivel máximo entre las mujeres de 20 años y después descendiera aceleradamente. México siguió el patrón de las tasas más altas de actividad en el grupo de 20 a 24 años en 1970. Pero los datos muestran que esta situación comenzó a modificarse en la década de los ochenta con la participación de mujeres de más edad. Este punto es de gran trascendencia, ya que las mujeres mayores son las que se han unido y, por lo tanto, han adquirido responsabilidades familiares. El incremento de su participación económica implica la posibilidad de una reorganización importante en la vida cotidiana al tener que delegar en otras personas las tareas de la casa.

Las mujeres sin hijos participan más en el mercado de trabajo que las que tienen hijos. No obstante, entre las mujeres con hijos también se observan importantes incrementos en el mercado de trabajo.

Aunque el resultado final en México y en otras realidades nacionales sea un incremento en la participación económica de las mujeres con hijos, conviene hacer hincapié en las diferentes situaciones sociales que pueden haber dado origen a este proceso.

A diferencia de lo que ocurre en algunos países desarrollados, en México no existen políticas públicas orientadas a reclutar mujeres casadas para actividades específicas, como en los países escandinavos y en especial en Suecia; tampoco se han dado modificaciones importantes en la división del trabajo por géneros, ni ha habido un incremento considerable en la infraestructura de guarderías. En cambio, ocurrió en México un importante descenso de la fecundidad, como producto de la práctica del control natal (García y Oliveira, 1994).

La legislación laboral y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.. /S. Loggia

En el aumento reciente de la participación femenina en el mercado laboral del país han tenido un lugar importante las mujeres de mayor edad, aquellas unidas con hijos y las de más baja escolaridad. Se trata de mujeres que hasta los años setenta habían tenido escasa presencia en el mercado de trabajo mexicano. La creciente participación económica de las mujeres con mayor carga familiar es un fenómeno muy conocido en los países desarrollados; sin embargo, no es común que se incremente la participación económica de la población femenina menos calificada. Este es, probablemente, un resultado atribuible a la crisis y reestructuración económica de los años ochenta, pues la diversificación del uso de la fuerza de trabajo familiar entre los hogares menos privilegiados es un fenómeno documentado en situaciones como esta. Así, Rendón (1993) afirma que, como producto del estancamiento económico y el retroceso en los niveles de vida de la mayoría, se ha dado un incremento del trabajo femenino, y forma parte de la estrategia desplegada por las mujeres para enfrentar la crisis. Sin embargo, la autora señala que ésta no es la única causa de que las mujeres trabajen más hoy que en el pasado; esto se debe además al aumento de su participación en el contingente de trabajadoras asalariadas.

Por otra parte, también es importante mencionar, que se han producido cambios en la estructura económica, se han transformado los sectores productivos y, finalmente, ha habido un deterioro importante en los ingresos familiares.

Evolución de la legislación laboral y la igualdad entre géneros

Como en otros países latinoamericanos, la situación jurídica de la mujer mexicana ha evolucionado de manera lenta pero sostenida. En la actualidad se configura un panorama bastante equilibrado entre los deberes y los derechos del hombre y mujeres a nivel de la legislación federal.

La igualdad de condiciones entre géneros ha sido un proceso menos reciente en los países desarrollados y la situación de inferioridad de la mujer fue superada en estos países hace más de dos décadas. La inicial inferioridad jurídica de la mujer prácticamente ha desaparecido en México. Se puede afirmar que el Código Civil mexicano es uno de los más avanzados en Latinoamérica, en cuanto a la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre (González Salazar, 1986; Instituto de la Mujer, 1995).

La igualdad explícita del hombre y la mujer se estableció mediante la reforma constitucional de 1974. La igualdad implícita ya estaba reconocida desde 1917; el artículo primero de la Constitución ya establecía que todo individuo gozaba de

determinadas garantías. Antes de la reforma de 1974, la Constitución empleaba el término "hombre". Su reemplazo por el de "persona" constituye, ciertamente, un avance (Instituto Nacional de la Mujer, 1995).

Hasta 1974, el marido podía prohibir a la mujer que trabajara fuera del hogar. El reglamento de la Ley General de Población de 1976 establece que los jueces u oficiales del Registro Civil deben informar a los cónyuges, entre otras materias, sobre la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer.

Las modificaciones constitucionales en cuanto a la igualdad entre géneros son recientes en América Latina con respecto a la mayoría de los países europeos, por lo que, en este campo, la situación de la mujer está consolidada desde hace tiempo. Asimismo el artículo 164 de la ley constitucional señala que ambos cónyuges pueden contribuir económicamente al mantenimiento del hogar y de los hijos. Sin embargo, hasta 1974 correspondía a la mujer la dirección y los cuidados del trabajo en el hogar; el marido, en tanto, debía sostener económicamente el hogar.

En materia laboral, las normas protectoras del trabajo femenino se encuentran contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo. Estas disposiciones tuvieron sucesivas modificaciones. Las principales reformas se concentraron dentro de las garantías sociales contenidas en el artículo 123. Sin embargo, todas ellas no serían suficientes si no se hubiera modificado el artículo 4 de la Ley Fundamental, en donde se establece el principio de igualdad del hombre y la mujer. Mediante la reforma constitucional de 1974 se eliminó la prohibición para las mujeres del trabajo nocturno, insalubre o peligroso. La prohibición se mantuvo para los menores de 16 años de ambos sexos.

Sólo se mantiene la prohibición de trabajos que pongan en peligro la salud de la mujer o de su hijo durante el embarazo y lactancia, respectivamente (Instituto Nacional de la Mujer, 1995).

En México, las mujeres trabajadoras cuentan con instrumentos jurídicos de diferente peso legal para regular las diversas prácticas sociales en relación con la lactancia o la maternidad. A diferencia de Estados Unidos y Canadá, las trabajadoras mexicanas están protegidas por una legislación laboral federal. Junto con Sudáfrica, Estados Unidos es uno de los dos países en el mundo que no tienen licencias de maternidad, ni seguridad de retorno para las madres después del parto, ni tiempos de lactancia, ni previsión explícita del cuidado de los hijos.

Entre los derechos garantizados a la madre trabajadora mexicana se encuentra el descanso de seis semanas anteriores y posteriores al parto, periodos que podrán

prorrogarse por el tiempo necesario, en caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. Durante las seis semanas anteriores y posteriores al parto, la trabajadora percibirá un salario íntegro y, en el caso de prórroga, tendrá derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días. Siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto, podrán regresar al puesto que desempeñaban (Tangelson, 1986; Garduño, 1993).

Por otra parte, en el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora, para alimentar a sus hijos en un lugar adecuado e higiénico que designe la empresa (artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo).

Es importante destacar que la fracción XXIX del apartado A, del artículo 123 Constitucional, en su nueva redacción incluye entre los rubros que deberá contener la Ley del Seguro Social el servicio de guarderías.

Como resultado de ello, la nueva Ley del Seguro Social incluye los ramos tradicionales del seguro de guarderías para hijos asegurados. Así se protege a las madres trabajadoras del riesgo que presentan sus hijos menores cuando no cuentan con la atención necesaria, mientras ellas están trabajando. La ley dispone que todos los patrones de las zonas de influencia donde se establezcan los servicios de guarderías deberán concurrir con la aportación respectiva, independientemente de que ocupen o no mujeres trabajadoras. Esta disposición protege a las mujeres trabajadoras contra actitudes discriminatorias de los patrones.

La prima destinada a cubrir este rubro del seguro es del uno por ciento del salario de los trabajadores, exigibles a partir de la iniciación de los servicios y sólo debe ser cubierto por las empresas o establecimientos ubicados en la zona donde el Instituto Mexicano del Seguro Social proporcione la prestación respectiva.

Dado que la Ley Federal del Trabajo contempla un periodo de descanso posnatal para la madre trabajadora, el servicio de guardería se prestará a partir de la finalización del mismo y hasta la edad de 4 años, época en la que el niño inicia su educación preescolar, en donde recibe en esta las atenciones adecuadas.

Del análisis de estas normas se desprende la única razón de consideración especial que la mujer se merece en el seno de la sociedad: la maternidad. Pero esto no puede constituirse en fuente generadoras de prácticas discriminatorias que atenten contra la igualdad y la plena integración de aquella a la sociedad.

Legislación y práctica de la igualdad entre géneros

Las desigualdades sociales entre hombres y mujeres tienen antiguas raíces y se manifiestan en todos los ámbitos de la vida social. El ingreso de la mujer al trabajo remunerado es uno de los aspectos que más ha incidido en el mejoramiento de su condición política, jurídica y económica. Sin embargo, en los hechos todavía se está lejos de alcanzar la igualdad entre géneros.

La igualdad ante la ley es una meta a la cual el país se ha acercado aceleradamente en los últimos años. La igualdad real sigue siendo lejana, no sólo por los problemas culturales que no se resuelven por decreto sino también por la dificultad que experimentan las mujeres, especialmente las de escasos recursos, para acceder a la justicia y lograr que sus derechos sean definitivamente respetados (Instituto Nacional de la Mujer, 1995).

A pesar de que la participación de la mujer en espacios ajenos al hogar ha ido ampliándose con el tiempo, su ingreso se ha restringido a determinadas ramas de la actividad económica y se ha concentrado en ciertas categorías ocupacionales. La segregación ocupacional por géneros que refleja la discriminación existente en contra de la mujer se redefine pero no desaparece.

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado las colocó en situación de desventaja, misma que prevalece a pesar del notable incremento registrado en los niveles de escolaridad y de participación en las actividades económicas (Rendón, 1993).

La creciente inserción de las mujeres casadas en actividades generadoras de ingreso no se ha visto acompañada de cambios equivalentes en la distribución de las labores domésticas dentro del hogar. Estas tareas siguen siendo responsabilidad femenina. Esta doble responsabilidad contribuye a perpetuar algunas de las condicionantes de la discriminación en contra de ellas, tales como la discontinuidad en las trayectorias laborales femeninas, el trabajo a tiempo parcial o en el negocio familiar sin remuneración.

Por el lado de la demanda de los trabajadores existen restricciones para contratar mujeres casadas o con hijos, inclusive el hecho de casarse o embarazarse llega a ser motivo de rescisión del contrato en algunas empresas.

Entre otros aspectos, para aquellas mujeres empleadas regularmente, los establecimientos que ocupen más de cincuenta mujeres deben acondicionar un lugar donde las madres puedan alimentar a sus hijos. Sin embargo, esta disposición puede ser muy fácil de burlar contratando menos de cincuenta mujeres o subdividiendo artificialmente las empresas en entes jurídicos.

La legislación laboral y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.. /S. Loggia

Por otro lado, la infraestructura en el servicio de guarderías es insuficiente para abastecer las necesidades requeridas de una población con una base todavía amplia, como la que presenta México.

En la mayoría de los casos, las mujeres han adquirido su licencia por maternidad; sin embargo, se está muy lejos de llegar a una igualdad de género. Este aspecto sigue siendo una característica de la discriminación hacia la mujer.

Transformaciones del rol de la mujer en ámbito familiar

En México existen todavía ciertas limitaciones que obstaculizan el desarrollo personal de las mujeres. Estas limitaciones dependen, en buena medida, de las estructuras mentales tradicionales según las cuales las mujeres están destinadas a las labores propias de su sexo. Esta situación es un reflejo del papel que la sociedad le confiere a la mujer. La existencia durante muchos años de un sistema educativo caracterizado por una marcada separación por sexos ha contribuido a mantener dichos valores, creencias y hábitos, propios de estructuras heredadas del pasado.

La tradicional estructura familiar que impera en México ha determinado que queden a cargo de la mujer la totalidad de las tareas hogareñas y el cuidado de los niños, con la consiguiente disminución del tiempo disponible para desempeñar no solamente trabajos productivos sino cualquier actividad de tipo cultural o social.

Estas circunstancias han configurado la existencia de una rígida estructura cultural, que va experimentando un lento pero persistente proceso de modificación. Uno de los resultados emergentes de esos cambios es la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo.

En este sentido, es importante destacar que la participación de la mujer en las actividades económicas ya no se concentra en las mujeres jóvenes y sin hijos, sino que ésta se ha extendido hacia las mujeres que ya han adquirido responsabilidades familiares, es decir, unidas y con hijos. Esta tendencia ha roto con las estructuras familiares tradicionales y la mujer comienza a ocupar una cierta igualdad con respecto al hombre. Sin embargo, este proceso es todavía incipiente y data de la agudización de la crisis económica iniciada en México a partir de la década de los ochenta (García y Oliveira, 1990, 1994).

Confrontación o compatibilidad de la mujer entre el trabajo doméstico y extradoméstico

La participación de la mujer unida con hijos pequeños es un fenómeno muy reciente en México. Algunos autores han comenzado a investigar la actitud de las mujeres frente a la maternidad y al trabajo. Asimismo algunos análisis multivariados muestran que algunas mujeres deciden trabajar o no de acuerdo con el número y edad de los hijos. De esta manera, se plantea ubicar en el ciclo de vida de las mujeres los momentos de trabajo y fecundidad. Por otro lado, también se argumenta que el conflicto de roles entre ser madre y trabajadoras puede llevar a las mujeres a elegir el tipo de trabajo que más convenga a las necesidades de las familias.

El análisis de la maternidad puede incluir el estudio sociodemográfico de la fecundidad, entendida como el número de hijos tenidos; sin embargo, se trata de una problemática más amplia que alude a aspectos institucionales, culturales, ideológicos y psicológicos vinculados al hecho de ser madre.

En este sentido, los estudios que analizan este tipo de relaciones indican una respuesta diferente según la clase a la que pertenezca la mujer. Sobresale la constatación de que la presencia de los hijos no inhibe la incorporación femenina en el mercado de trabajo en todos los sectores sociales. En vista de las carencias que enfrenta la gran mayoría de la población de los sectores agrícolas y populares urbanos, es erróneo pensar que estas mujeres abandonen en algún momento el trabajo para dedicarse al hogar. Más bien se ponen en marcha estrategias generadoras de ingreso a la par de las desarrolladas para el cuidado de sus hijos y el desempeño de tareas domésticas (García y Oliveira, 1994).

Para trabajar en actividades extradomésticas, las mujeres de los sectores populares recurren a diferentes estrategias, algunas desempeñan trabajo no asalariado. Esta actividad se ejerce a tiempo parcial y les permite hacerse cargo de los hijos mientras trabajan, en un número importante de situaciones. Otras, al igual que el jefe del hogar, son trabajadoras asalariadas. Estas mujeres ejercen su actividad en mayor medida a tiempo completo y cuentan de manera importante con la ayuda de familiares o instituciones para el cuidado de sus hijos.

Tendencias recientes de las tasas de fecundidad y la participación de la mujer en el mercado de trabajo

Un hecho constatado es que la fecundidad en México se ha reducido de manera considerable; sin embargo, si se la compara con el nivel de los países desarrollados y, específicamente, con Suecia, las diferencias son importantes, ya que en estos países las políticas se dirigen a incrementar la fecundidad, mientras que en México aún no se han llegado a las metas demográficas, en relación al comportamiento de la tasa de crecimiento, por lo tanto, siguen teniendo un peso fundamental las políticas de planificación familiar, que se dirigen a reducir los niveles de fecundidad; esto plantea situaciones totalmente opuestas para los dos países. En Suecia se ha dado un incremento de la participación de la mujer en la actividad económica junto a un incremento importante de la fecundidad, mientras en México se continúa con una disminución de la tasa de fecundidad y un incremento importante de la mujer en la actividad económica y, en ambos casos, de mujeres con hijos pequeños.

Políticas sociales en torno a la maternidad: beneficios sociales

En México todavía no se han desarrollado políticas sociales que tengan en cuenta estos aspectos, más bien las políticas han girado en torno de la dimensión demográfica. La Ley General de Población de 1974 se encuentra circunscrita en el contexto de un cambio de actitud del Estado con respecto a la dinámica poblacional. En este sentido, los programas de planificación familiar han sido uno de los instrumentos más importantes, cuyo objetivo inmediato era la reducción de la fecundidad. La gran heterogeneidad que se presenta en el contexto nacional ha sido uno de los factores que ha originado distintos comportamientos en el conjunto de la sociedad. Los contrastes de la población son marcados si se analizan por tamaño de localidad; la educación es también una de las variables importantes para tomar cuenta, en lo que al desarrollo de actitudes modernas y tradicionales sobre la fecundidad se refiere.

Análisis comparativo

El proceso histórico y el modelo de transición demográfica en ambos países ha sido considerablemente distinto.

Suecia comenzó el siglo XX con un marcado desarrollo industrial y, en materia de proceso demográfico, se podría decir que prácticamente ha finalizado.

Para este mismo periodo, México comenzó a sentar las bases de su desarrollo; sin embargo, el proceso revolucionario paralizó dicha evolución, no sólo en el aspecto económico sino también en el demográfico, que hacia este periodo presentaba altas tasas de natalidad y de mortalidad, es decir, que el proceso de transición demográfica se encontraba en su fase inicial.

El crecimiento demográfico se presentó en Suecia hacia principios del siglo XIX, pero la emigración fungió como una válvula de escape en dicho crecimiento.

En México, este incremento comenzó a desarrollarse a partir de la década de los del treinta; sin embargo, dicho comportamiento se acentuó en la década del setenta y se habla de lo que ha sido denominado por muchos autores como "explosión demográfica".

En Suecia no ha habido una política de población explícitamente demográfica, más bien se puede hablar del desarrollo de políticas sociales con un contenido que toma en cuenta fenómenos demográficos, pero que pertenecen a la esfera de la política social, como producto esencialmente del desarrollo de un estado benefactor.

Suecia no ha presentado una política pronatalista ni antinatalista, más bien ha apoyado las diferentes actitudes de la población y esto se debe al marco social del desarrollo de dichas políticas.

En México, el alto crecimiento poblacional que se registró, sumado a los problemas estructurales del crecimiento económico, obligó forzosamente a los gobernantes a cambiar la actitud de la población, en cuanto al número de hijos, a través del desarrollo de políticas estrictamente demográficas, cuyo objetivo fundamental, a corto plazo, era la reducción continua de la fecundidad y, por lo tanto, de la tasa de crecimiento.

El periodo de entreguerras en Suecia, originó procesos estructurales que repercutieron tempranamente en el rol que la mujer desempeña en la sociedad. La escasez de hombres hizo indispensable la participación de la mujer en el mercado de trabajo y de políticas que facilitaran el acceso de mujeres con hijos al mismo. Un proceso muy distinto se dio en México, pues aquí se acentuaron estructuras tradicionales del rol de la mujer en la sociedad. La crisis económica que se agudizó en México en la década de los ochenta repercutió fuertemente en los hogares y las familias, las cuales se vieron en la necesidad de incrementar su participación en el mercado de trabajo. La mujer siempre ha participado en el desarrollo económico de México; sin embargo, dicha participación nunca ha sido muy visible y se ha incrementado en la medida en que la mujer se incorpora al mercado de trabajo como asalariada.

La legislación laboral y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.. /S. Loggia

En ambos países, se ha presentado un incremento de la mujer con hijos en la actividad económica; sin embargo, esta convergencia es producto de un contexto histórico y social muy diferente.

En lo que a tendencias se refiere, Suecia muestra un volumen y una intensidad de la participación de la mujer en el mercado laboral elevada con respecto al caso de México. Esto es producto, particularmente, del desarrollo histórico seguido por Suecia. La industrialización fue un proceso que impulsó su participación en una fase temprana, mientras que, por otro lado, durante el periodo de entreguerras se favoreció su incorporación en el mercado de trabajo. Dichos procesos fueron factores que impulsaron el desarrollo temprano de una legislación hacia la mujer, pero en el contexto del desarrollo de políticas sociales.

En México, las transformaciones de la legislación en favor de la mujer fue más tardía y se limitaron al proceso de maternidad, mientras que en Suecia, se focalizaron en el contexto del desarrollo integrado de la familia y de la igualdad de ambos géneros. Dicha igualdad está expresada en la legislación sobre la maternidad, ya que en 1974, Suecia posibilitó la participación del hombre, a través de la sanción de las licencias por paternidad.

¿Qué es lo que sucede en la práctica? Tanto en Suecia como en México la igualdad de condiciones está sancionada por ley constitucional. Sin embargo, en los hechos, la legislación no es explotada por el hombre. En Suecia, las licencias por maternidad/paternidad, en la mayoría de los casos, son tomadas por las madres y son más populares para los hombres las «daddy leave», que son de días de licencias, sancionadas solamente para los hombres. Esto significa que la mujer sigue desempeñando su papel tradicional, a pesar del esfuerzo legislativo por la igualdad entre los sexos. No obstante, están presentando algunos signos de cambios, al incrementarse las licencias por paternidad, al adquirir los hombres, una mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos y por la repartición de las tareas en el hogar.

En México se encuentra todavía muy lejos de llegar a dicho comportamiento, pues las estructuras tradicionales continúan aún muy arraigadas y la legislación ha tenido transformaciones muy recientemente, la mayoría de éstas están directamente conectadas con el cambio de la Ley General de Población de 1974. En los hechos, la participación de la mujer con hijos es un fenómeno muy reciente, por lo que todavía son pocas las investigaciones que han profundizado sobre dicha problemática.

Por otro lado, tanto en Suecia como en México se han presentado transformaciones en el ámbito familiar. En Suecia, la reivindicación de la mujer

ha formado parte del conjunto de políticas sociales y la igualación de la condición de la mujer al hombre se dio tempranamente en dicho país. El contexto histórico ha sido un factor determinante en la liberalización del papel de la mujer en la sociedad. La legislación ha experimentado continuas transformaciones y, desde sus orígenes, se puede hablar de una igualdad de género en la leyes. La mujer ha desplegado estrategias que le han permitido el desarrollo personal en combinación con las actividades del hogar y el cuidado de los hijos. Este fenómeno es muy marcado en el conjunto de la sociedad y un factor que ha favorecido dicho proceso es la gran homogeneidad que presenta la población. En México, la gran heterogeneidad étnica y los contrastes en el desarrollo económico han sido los factores que han desembocado en una desigualdad de los niveles de vida de la población y el rol de la mujer en la familia depende del contexto y la condición social en la que se encuentre.

En cuanto a la combinación de las actividades domésticas y extradomésticas, realizadas por la mujer, Suecia se encuentra ampliamente adelantada, pues cuenta con una vasta infraestructura de servicios de guardería para niños de diferentes edades, lo cual le permite a las mujeres planificar y organizar sus actividades en función del trabajo. Las mujeres con hijos, en su mayoría, se encuentran empleadas en trabajos de medio tiempo, lo que les permite combinar, sus actividades como madres y como trabajadoras. Por otro lado, la legislación laboral ofrece servicios ampliamente difundidos para la mayoría de las trabajadoras con hijos.

En México, la infraestructura en servicios de guardería es insuficiente y esto se debe, esencialmente, al crecimiento y concentración de la población en ciertas áreas del país. Por esta causa, la población femenina utiliza otras estrategias para combinar sus actividades como madres y como trabajadoras. En este caso, se utilizan dos estrategias: las familias más necesitadas, recurren a la ayuda de la parentela, mientras que las que tienen una mayor solvencia económica contratan a personas para el cuidado de los hijos.

Un fenómeno paralelo que se ha desarrollado en Suecia es el incremento de la mujer en la actividad económica, aunado a un aumento creciente de la fecundidad. Este proceso está conectado con las políticas sociales desarrolladas por aquel país. Esto se debe a la gran flexibilidad de las leyes laborales que han ampliado, con el tiempo, la licencia por maternidad y, aún más, permiten la conexión de un nacimiento con otro a través de la extensión de la licencia.

Las mujeres pueden combinar diferentes estrategias con el nacimiento de un hijo. Estos mecanismos son los que han favorecido el incremento de la fecundidad.

La legislación laboral y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.. /S. Loggia

En México, la situación es completamente distinta. El descenso de la fecundidad ha sido una medida fijada por los gobiernos a raíz del crecimiento de la población. México ha desarrollado más bien una política demográfica que incentiva el control de la fecundidad, sobre todo a partir de la "explosión demográfica", que coincide con la modificación de la Ley General de Población, en 1974.

Consideraciones finales

Suecia está entre los países más adelantados en lo que respecta a la igualdad de la mujer, a un amplio radio de protección infantil, a medidas sanitarias y beneficios de maternidad, así como en el apoyo para los hogares que protegen a las familias. Aunque no existe una política de población como tal, el gobierno hace económicamente posible que aquéllos que desean tener hijos los puedan tener, al mismo tiempo que ayuda a aquéllos que desean limitar sus familias para que sepan cómo hacerlo. Dicha política está sustentada sobre bases sociales y humanitarias, más que sobre demográficas, lo que ha favorecido no sólo un incremento de la fecundidad, sino también que las mujeres puedan continuar participando en el mercado de trabajo, gracias a la infraestructura de servicios de guarderías y a la amplia flexibilización de las leyes laborales. La mujer ha obtenido amplios beneficios y la neutralidad de género en las leyes ha llevado a la igualación de ambos géneros. En la actualidad se están produciendo cambios importantes no sólo en lo que afecta al rol de la mujer, sino también al del género masculino, que presenta una marcada tendencia a incrementar su participación en las actividades de la familia y del hogar.

En México se han producido modificaciones; sin embargo, éstas no tienen ni la magnitud ni la intensidad que particularizan al caso de Suecia. Las políticas dirigidas hacia la población tienen, fundamentalmente, un contenido demográfico. La mujer ha ido ganando espacio, pero todavía está lejos de llegar a una igualdad plena con el hombre. Con respecto a las leyes laborales, no han adquirido el volumen de beneficios que presenta Suecia; no obstante, el proceso de maternidad está firmemente protegido por las leyes.

Bibliografía

- BERNHARDT, Eva, 1992, "Working parents in Sweden: an example for Europe", in: *Stockholm Research Reports in Demography*, No.66.
- CABRERA Acevedo, Gustavo, 1990, "Políticas de población y cambio demográfico en el siglo XX", en Centro de Estudios Sociológicos, *México en el umbral del milenio*, El Colegio de México, México.
- CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN, 1995, *Programa Nacional de Población: 1995-2000*, CONAPO, México.
- GARCÍA, Brígida y Orlandina de Oliveira, 1990, "El trabajo femenino en México a fines de los ochenta", en Ramírez Bautista, E. e Hilda Dávila Ibañez (Comp.), *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- GARCÍA, Brígida y Orlandina de Oliveira, 1990, "Expansión del trabajo femenino y transformación social en México", en Centro de Estudios Sociológicos, *México en el umbral del milenio*, México, El Colegio de México.
- GARCÍA, Brígida y Orlandina de Oliveira, 1994, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El Colegio de México, México.
- GARDUÑO Cervantes, Juana H., 1993, "La condición jurídica laboral de la mujer en México", en Patricia Galeana (comp.), *La condición de la mujer mexicana*, Vol II, UNAM, México.
- GÓMEZ DE LEÓN Cruces, José, 1995, "La población futura de México: Continuidad del gran cambio demográfico", en *DEMOS*, Sociedad Mexicana de Demografía.
- GONZÁLEZ Salazar, Gloria, 1986, "La participación de la mujer en la realidad laboral de México", en Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *La mujer y el trabajo en México*, Cuadernos Laborales, No. 31, México, STPS.
- HOEM, Jan, 1990, "Social policy and recent fertility change in Sweden", in: *Population and Development Review*, 16 (4), December.
- HOEM, Jan, 1993, "Public policy as the fuel of fertility: effects of a policy reform on the pace of childbearing in Sweden in the 1980s", in: *Acta Sociológica*, No.36.
- HOFSTEN, Erland & Hans Lundstrom, 1976, *Swedish population history. Main trends from 1750 to 1970*, National Central Bureau of Statistics, Stockholm.
- INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER, 1995, *Mujeres latinoamericanas en cifras: México*, INM/FLACSO, México.
- KAMERMAN, Sheila & Alfred Kahn, 1981, *Child care, family benefits and working parents: A study in comparative policy*, Columbia University Press, New York.
- NASHMAN, Elisabet, 1992, "Parental leave in Sweden. A workplace issue?", in: *Stockholm Research Reports in Demography*, No.73.
- NAVARRETE, Ifigenia, 1969, *La mujer y los derechos sociales*, Oasis, México.
- PAUTI, Anne, 1992, "La politique familiale en Suède", *Population*, No.4.

La legislación laboral y la participación de la mujer en el mercado de trabajo.. / S. Loggia

PEDRERO, Mercedes, Teresa Rendón y Antonieta Barrón, 1995, *Desigualdad en el acceso a oportunidades de empleo y segregación ocupacional por género. Situación actual en México y Propuestas*, México, UNAM, (en prensa).

PÉREZ, Duarte y Noroña, Alicia, *El marco jurídico de los derechos reproductivos*.

RENDÓN, Gan, Teresa, 1990, "El trabajo femenino remunerado en México durante el siglo XX. Cambios, tendencias y perspectivas", en Ramírez Bautista, E. e Hilda Dávila Ibañez (comp.), *Trabajo femenino y crisis en México. Tendencias y transformaciones actuales*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

RENDÓN, Gan, Teresa, 1993, *El trabajo femenino en México en el marco de la transformación productiva con equidad*, CEPAL, México.

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN, 1995, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Secretaría de Gobernación, México.

SENTÍES, Yolanda, 1984, *Los derechos de la mujer en la legislación mexicana*, Macció, México.

SUNDSTROM, Marianne & F. Stafford, 1992, "Female labour force participation, fertility and public policy in Sweden", in: *European Journal of Population*, No. 8.

SUNDSTROM, Marianne, 1993, "The growth in full-time work among Swedish women in the 1980s", in, *Acta Sociológica*, No. 36.

SUNDSTROM, Marianne, 1994, "More children and paid work: birth-leave-work strategies of swedish women in the 1980s", in: *Stockholm Research Reports in Demography*, No. 82.

SVALA, Gertrud, 1972, "Perfiles de países: Suecia", traducción del Boletín: *Consejo Nacional de Población*.

SZÉKELYNÉ, Olah, Livia, 1994, "Gender specific categories in Swedish and Hungarian law. The case of parental leave", Stockholms Universitet.

TANGELSON, O. y G. Bensusan, 1986, *La mujer mexicana y su realidad laboral*, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México.

TRUEBA, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, 1990, *Ley Federal del Trabajo, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*, Porrúa, 63a edición actualizada, México.

UNITED NATIONS, 1974, *The biography of a people. Past and Future population Changes in Sweden. Conditions and consequences*, Royal Ministry for Foreign Affairs, Stockholm.