

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**



**ADOPCIÓN DE ACTITUDES IGUALITARIAS POR PARTE DE LAS MUJERES EN
MÉXICO A TRAVÉS DE SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO**

**DOCTORADO EN FILOSOFÍA CON ORIENTACIÓN EN TRABAJO SOCIAL Y
POLÍTICAS COMPARADAS DE BIENESTAR**

JEYLE ORTIZ RODRÍGUEZ

FEBRERO DE 2016

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**



**ADOPCIÓN DE ACTITUDES IGUALITARIAS POR PARTE DE LAS MUJERES EN
MÉXICO A TRAVÉS DE SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO**

**DOCTORADO EN FILOSOFÍA CON ORIENTACIÓN EN TRABAJO SOCIAL Y
POLÍTICAS COMPARADAS DE BIENESTAR**

JEYLE ORTIZ RODRÍGUEZ

ASESOR: DR. MANUEL RIBEIRO FERREIRA

FEBRERO DE 2016



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

FTSDH-D-ET-01

CARTA ACEPTACIÓN DE TESIS

Los suscritos miembros de la Comisión de Tesis de Doctorado de la

Mtra. Jeyle Ortiz Rodríguez

Hacen Constar que han evaluado la Tesis **“Adopción de actitudes igualitarias por parte de las mujeres en México a través de su participación en el mercado de trabajo”** y han dictaminado lo siguiente:

	APROBADA	RECHAZADA	DIFERIDA	FIRMA
Dr. Manuel Ribeiro Ferreira	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dra. Sandra E. Mancinas Espinoza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dr. Marco Vinicio Gómez Meza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dr. Vijayan K. Pillai (Co-Director)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dr. Eusebius Small	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

En vista de lo cual, hemos decidido APROBAR esta tesis y damos nuestro consentimiento para que sea sustentada en examen de grado del Doctorado en Filosofía con Orientación en Trabajo Social y Políticas Comparadas de Bienestar Social.



Vo.Bo.

MTS. Ana María Contreras Ramírez
 Subdirectora de Estudios de Posgrado
 Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano UANL

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
 Y DESARROLLO HUMANO
 SUBDIRECCIÓN DE
 ESTUDIOS DE POSGRADO

San Nicolás de los Garza N.L. a 20 de Mayo de 2016



Visión
2020
UANL

“Educación de clase mundial,
 un compromiso social”

Cd. Universitaria, C.P. 66455
 San Nicolás de los Garza, Nuevo León; México
 Tels. y fax: (81) 8352 1309, 8376 9177
 8352 9511, 8376 5358, 8329 4000 ext. 7690 (Dirección)

Para Esteban Picazzo Palencia,
mi piedra angular.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a mis asesores, el Dr. Manuel Ribeiro Ferreira y el Dr. Vijayan K. Pillai. Al Dr. Ribeiro le agradezco el tiempo dedicado a esta tesis y sus comentarios que sin duda alguna llevaron al resultado final de esta investigación. Le agradezco al Dr. Ribeiro el apoyo y la libertad que me brindó como estudiante para crecer y desarrollarme. Al Dr. Pillai, por haberme aceptado como su estudiante. Durante estos años, el Dr. Pillai se convirtió no sólo en una de las personas que más ha influenciado mi vida, sino también en un gran consejero, maestro y ejemplo a seguir. Le agradezco el apoyo y la libertad que me otorgó para aprender lo que necesitaba aprender. No tengo palabras para expresar mi agradecimiento y mi profunda admiración a ambos.

De igual forma, agradezco a los miembros de mi comité, el Dr. Marco Vinicio Gómez Meza, el Dr. Eusebius Small y la Dra. Sandra Mancinas. Le agradezco al Dr. Marco Vinicio Gómez Meza su tiempo, paciencia y comentarios para mejorar esta investigación. Al Dr. Small, por su apoyo y calidez humana. A la Dra. Sandra Mancinas, por su apoyo y el tiempo brindado. Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por la beca otorgada para la realización de mis estudios.

Mi más grande agradecimiento a mi esposo, Esteban Picazzo Palencia, por su apoyo y amor incondicional. Sin mi compañero de vida la culminación de esta etapa no habría sido posible. Le agradezco a mi familia por su apoyo incondicional y seguirme a donde vaya, pero sobre todo por nunca cuestionar mi camino.

RESUMEN

La presente investigación examina el impacto del empleo femenino en las actitudes de las mujeres en México hacia la equidad de género. Específicamente, el objetivo fue analizar diferentes mecanismos y variables moderadoras a través de los cuales el empleo femenino afecta la adopción de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres casadas o en unión en México. En análisis se enfocó en identificar los efectos directos e indirectos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo a través de las interacciones sociales y quehaceres domésticos. Los objetivos de esta investigación fueron abordados mediante tres estrategias metodológicas. Primero, en esta investigación se analiza la relación causal entre la participación de las mujeres en la fuerza laboral y sus actitudes hacia la equidad de género. Segundo, una vez que la relación causal de estas variables se determinó en el contexto mexicano, este estudio analiza los efectos directos e indirectos del empleo femenino sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género. Las variables labores domésticas e interacciones sociales se incluyeron como mediadores del impacto de la participación de las mujeres en la fuerza laboral sobre sus actitudes. Por su parte, el número de hijos, la edad de la mujer y la pareja de la pareja moderaron dichas relaciones. Finalmente, esta investigación presenta extensiones de la modelación de las actitudes de las mujeres en torno a la equidad de género. En esta sección se descompone el efecto de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y se explora el efecto del tamaño de la localidad sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género. Los resultados muestran que los impactos directos e indirectos del empleo femenino son mediados por las interacciones sociales y las labores domésticas y condicionales al número de hijos, educación de la pareja y la edad de la mujer. Esta investigación contribuye al entendimiento del desarrollo de actitudes igualitarias por parte de las mujeres casadas o en unión mediante de combinación de variables a nivel estructural e individual, en un contexto escasamente explotado y para grupos específicos de mujeres.

ÍNDICE

CAPITULO 1	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 La inserción de las mujeres en el mercado de trabajo en México	1
1.2 Cambios en las actitudes de las mujeres.....	6
1.3 Preguntas de investigación	9
1.4 Objetivos.....	9
1.4.1 Objetivo general	9
1.4.2 Objetivos específicos.....	9
1.5 Hipótesis	10
1.6 Justificación	10
CAPÍTULO 2	13
CONTEXTO.....	13
2.1 Contexto actual de las mujeres en México	13
CAPÍTULO 3	18
MARCO TEÓRICO	18
3.1 Definición de actitudes	18
3.2 Cambio de actitudes	20
3.2.1 Teoría de la consistencia cognitiva.....	20
3.2.2 Teorías de modernización.....	23
3.2.3 Teoría de la consistencia cognitiva Vs Teorías de modernización.....	27
3.2.4 Determinantes de los cambios de actitudes	28
3.2.4.1 Empleo e interacciones sociales	29
3.2.4.2 Las características del hogar.....	32
3.2.4.3 Las características sociodemográficas.....	34
3.2.4.4 Otros factores.....	36
3.2.5 Una relación endógena	37
3.3 Equidad de género	38
3.3.1 Acciones internacionales a favor de la equidad de género	39
3.3.2 Feminismo	41
CAPÍTULO 4	44
MÉTODOS Y DATOS.....	44
4.1 Muestra y datos.....	44
4.2 Operacionalización de las variables	44
4.2.1 Variables endógenas	44
4.2.2 Variable predictora	46
4.2.3 Variables moderadoras	46
4.3 Método.....	47
4.3.1 Prueba de causalidad	47
4.3.2 Análisis del proceso condicional	48

CAPÍTULO 5	52
RESULTADOS	52
5.1 Análisis descriptivo	52
5.2 Prueba de causalidad	58
5.3 Análisis del proceso condicional	61
5.3.1 Todas las mujeres	61
5.3.1.1 Efectos directos condicionales.....	61
5.3.1.2 Efectos indirectos condicionales a través de las interacciones sociales	64
5.3.1.3 Efectos indirectos condicionales a través del trabajo doméstico.....	65
5.3.2 Análisis por nivel de educación de las mujeres.....	70
5.3.2.1 Efectos directos condicionales.....	70
5.3.2.2 Efectos condicionales indirectos mediados por las interacciones sociales.....	77
5.3.2.3 Efectos condicionales indirectos mediados por el trabajo doméstico	81
CAPÍTULO 6	89
EXTENSIONES	89
6.1 Descomposición Blinder-Oaxaca	90
6.1.1 Resultados de la descomposición Blinder-Oaxaca.....	91
6.2 Regresiones jerárquicas lineales.....	93
CAPÍTULO 7	102
CONCLUSIONES.....	102
7.1 Principales hallazgos	102
7.2 Implicaciones para el trabajo social y las políticas sociales.....	109
7.3 Limitaciones	111
7.4 Directrices para futuras investigaciones.....	112
Apéndice 1. Estimaciones sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en el periodo t.....	113
Apéndice 2. Estimaciones sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género en el periodo t.....	114
Apéndice 3. Residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, todas las mujeres.....	115
Apéndice 4. Residuales estandarizados de las interacciones sociales, todas las mujeres	117
Apéndice 5. Residuales estandarizados de las labores domésticas, todas las mujeres.....	118
Apéndice 6. Coeficientes estandarizados de las variables hipotetizadas sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, por años de educación formal de las mujeres	119
Apéndice 7. Diferencias en los efectos de los predictores sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género.....	120
Apéndice 8. Residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, años de educación ≤ 6	121
Apéndice 9. Residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, $6 < \text{años de educación} \leq 9$	123

Apéndice 10. Residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, $9 < \text{años de educación} \leq 12$	125
Apéndice 11. Residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, $12 < \text{años de educación} \leq 17$	127
Apéndice 12. Residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, años de educación > 17	129
Apéndice 13. Coeficientes estandarizados de las variables hipotetizadas sobre las interacciones sociales, por nivel de educación de las mujeres	131
Apéndice 14. Diferencias en los efectos de los predictores sobre las interacciones sociales.	132
Apéndice 15. Residuales estandarizados de las interacciones sociales, años de educación ≤ 6	133
Apéndice 16. Residuales estandarizados de las interacciones sociales, $6 < \text{años de educación} \leq 9$	134
Apéndice 17. Residuales estandarizados de las interacciones sociales, $9 < \text{años de educación} \leq 12$	135
Apéndice 18. Residuales estandarizados de las interacciones sociales, $12 < \text{años de educación} \leq 17$	136
Apéndice 19. Residuales estandarizados de las interacciones sociales, años de educación > 17	137
Apéndice 20. Efectos indirectos del empleo femenino mediados por sus interacciones sociales, por años de educación de la mujer.....	138
Apéndice 21. Coeficientes estandarizados de las variables hipotetizadas sobre el trabajo doméstico, por años de educación de las mujeres	142
Apéndice 22. Diferencias en los efectos de los predictores sobre el trabajo doméstico	143
Apéndice 23. Residuales estandarizados de las labores domésticas, años de educación ≤ 6	144
Apéndice 24. Residuales estandarizados de las labores domésticas, $6 < \text{años de educación} \leq 9$	145
Apéndice 25. Residuales estandarizados de las labores domésticas, $9 < \text{años de educación} \leq 12$	146
Apéndice 26. Residuales estandarizados de las labores domésticas, $12 < \text{años de educación} \leq 17$	147
Apéndice 27. Residuales estandarizados de las labores domésticas, años de educación > 17	148

Apéndice 28. Efectos indirectos del empleo femenino a través del trabajo doméstico, por nivel de educación de las mujeres	149
Apéndice 29. Factor de inflación de la varianza	153
BIBLIOGRAFÍA	154

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1 Distribución de las mujeres en México, por edad, 2010	14
Tabla 2.2 Distribución de la población ocupada en México en el primer trimestre de 2014, por actividad económica y sexo.....	16
Tabla 4.1 Codificación de los años de educación de la pareja	46
Tabla 5.1 Nivel promedio de las variables de las mujeres casadas en unión, por condición de empleo (2011).....	55
Tabla 5.2 Correlaciones entre las variables de la ENDIREH 2011	56
Tabla 5.3 Nivel promedio de las variables de las mujeres casadas en unión, por condición de empleo (2003, 2006 y 2011).....	57
Tabla 5.4 Correlaciones entre las variables de la ENDIREH 2003.....	58
Tabla 5.5 Correlaciones entre las variables de la ENDIREH 2006.....	58
Tabla 5.6 Estimaciones sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en el periodo t.....	59
Tabla 5.7 Estimaciones sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género en el periodo t.....	60
Tabla 5.8 Estimaciones de las actitudes hacia la equidad de género.....	62
Tabla 5.9 Efectos directos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres	63
Tabla 5.10 Estimaciones de las interacciones sociales.....	64
Tabla 5.11 Efectos indirectos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres mediante sus interacciones sociales	65
Tabla 5.12 Estimaciones del trabajo doméstico	67
Tabla 5.13 Efectos indirectos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres mediante su carga de trabajo doméstico	68
Tabla 5.14 Estimaciones de las actitudes hacia la equidad de género, por años de educación	71
Tabla 5.15 Efectos directos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes, por años de educación formal de las mujeres	73
Tabla 5.16 Estimaciones de las interacciones sociales, por años de educación	78
Tabla 5.17 Estimaciones del trabajo doméstico, por años de educación	88
Tabla 6.1 Coeficientes de regresión de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, por estatus de empleo	92
Tabla 6.2 Descomposición Blinder-Oaxaca de la diferencia en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género	92
Tabla 6.3. Estimación de los componentes de la varianza	95
Tabla 6.4 Componente de varianza del intercepto (modelo de coeficientes aleatorios)	95
Tabla 6.5 Coeficientes de regresión de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género (modelo de coeficientes aleatorios)	96
Tabla 6.6 Componentes de varianza del intercepto y pendientes (modelo de coeficientes aleatorios)	96
Tabla 6.7 Coeficientes de regresión de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género (modelo medias como resultado).....	97
Tabla 6.8 Coeficientes de regresión de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género (modelo de interceptos y pendientes como resultado)	98
Tabla 6.9 Componentes de varianza del intercepto y pendientes (modelo de interceptos y pendientes como resultado)	99

Tabla 6.10 Coeficientes de regresión de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género (reestimación)	101
Tabla 6.11 Componentes de varianza del intercepto y pendientes (reestimación).....	101

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1.1 Tasa de participación laboral en México por sexo, 1950-2010.....	5
Gráfica 2.1 Distribución de la población ocupada en México en el primer trimestre de 2014, por actividad económica y sexo.....	15
Gráfica 5.1 Efectos directos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres.....	63
Gráfica 5.2 Efectos indirectos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres mediante sus interacciones sociales.....	66
Gráfica 5.3 Efectos indirectos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres mediante su carga de trabajo doméstico.....	69
Gráfica 5.4 Efectos directos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes, por años de educación formal de las mujeres.....	75
Gráfica 5.5 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediados por las interacciones sociales (años de educación ≤ 6).....	79
Gráfica 5.6 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediados por las interacciones sociales ($6 < \text{años de educación} \leq 9$).....	79
Gráfica 5.7 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediados por las interacciones sociales ($12 < \text{años de educación} \leq 17$).....	80
Gráfica 5.8 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediados por las interacciones sociales (años de educación > 17).....	81
Gráfica 5.9 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediados por el trabajo doméstico (años de educación ≤ 6)....	84
Gráfica 5.10 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediados por el trabajo doméstico ($6 < \text{años de educación} \leq 9$).....	85
Gráfica 5.11 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediado por el trabajo doméstico ($9 < \text{años de educación} \leq 12$).....	86
Gráfica 5.12 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediado por el trabajo doméstico ($12 < \text{años de educación} \leq 17$).....	87
Gráfica 5.13 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediado por el trabajo doméstico (Años de educación > 17) .	88
Gráfica 6.1 Efecto de la educación de la mujer en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, por tamaño de localidad.....	99
Gráfica 6.2 Efecto del estatus de empleo de la mujer en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, por tamaño de localidad.....	100
Gráfica 6.3 Efecto del nivel de empoderamiento de las mujeres en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, por tamaño de localidad.....	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1 Ejemplo de análisis de proceso condicional básico	49
Figura 4.2 Modelo de procesos condicionales de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género.....	50
Figura 7.1 Relación entre la participación de las mujeres en la fuerza laboral y las actitudes de los hombres hacia la equidad género	109

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante las últimas décadas el crecimiento de la participación de la mujer en la fuerza laboral ha sido una de las transformaciones sociales de mayor impacto en la sociedad y los hogares (Goldin, 1990; Levine, 1990). Dicha participación se ha incrementado en gran medida debido al surgimiento de diversos cambios estructurales que hicieron necesaria o favorecieron su inclusión (Goldin, 1990; Parrado & Zenteno, 2005). El involucramiento de las mujeres en actividades productivas tiene el potencial de generar cambios en sus actitudes, las cuales, a su vez, pueden mejorar su bienestar e influenciar las conductas de otros actores con los que interactúan, principalmente las de los miembros del hogar (Levine, 1990).

En el presente apartado se realiza una revisión de los factores que han impactado el proceso de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo en México a lo largo de las últimas décadas y se presenta evidencia de cómo la participación femenina en la fuerza de trabajo puede cambiar las actitudes que las mujeres tienen frente a los aspectos de género para así mejorar su bienestar a través de la promoción de diversos factores relevantes en su desarrollo humano. El análisis de este contenido conlleva al planteamiento de las preguntas de investigación, las hipótesis y los objetivos que guiarán la presente investigación. Finalmente, se presenta la relevancia que tiene el estudio del efecto del empleo fuera del hogar en las actitudes de las mujeres.

1.1 La inserción de las mujeres en el mercado de trabajo en México

La entrada de la mujer al mercado de trabajo es uno de los aspectos que más ha influido en la dinámica de las familias y la redefinición de la identidad y los roles de las mujeres (Goldin, 1990; Levine, 1990). Diversos aspectos socioeconómicos, tecnológicos y demográficos han favorecido el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Entre estos se encuentran el mayor acceso y disponibilidad de métodos anticonceptivos modernos, nuevas tecnologías que contribuyen a reducir la cantidad de horas dedicadas a los trabajos domésticos, un rápido proceso de urbanización, incrementos en la tasa de divorcio, reducciones en la tasa de fertilidad, y el desarrollo del Estado de bienestar y de los sectores manufacturero y de servicios (Lefaucheur, 1993; Parrado & Zenteno, 2005; Ribeiro, 1994a).

A partir de la segunda guerra mundial, la participación de las mujeres en el mercado de

trabajo se incrementó notablemente en la mayoría de los países desarrollados (Lefaucheur, 1993). En América Latina, el incremento del empleo femenino inició durante su primera transición demográfica en la segunda mitad del siglo XX. El inicio de la transición demográfica en América Latina puede ser asociado al rápido desarrollo económico y a las transformaciones sociales que surgieron a partir de la década de los sesenta de dicho siglo. Por su parte, de 1950 a 1990 México también experimentó significativos cambios socioeconómicos y demográficos que aceleraron la inserción de las mujeres al mercado de trabajo (Parrado & Zenteno, 2005).

Con respecto a los cambios económicos, durante las últimas cuatro décadas, la mayoría de las economías latinoamericanas reestructuraron e incrementaron sus niveles de producción en respuesta y como consecuencia de una mayor apertura económica. En 1978, el descubrimiento y la masiva explotación de las reservas de petróleo en México funcionaron como un sustento del gasto gubernamental y la formación de capitales; sin embargo, la subsecuente caída en los precios del petróleo y la presencia de un tipo de cambio sobrevaluado dejaron al país con un profundo déficit fiscal y una severa contracción económica (Lustig, 1990). La crisis experimentada en 1982 provocó que el país implementara una reestructuración política y económica. Durante las siguientes dos décadas se emplearon diversas políticas de ajuste estructural que generaron recurrentes crisis, reestructuraciones institucionales y reformas hacendarias. En 1985, México se unió al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT por sus siglas en inglés) y en 1994 firmó el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Dichas políticas promovieron la industrialización y en el corto plazo la inestabilidad del mercado laboral. A su vez, la liberalización económica fomentó la instalación de empresas manufactureras y el incremento del sector informal en el país (Parrado & Zenteno, 2005).

A pesar de que en 1970 México presentó la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo más baja del mundo (Chant, 1991), a partir de la década de 1980, después de la crisis y con un tipo de cambio con mayor estabilidad, el sector maquilador ganó importancia como una fuente de empleo femenino. En 1983, las mujeres representaban 74.5% de las personas empleadas en el sector maquilador (Fleck, 2001). Inicialmente este sector se localizó en su mayoría en la frontera norte de México como una estrategia de las empresas para reducir costos de producción, pero a través del tiempo el número de empresas localizadas en otras áreas se incrementó, lo que también aumentó las oportunidades de empleo para las mujeres en el resto del país. En 1975, el porcentaje de empresas maquiladoras localizadas en la frontera norte equivalía al 92.6%, pero esta proporción se redujo a 64.8% en 1998 (Fleck, 2001). También, las actividades relacionadas con el sector servicios, en las cuales la población femenina se encuentra principalmente concentrada, han sido las más dinámicas en la economía mexicana y las que han creado un mayor número de trabajos y mejoras en los salarios de las mujeres (Rendón, 2008).

A su vez, en la década de los setenta e inicios de los ochenta, la fuerza laboral femenina se encontró restringida en parte por la presencia de regulaciones que aparentemente protegían a las mujeres. Por ejemplo, a las mujeres no se les permitía trabajar durante la noche o involucrarse en actividades económicas con alto riesgo (Parrado & Zenteno, 2005). Sin embargo, la situación económica de los hogares es un factor determinante de la participación laboral de las mujeres. De esta manera, los altos niveles de inflación y las recurrentes crisis de

los años ochenta redujeron considerablemente los salarios reales, lo cual provocó que otras fuentes de ingreso fueran indispensables para los hogares (Cerrutti, 2003; Lustig, 1990; Vega, 2002).

Con base en evidencia empírica de los países desarrollados y en desarrollo, la intensidad de la participación de las mujeres en el mercado laboral se incrementa conforme se acelera el desarrollo económico (Levine, 1990). Chant (1991) señala que debido a una mayor expansión de la economía relativa al crecimiento de la población, en la década de los ochenta un importante número de mujeres en México se insertó en trabajos que bajo otras circunstancias habrían sido ocupados por hombres. Otro de los argumentos y relacionado con los aspectos demográficos de la población es el crecimiento natural poblacional. La dinámica de la población impacta el nivel de producción y para mantener dicho nivel la economía produce nuevos empleos (Rendón, 2008), lo cual generó nuevas oportunidades para el empleo de las mujeres en el mercado de trabajo.

Además, Rendón (2008) asegura que la demanda por mano de obra que trabaja tiempo parcial se ha incrementado como resultado de una estrategia de las empresas por reducir costos laborales. Como consecuencia, dichos trabajos han tenido una mayor tasa media de crecimiento que los de tiempo completo. Esto también ha favorecido la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, ya que, como señalan Blundell, Chiappori, Magnac y Meghir (2007), los hombres buscan principalmente trabajos de tiempo completo porque consideran suya la responsabilidad de mantener y satisfacer las necesidades económicas del hogar.

Por otro lado, México experimentó un rápido proceso de urbanización que generó masivos niveles de migración y de incorporación de mujeres y hombres provenientes de áreas rurales a trabajos en zonas urbanas (Cerrutti, 1997). La creciente urbanización en México y América Latina, en conjunto con la reciente exposición a otras culturas a través de los medios de comunicación, ha contribuido a que las mujeres redefinan sus roles en la sociedad, generen un plan de carrera y prolonguen e incrementen su participación en el mercado de trabajo (Ariza & De Oliveira, 2003).

Otro de los argumentos relacionado con las causas del aumento de la participación laboral femenina apunta hacia el incremento promedio de los niveles de escolaridad de las mujeres (Mora, 2004). Aunque el nivel de educación y la oferta laboral de las mujeres mantienen una relación endógena, existe evidencia que señala que el nivel de escolaridad posee una influencia importante en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en México (Gammage & Orozco, 2008; Martínez & Acevedo, 2002). De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 1960 solamente 0.5% de las mexicanas contaba con educación de nivel superior; sin embargo, esta proporción aumentó a 9.4% en el año 2000 y a 15.9% en 2010 (INEGI, 1960; 2010).

De igual forma, las preocupaciones internacionales sobre los aspectos de la población en América Latina y el mundo aceleraron los cambios demográficos en la región. Las iniciativas internacionales comenzaron en 1974 con diferentes conferencias que desembocaron en el diseño de programas sociales cuyos objetivos principales fueron la desaceleración del crecimiento de la población, la reducción de las tasas de mortalidad materna e infantil en la

región, el incremento de los derechos reproductivos de las mujeres y el mayor acceso a métodos anticonceptivos (Chackiel, 2004). En 1960 América Latina presentaba la segunda tasa de fertilidad más alta del mundo, 6.0 niños por mujer (Chackiel, 2004), y en el mismo año México registró una tasa mayor que la de la región, 6.8 niños por mujer (INEGI, 2001). A su vez, las reducciones en las tasas de fertilidad también fueron una consecuencia parcial del desarrollo de anticonceptivos modernos, de tecnologías de la alimentación infantil y de programas de vacunación; estos últimos ayudaron a reducir las tasas de mortalidad infantil y provocaron que los hogares decidieran tener una menor cantidad de hijos, ya que debido a que más hijos sobrevivían, ya no era necesario seguir teniendo el mismo número de niños con el fin de llegar a una edad más avanzada con descendencia (Ariza & De Oliveira, 2003; Lefaucheur, 1993).

En este sentido, reducciones en la participación de las mujeres en el mercado laboral están determinadas por un mayor número de hijos, especialmente por el número de hijos menores de cinco años (Gammage & Orozco, 2008). Debido a que las mujeres comenzaron a tener menos hijos y a dedicar menor tiempo a la gestación y el cuidado, su tiempo disponible para trabajar fuera del hogar se incrementó de manera considerable (García & De Oliveira, 1994). De igual forma, debido a que las mujeres tienden a reducir su participación en el mercado de trabajo cuando contraen nupcias, incrementos en la edad de matrimonio y reducciones en las tasas de nupcialidad han prolongado el tiempo que las mujeres trabajan fuera del hogar (Ariza & De Oliveira, 2003).

Por otro lado, la ampliación del número de hogares con acceso a agua entubada, electricidad y gas, causada por el desarrollo del Estado de bienestar, y la presencia de nuevos productos y tecnologías facilitaron la mecanización parcial de los trabajos domésticos mediante el uso de electrodomésticos, que por un lado aumentaron el tiempo disponible que las mujeres tenían para el mercado de trabajo (Lefaucheur, 1993; Ribeiro, 1994a; Parrado & Zenteno, 2005); y por el otro, debido a una mayor demanda por estos productos se requería un mayor nivel de ingreso por parte de las familias para así poder acceder a éstos, lo que también acrecentó la oferta de trabajo femenina (Rendón, 2008; Ribeiro, 1994a).

El desarrollo de nuevas tecnologías de alimentación y domésticas, así como el desarrollo del Estado de bienestar, permitieron que el trabajo doméstico y del cuidado pudiera ser colectivizado e institucionalizado. Por un lado, el desarrollo de nuevas tecnologías de alimentación, además de tener un impacto favorable en las tasas de mortalidad infantil, provocó que las actividades de alimentación pudieran ser llevadas a cabo por los hombres, otras personas o incluso por instituciones (Lefaucheur, 1993). Por otro lado, dicha colectivización del trabajo de reproducción también fue impulsada por el desarrollo del Estado de bienestar, ya que, de acuerdo con Lefaucheur (1993) y Parrado y Zenteno (2005), las mujeres fueron las principales beneficiadas por los servicios otorgados por el Estado, pero a su vez, fueron quienes primordialmente le sirvieron como proveedoras para el ofrecimiento de servicios relacionados con las profesiones de la enseñanza y la salud.

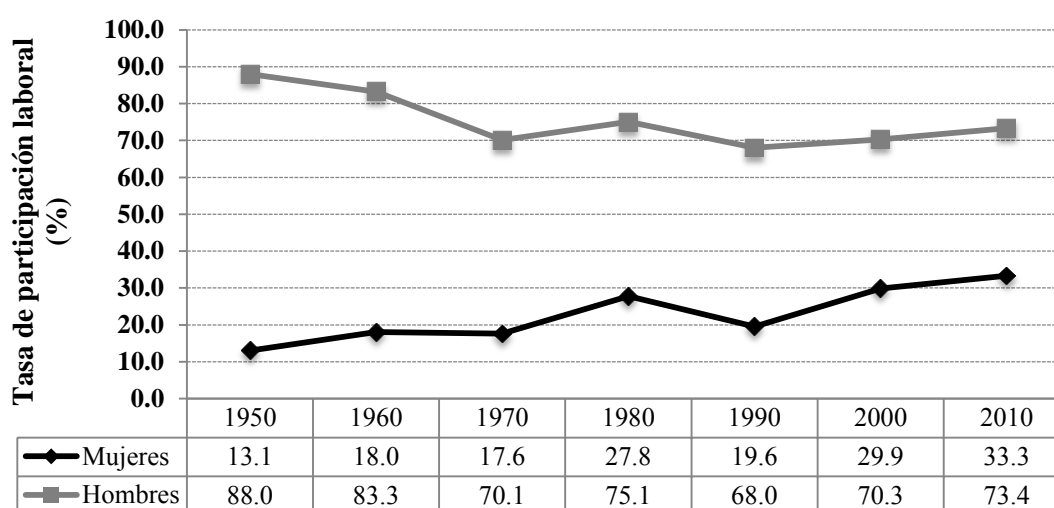
Recientemente, nuevos recursos tecnológicos para la inseminación artificial han permitido que las mujeres, principalmente aquéllas pertenecientes a los estatus socioeconómicos más altos, pospongan su maternidad. Las mujeres ya no se encuentran restringidas a las condiciones naturales de reproducción, lo cual ha incrementado sus

oportunidades de desarrollo profesional, sus niveles de educación y fomentado la creación de un plan de carrera (Ariza & De Oliveira, 2003).

Con relación a los modelos de los hogares, Rendón (2008) apunta que entre mayor sea la tasa de ruptura de los hogares nucleares, mayor será la participación de las mujeres. En México, los hogares monoparentales a causa del divorcio se incrementaron de manera considerable en las últimas décadas. De acuerdo con el INEGI (2012), los divorcios casi se triplicaron en el país entre los años 1994 y 2012 pasando de 35,029 divorcios a 99,509. Lo anterior provoca que, en general, las mujeres tengan que participar en el mercado de trabajo porque son ellas quienes en su mayoría quedan a cargo del cuidado de los hijos, y además, porque el ingreso per cápita disponible en el hogar se reduce (Lefaucheur, 1993).

Los factores mencionados anteriormente han fomentado la participación femenina en el mercado de trabajo durante las últimas décadas; no obstante, el crecimiento de las mujeres en la fuerza de trabajo en México no ha sido homogéneo. En 1950 la participación de las mujeres en la fuerza laboral fue de 13.1% y se incrementó a 18.0% en 1960 (INEGI, 1950; 1960). Durante los años sesenta la tasa de participación de las mujeres permaneció casi constante. El mayor incremento registrado en el porcentaje de las mujeres que pertenecen a la población económicamente activa hasta el momento ocurrió a finales de la década de los setenta e inicios de los ochenta. La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se incrementó de 17.6% en 1970 a 27.8% en 1980 (INEGI, 1970; 1980). De acuerdo con datos de los Censos Generales de Población y Vivienda del INEGI, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral en México era 19.6% en 1990 y pasó a 33.3% en 2010, lo que representó un crecimiento medio anual de 2.7% (INEGI, 1990; 2010). En la gráfica 1.1 se ilustra dicha tendencia de crecimiento en México y cómo la brecha de participación entre los hombres y mujeres ha disminuido desde 1950 hasta el año 2010.

Gráfica 1.1 Tasa de participación laboral en México por sexo, 1950-2010



Fuente: Elaboración propia con información de los Censos de Población y Vivienda 1950, 1960, 1970, 1980, 1990, 2000, y 2010, INEGI.

A pesar de una creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, por sí sola ésta no refleja ni los obstáculos y condiciones que ellas enfrentan, ni las consecuencias en los hogares y la vida de las mujeres. Por ejemplo, diversos estudios han demostrado que las mujeres obtienen salarios significativamente más bajos que los hombres (Martínez & Acevedo, 2002). Otros han resaltado la desproporcionada doble carga de trabajo que enfrentan las mujeres cuando, además de llevar a cabo las tareas domésticas y del cuidado, se insertan al mercado laboral (Del Tronco, 2008).

Las acciones y actitudes de los hombres y mujeres en México se encuentran delimitadas por un contexto en donde la cultura es patriarcal y caracterizada por el machismo (Levine, 1990). Por su parte, existe literatura que señala que el trabajo extradoméstico tiene un potencial de cambio hacia el desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres, lo cual es generado a través de una mayor exposición a ideas sobre la igualdad de roles, una mejor posición económica y mayores interacciones sociales (Bell, 1976; Inglehart, 1990; Levine, 1990). El análisis de dicha exposición bajo un contexto tradicional y patriarcal resulta fundamental para mejorar el bienestar de las mujeres, principalmente porque una autoconcepción menos tradicional por parte de las mujeres provoca que ellas sean más propensas a defender sus derechos, promover ambientes más equitativos y mejorar las prácticas hacia su bienestar, tales como la realización de revisiones médicas periódicas o la denuncia de episodios de violencia. En el siguiente apartado se presenta una revisión de literatura sobre los factores que pueden generar cambios en las actitudes de las mujeres.

1.2 Cambios en las actitudes de las mujeres

En este apartado se presentan aspectos teóricos y evidencia empírica que señalan que el trabajo femenino fuera del hogar promueve entre las mujeres el desarrollo de actitudes más igualitarias hacia los roles de género. De manera paralela, se argumenta que la diversidad de interacciones, las estructuras sociales y las características socioeconómicas interactúan con la participación femenina en la fuerza laboral para impactar las actitudes que las mujeres tienen hacia la equidad de género.

En México y en la mayoría de los países, los aspectos culturales y los roles reproductivos enfatizan las diferencias entre los hombres y las mujeres (Del Tronco, 2008). Las principales desigualdades entre las personas se derivan de diferencias categóricas tales como mujer y hombre, más allá de las desigualdades existentes en las capacidades (Tilly, 2005). De acuerdo con Parsons (1959), los roles de los miembros de los hogares son definidos en gran medida por la diferenciación de edad y sexo. En sociedades tradicionales, en general, la organización de las familias se encuentra fundamentada en roles definidos tanto para los hombres como para las mujeres. Akerlof y Kranton (2000) y Goldin (1990) afirman que las actitudes de las personas son asociadas con las categorías sociales a las que pertenecen y con la manera en la que las personas deben comportarse en éstas.

Las actitudes son predisposiciones a reaccionar hacia determinado objeto o persona (Triandis, 1971). De esta manera, las actitudes guían el comportamiento de los individuos (Chase, 2006). Las actitudes de las personas son creadas a través de los procesos de socialización y las personas funcionan como canales de transmisión de las reglas subyacentes

en los grupos a los que pertenecen (Merton, 1959). Las actitudes reflejan un cuerpo de conocimiento, entendimiento y prácticas compartidas (Fernández, 2010) e incluyen los incentivos que las personas tienen para trabajar y sus opiniones con respecto a la equidad de género y al rol de las mujeres en la sociedad (Chase, 2006; Chirot, 2012). Las experiencias de socialización de los individuos definen sus orientaciones subjetivas, las cuales conforman sus respuestas a diferentes situaciones (Chase, 2006). A su vez, las actitudes refieren a las estrategias que las personas llevan a cabo para su adaptación a situaciones nuevas y a los ambientes en los que se desarrollan (Inglehart, 1990). De esta manera, las actitudes no son constantes. Situaciones nuevas pueden provocar cambios de actitudes, y los individuos son tanto creadores como adoptantes (Chase, 2006; Chirot, 2012).

Por su parte, la existencia de factores cambiantes está en función del énfasis en determinadas actitudes en conjunto con las estructuras (Merton, 1959). De acuerdo con Merton (1959), una estructura tiene dos componentes. El primero consiste en los objetivos e intereses de los individuos y el segundo está compuesto por los controles y normas regulatorias. La interacción de ambos componentes determina las prácticas existentes, pero la relación no es constante. De esta manera, las normas no necesariamente cambian conforme se altera el énfasis en determinados objetivos a través de la práctica.

Las creencias y preferencias sociales, las cuales también definen en parte el grado al cual las actitudes de los individuos pueden cambiar, se determinan a través del ambiente, las interacciones con otros individuos y sus experiencias (Chase, 2006; Fernández, 2010). En esta dirección, dado que las prioridades de los individuos reflejan su entorno socioeconómico (Inglehart, 1990), Chase (2006) señala que los principales ajustes en las actitudes de los individuos han sido producidos por cambios estructurales concurrentes. Así, antes de la industrialización, en las economías basadas en actividades agrícolas las personas fundamentaban el curso de su vida en la naturaleza. Después, en sociedades industriales, en donde las fábricas eran el principal lugar de trabajo, los individuos experimentaban un ambiente más mecánico e industrial, y como consecuencia sus tipos de interacciones, experiencias y comportamientos cambiaban.

Aunque las actitudes de las personas en parte reflejan sus ambientes, cambios en sus alrededores no producen ajustes inmediatos en sus interpretaciones (Chase, 2006). De acuerdo con Inglehart (1990), los cambios en el ambiente pueden crear tres diferentes impactos: i) en el corto plazo, cambios en los objetivos de los individuos pueden producir una sensación inmediata de satisfacción o insatisfacción; ii) circunstancias que persisten por algún tiempo pueden incrementar o reducir gradualmente los niveles de aspiración de las personas; y iii) circunstancias que perduran en el largo plazo pueden generar cambios intergeneracionales de valores.

Con base en la ley de rendimientos marginales decrecientes, Inglehart (1990) señala que cambios en aspectos que involucran mejoras económicas, tales como la participación en el mercado de trabajo, alcanzan un punto de rendimientos decrecientes para después convertirse en aspiraciones personales. Así, bajos niveles de salarios pueden servir en primera instancia únicamente para satisfacer necesidades económicas básicas, pero conforme el ingreso se incrementa, dichos cambios son menos gratificantes y los individuos buscan la satisfacción de otros aspectos relacionados con su calidad de vida.

No obstante, los cambios en las actitudes difieren dependiendo de las características de los individuos. Las características socioeconómicas definen la intensidad de las actitudes y su velocidad de cambio (Inglehart, 1990). Así, se pueden esperar diferentes cambios en las actitudes de personas que tienen autoconcepciones similares, pero distintos niveles de educación o de ingreso. De igual manera, individuos con altos grados de satisfacción, tolerancia y confianza interpersonal son más propensos a adoptar actitudes igualitarias. También, es más probable que cambios de actitudes se presentan más fácilmente entre las personas de menor edad (Inglehart, 1990).

Por su parte, el trabajo extradoméstico es uno de los factores emancipadores más importantes en la vida de las mujeres (Goldin, 1990; Levine, 1990). A través del empleo, las mujeres pueden redefinir sus roles en la sociedad y sus familias (Baca, 2005; Goldin, 1990). Colón (2010) señala que la participación femenina en la fuerza de trabajo ha modificado sus prácticas tradicionales como amas de casa y difuminado aspectos sociales que las confinan únicamente a la esfera doméstica. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo las expone a diferentes interacciones que pueden transformar sus motivaciones y significados.

Mediante el trabajo extradoméstico, las mujeres adquieren satisfacciones y experiencias personales que otras esferas no les proveen (Goldin, 1990). También, a través de las nuevas experiencias y el mayor ingreso laboral las características socioeconómicas y actitudes de las mujeres pueden cambiar (Fernández, 2010; Goldin, 1990; Inglehart, 1990). Mediante las interacciones sociales que involucra la participación en la fuerza laboral las mujeres adquieren diferentes capacidades que pueden transformar su actuar (Nussbaum, 2002). Además, cuando las mujeres trabajan fuera del hogar se presentan cambios en el ambiente del hogar, al menos en términos económicos. El ingreso obtenido por parte de las mujeres puede alterar los poderes y las relaciones dentro del hogar (Goldin, 1990).

Adicionalmente, las actividades económicas de las mujeres contribuyen a su libertad de movimiento, la cual genera cambios substanciales en sus actitudes y en el sistema patriarcal (Casique, 1999). De esta forma, la libertad permite acrecentar sus interacciones sociales y exposiciones a diferentes esferas. No obstante, los aspectos alrededor de la participación laboral femenina y el actuar de las mujeres toman lugar en organizaciones familiares tradicionales. Los cambios al interior de los hogares tienden a ser lentos y a estar acompañados de procesos conflictivos (Ariza & De Olivera, 2003). Las mujeres transforman y hacen uso de sus capacidades dentro de estructuras que pueden definir, restringir o promover sus habilidades. Las estructuras definen tanto la calidad como los resultados del ejercicio de la agencia de las mujeres y contienen desigualdades de poder que influyen sus actitudes (Charrad, 2010). Los hogares pueden funcionar como estructuras que reproducen y refuerzan prácticas tradicionales (Connell, 1987; Scott, 1996). De esta manera, si la participación de los hombres en las tareas domésticas y del cuidado no se incrementa en respuesta a la mayor carga de trabajo de las mujeres, las mujeres pueden experimentar una doble carga de trabajo conformada por las actividades domésticas y las extradomésticas (Cerrutti, 2003; Del Tronco, 2008; Wainerman, 2003). La realización de ambas actividades refuerza la subordinación de las mujeres y puede reducir la velocidad de cambio de sus actitudes (Baca, 2005).

Aunque en general la situación del empleo es conceptualizada de manera dicotómica, su intensidad y condiciones tienen relevantes consecuencias en las relaciones al interior de los hogares y en la autoconcepción de las mujeres. El impacto de trabajar fuera del hogar sobre las actitudes de las mujeres varía dependiendo de las condiciones del trabajo extradoméstico (Cerrutti, 2003). Ariza y De Oliveira (2003) y Cerrutti (2003) afirman que, en general, los trabajos con mejores condiciones son los que tienen mayor impacto en el poder de las mujeres.

A pesar de que las actitudes constituyen un factor relevante en la vida de las personas, es importante resaltar que éstas sólo representan un componente de un complejo sistema que determina e interactúa con las acciones de los individuos. En el presente apartado se ha argumentado que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, el mayor número de interacciones y la existencia de estructuras sociales con condiciones favorables para su actuar pueden propiciar la adopción de actitudes más igualitarias. Cabe señalar que dichos factores y actitudes más igualitarias por parte de las mujeres pueden mantener una relación endógena. De esta manera, las actitudes tienen el potencial de alterar tanto ambientes y estructuras sociales como características socioeconómicas. Más adelante se presenta una discusión sobre esto.

1.3 Preguntas de investigación

Con base en la revisión presentada, se desprenden las siguientes preguntas de investigación:

- ¿En qué medida las actitudes que las mujeres casadas o en unión en México tienen hacia sus roles son influenciadas por su participación en el mercado de trabajo?
- ¿De qué manera las interacciones sociales y las estructuras del hogar promueven el desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres casadas o en unión?
- ¿En qué medida las características sociodemográficas determinan el impacto que tienen la participación laboral femenina, las interacciones sociales y las estructuras sobre las actitudes que las mujeres poseen hacia la equidad de género?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

La presente investigación tiene como objetivo general:

- Explorar el potencial de cambio que tiene la participación de las mujeres casadas o en unión en el mercado de trabajo sobre sus actitudes hacia la equidad de género en México.

1.4.2 Objetivos específicos

Como objetivos específicos se plantean los siguientes:

- Identificar el efecto que tienen las interacciones sociales sobre las actitudes que las mujeres poseen hacia la equidad de género.
- Identificar el impacto de la carga de trabajo en el hogar sobre las actitudes que las mujeres tienen hacia la equidad de género.
- Determinar si el número de hijos, la edad de la mujer y el nivel de educación de la pareja afectan la magnitud del impacto que tienen la participación femenina en el mercado de trabajo, las interacciones sociales y la carga de trabajo doméstico sobre las actitudes que las mujeres desarrollan hacia la equidad de género.

1.5 Hipótesis

Con base en lo expuesto, se presentan las siguientes hipótesis para las mujeres casadas o en unión en México:

- En comparación con las mujeres casadas o en unión que no pertenecen a la fuerza laboral, las mujeres casadas o unidas que participan en el mercado de trabajo desarrollan actitudes más igualitarias hacia los roles de género.
- Las mujeres más jóvenes que participan en el mercado de trabajo adoptan actitudes igualitarias más rápido que las mujeres de mayor edad.
- El impacto de la participación de las mujeres en la fuerza laboral sobre sus actitudes hacia la equidad de género es mayor cuando tienen parejas con mayor nivel de educación.
- La participación de las mujeres en el mercado de trabajo incrementa sus interacciones sociales.
- Las mujeres con mayores interacciones sociales adoptan actitudes igualitarias de manera más rápida.
- Las mujeres que trabajan fuera del hogar son más propensas a reducir su involucramiento en las labores domésticas.
- Las mujeres con un menor número de hijos presentan una mayor reducción en su involucramiento en las labores domésticas cuando participan en el mercado de trabajo en comparación con las mujeres con una mayor cantidad de hijos.
- El impacto de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus interacciones sociales es mayor cuando ellas tienen menos hijos.

1.6 Justificación

La entrada de las mujeres al mercado laboral puede verse como un fenómeno emancipador que promueve la igualdad entre los hombres y las mujeres en el mediano plazo tanto dentro como fuera del hogar (Bacca, 2005; Goldin, 1990; Levine, 1990). El estudio de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es relevante porque éste involucra no sólo mayores niveles de ingreso, sino también posibles incrementos en su autonomía, autoestima, empoderamiento y capacidad de decisión, por mencionar algunos aspectos.

La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido ampliamente explorada, principalmente desde la perspectiva de los factores que influyen en la oferta laboral femenina. Existe extensa evidencia empírica que señala que ésta es determinada tanto por aspectos que afectan la situación económica de las mujeres como por factores socioeconómicos y culturales que residen en las estructuras de los hogares (Gammage & Orozco, 2008; Levine, 1990; Martínez & Acevedo, 2002; Sánchez & Pagán, 2001). No obstante, son relativamente escasos los estudios que han indagado en México, y principalmente cuantificado, sobre el potencial de cambio que tiene la inserción de las mujeres en el trabajo extradoméstico en la definición de sus roles tanto en la sociedad como al interior de los hogares. Además, tales relaciones aún no se encuentran exhaustivamente claras. Se ha señalado, de forma general, para el caso de países desarrollados que existen actitudes más igualitarias a los aspectos de género principalmente entre mujeres más educadas o aquellas pertenecientes a estatus socioeconómicos más altos (Inglehart, 1990), pero se requiere una mayor exploración de las consecuencias que tiene el empleo remunerado en las actitudes, principalmente de las mujeres con menores niveles de escolaridad e ingreso.

Las actitudes que las mujeres tienen hacia los roles de género es un aspecto central que determina su bienestar a través de diversos canales. Las actitudes de las mujeres definen los procesos de negociación y el ejercicio de sus derechos en cualquier esfera en la que se involucren (Abrams, 1999). También, actitudes más igualitarias incrementan su participación en la toma de decisiones en el hogar. Además, los significados e interpretaciones que las mujeres otorguen a su rol constituyen un elemento central para vincular su posesión de recursos y las capacidades con el ejercicio y disfrute de éstos (Casique, 2010). De esta manera, la utilización y el resultado de la provisión de servicios sociales que promuevan la mejora de bienestar de las mujeres depende en parte de su autoconcepción y pueden ser subutilizados si ellas no poseen capacidades para la toma de decisiones que favorezcan su bienestar (Molyneux, 1985). Cuando las mujeres no son capaces de tomar decisiones de manera independiente y poseen posiciones más tradicionales sobre sus roles, los recursos que necesitan para mejorar su nivel de bienestar pueden ser empleados de manera incorrecta (Gomes, 2013).

Adicionalmente, el estudio del cambio de actitudes de las mujeres provee información relevante sobre el rol femenino y valores de las futuras generaciones en la sociedad y al interior de los hogares. Las actitudes de los hijos en torno a los aspectos de género están relacionadas con las que sus madres tienen hacia los roles que creen que las mujeres deben desempeñar en la sociedad y los hogares (Fernández, Fogli & Olivetti, 2004; Thornton, 1989). De esta manera, cambios de actitudes en grupos de la población tienen el potencial de generar transformaciones estructurales de largo plazo que impacten a generaciones futuras (Mason, Czajka & Arber, 1976).

Por su parte, las actitudes hacia la equidad de género presentan una relación cercana no sólo con la capacidad de toma de decisiones, sino también con el empoderamiento. De acuerdo con el Banco Mundial (2002), el empoderamiento es un término relativo y depende en gran parte de los sistemas de valores y creencias locales. Sin embargo, el término tiene en común “derechos, fuerza personal, control, poder personal, elección propia, vida digna en concordancia con los propios valores de la persona, capacidad de luchar por los derechos propios, independencia, toma de decisiones propias, ser libre, despertar, y capacidad” (Banco

Mundial, 2002: 15).

En este sentido, las personas necesitan una serie de capacidades para poder incrementar su bienestar, de manera que puedan negociar con personas que tengan más poder que ellas (Banco Mundial, 2002). Nussbaum (2002) incluye, entre otras, la capacidad de trabajar fuera del hogar y la de realizar un plan de vida como dos de las capacidades que determinan el nivel de bienestar de las personas. No obstante, la posesión de capacidades o habilidades no puede generar un cambio por sí misma si no es acompañada de un ejercicio de éstas, el cual depende en gran medida de las autoconcepciones de las personas (Abrams, 1999).

De igual forma, los movimientos feministas generados desde mediados de la década de 1960, así como diversas medidas empleadas tanto a nivel nacional como internacional, han tenido como objetivo no sólo un mayor aseguramiento de los derechos de las mujeres y una reducción de la opresión bajo la que se encuentren, sino también la generación de un cambio de actitudes en las propias mujeres para que sean ellas quienes ejerzan sus derechos y decidan de manera autónoma el curso de sus vidas. De acuerdo con las Naciones Unidas, las estrategias para la incorporación de una perspectiva de género deben reconocer que enfocarse únicamente en las circunstancias que las mujeres enfrentan no eliminará las desigualdades entre los hombres y las mujeres. Más bien, es necesario reconocer que las relaciones existentes entre los hombres y las mujeres, así como sus actitudes, son relevantes en la lucha por disminuir las inequidades de género (United Nations, 2002).

De esta manera, la presente investigación busca contribuir con el entendimiento de los factores que promueven el desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres casadas o en unión en México. A diferencia de otros estudios, la presente investigación analiza el impacto que tienen las interacciones de las esferas domésticas y extradomésticas en la vida de las mujeres. Además, se analizan a las mujeres como un grupo heterogéneo y se estiman impactos específicos con base en sus características. Lo anterior aporta un mejor entendimiento de las situaciones que ellas enfrentan para el diseño de políticas sociales más eficaces. En esta dirección, entre de las contribuciones de esta investigación también destaca el uso de una metodología que permite realizar tal diferenciación con mayor precisión y la aplicación de una prueba para determinar la relación causal entre la participación laboral femenina y sus actitudes hacia la equidad de género.

CAPÍTULO 2 CONTEXTO

2.1 Contexto actual de las mujeres en México

A pesar de que la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral ha mostrado un notable incremento, actualmente menos del 50% de las mujeres en edad de trabajar participa en el mercado de trabajo en México (INEGI, 2010). Las proyecciones indican un crecimiento constante de la participación femenina en el mercado de trabajo durante las próximas décadas (United Nations, 2010) y se espera que la inserción de las mujeres se incremente más que la de los hombres (Partida, 2008). Partida (2008) estima que la fuerza laboral de las mujeres mexicanas se incrementará 1.4% anualmente durante los siguientes cuarenta años; mientras tanto, la de los hombres crecerá a no más del 0.6% al año. No obstante, Partida (2008) estima que la participación femenina en el mercado de trabajo no será mayor al 50.0% en el año 2050.

Las mujeres en México representan 51.2% de la población total (INEGI, 2010). En la tabla 2.1 se presenta la distribución de las mujeres en México con base en su edad. De acuerdo con información del Censo de Población y Vivienda 2010, en México hay 57,481,307 mujeres. La mayor parte de esta población se encuentra entre las mujeres de 15 a 19 años, las cuales representan 9.6% de las mujeres en México.

En casi todas las partes del mundo la participación laboral de las mujeres está relacionada en gran medida con la edad de matrimonio y el ciclo de maternidad (Becker, 1981; Levine, 1990). En México, las mayores tasas de participación femenina se encuentran entre las mujeres divorciadas o separadas. Con base en datos del INEGI, 66.0% y 63.2% de las mujeres divorciadas y separadas, respectivamente, participan en el mercado de trabajo. A su vez, este porcentaje es igual a 38.2% en el caso de las mujeres que se encuentran casadas o en unión. De igual forma, 70.6% de la población no económicamente activamente en México son mujeres. Y al analizarlo por su estado marital, 53.4% de las mujeres económicamente no activas se encuentran casadas o en unión. Esto implica que las mujeres que son no económicamente activas y se encuentran casadas o en unión representan 37.7% del total de la población no económicamente activa. Además, cabe resaltar que 62.1% de la población no económicamente activa que se encuentra entre el rango de edad de 20 a 39 años son mujeres casadas o en unión. Con respecto al nivel educativo, 59.5% de las mujeres mayores de 12 años cuenta con educación básica y 14.8% con educación superior (INEGI, 2014a).

Tabla 2.1 Distribución de las mujeres en México, por edad, 2010

Edad	Porcentaje de mujeres
0 a 4 años	9.0%
5 a 9 años	9.5%
10 a 14 años	9.4%
15 a 19 años	9.6%
20 a 24 años	8.8%
25 a 29 años	8.0%
30 a 34 años	7.7%
35 a 39 años	7.5%
40 a 44 años	6.4%
45 a 49 años	5.4%
50 a 54 años	4.6%
55 a 59 años	3.5%
60 a 64 años	2.9%
65 a 69 años	2.1%
70 a 74 años	1.7%
75 a 79 años	1.2%
80 a 84 años	0.8%
85 años o más	0.7%
No especificado	1.2%

Fuente: elaboración propia con información del Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI.

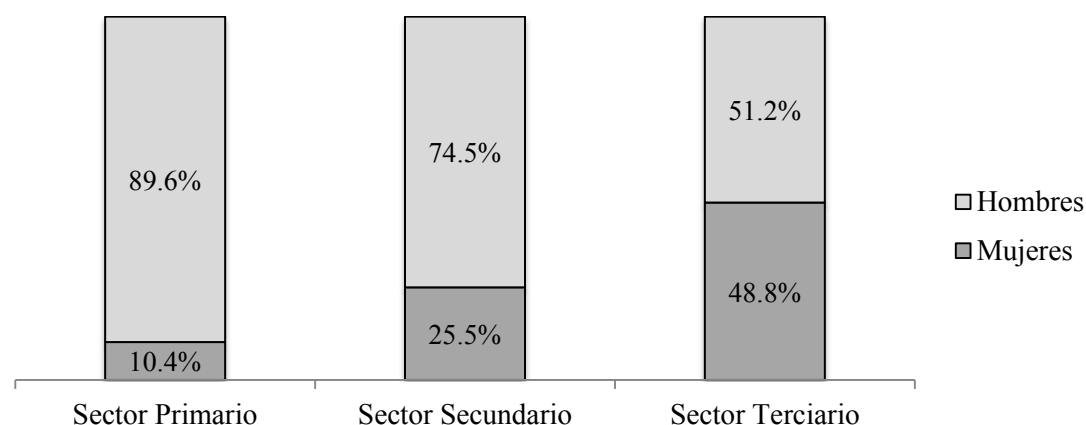
Referente a la locación, 22.1% de la población en edad de trabajar en México se encuentra en áreas rurales. La fuerza laboral femenina presenta relevantes diferencias entre las áreas rurales y urbanas. Únicamente 28.5% de la población económicamente activa en zonas rurales son mujeres. A la par, en las áreas urbanas las mujeres representan 40.2% de la población económicamente activa. De igual forma, en áreas urbanas 43.4% de las mujeres casadas o en unión y 42.2% de las mujeres solteras en edad de trabajar son económicamente activas. Mientras tanto, solamente 26.7% de las mujeres casadas o en unión y 29.0% de las solteras que viven en áreas rurales pertenecen a la población económicamente activa (INEGI, 2014a).

Por otro lado, el sector informal emplea a la mayoría de las personas que trabajan en México. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), durante el primer trimestre de 2014, 58.2% de las personas empleadas se encontraba trabajando en el sector informal. Por su parte, 58.8% de las mujeres que trabajan lo hacen en actividades informales. Además, la mayoría de las mujeres que trabajan en el mercado informal lo hacen en el sector terciario (81.2%). La educación es un factor determinante de la participación en el sector informal. Standing (1989, citado en Cunningham, 2001) y Cerrutti (1997) señalan que los grupos de la población más vulnerables tienen mayores probabilidades de involucrarse en actividades informales, los cuales están constituidos principalmente por mujeres solteras y personas con bajos niveles de educación. De esta manera, mujeres con mayores niveles de educación tienen más probabilidades de participar en el mercado de trabajo formal. Así, 56.3% de las mujeres que trabajan en el sector formal terminaron la preparatoria o educación superior, mientras que 21.6% lo hacen en el sector informal (INEGI, 2014a).

Aunque la evidencia histórica sugiere que el mercado de trabajo en México presenta más oportunidades y mejores condiciones para las mujeres en comparación con la primera mitad del siglo XX, la inequidad salarial en el mercado laboral de México aún está presente. Martínez y Acevedo (2002) encuentran que en México las mujeres que trabajan en zonas urbanas reciben un salario 9.0% menor que el de los hombres, derivado principalmente de su estado civil y sexo. Las autoras evidencian el hecho de que una parte importante de la discriminación en el mercado laboral corresponde a la condición del estado civil, siendo las mujeres casadas o en unión libre quienes enfrentan mayor discriminación.

Dichas desigualdades también se reflejan en la segregación de género en el mercado de trabajo. Con base en información de la ENOE 2014 (INEGI, 2014a), 89.6% y 74.5% de las personas empleadas en el sector primario y secundario, respectivamente, son hombres (véase la gráfica 2.1). Aunque la tasa de ocupación femenina en el sector terciario es mayor (48.8%), el INEGI (2014b) estima que, mientras las mujeres representan únicamente 7.9% de la fuerza laboral que participa en actividades tipificadas como masculinas, los hombres constituyen 10.2% de las personas empleadas en actividades consideradas femeninas. En la misma dirección, el índice de segregación ocupacional de Karmel y MacLachlan¹ calculado por el INEGI para el año 2011 es de 0.188 y 0.194 para trabajadores remunerados y trabajadores independientes, respectivamente (INEGI, 2011a), lo cual refleja la distribución inequitativa de las actividades laborales existente entre hombres y mujeres.

Gráfica 2.1 Distribución de la población ocupada en México en el primer trimestre de 2014, por actividad económica y sexo



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2014.

¹ El índice de segregación ocupacional de Karmel y MacLachlan mide la división del trabajo extradoméstico entre hombres y mujeres. El índice toma valores entre 0 y 0.5, donde 0 representa una distribución equitativa de actividades laborales entre hombres y mujeres y 0.5 lo contrario, y refleja qué porcentaje de hombres tendrían que cambiar de trabajo para que exista una distribución equitativa en las labores del trabajo remunerado. El índice es calculado mediante la siguiente fórmula:

$$IS = \frac{1}{T} \sum_i^n |m_i - a(h_i + m_i)|$$

en donde T representa el empleo total, a la proporción de mujeres en el empleo total, m_i y h_i la proporción de hombres y mujeres trabajando en la ocupación i .

Tabla 2.2 Distribución de la población ocupada en México en el primer trimestre de 2014, por actividad económica y sexo

Sector Económico	Mujeres	Hombres
Primario	3.7%	19.5%
Secundario	16.3%	29.1%
Electricidad e industria de la extracción	0.4%	1.2%
Industria manufacturera	15.3%	16.4%
Construcción	0.7%	11.4%
Terciario	79.5%	50.8%
Comercio	26.1%	15.4%
Restaurantes y servicios de hospedaje	11.3%	4.6%
Transportación, comunicación y almacenamiento	1.4%	7.1%
Servicios profesionales, financieros y corporativos	7.0%	6.9%
Servicios sociales	13.7%	4.7%
Servicios diversos	15.2%	7.5%
Gobierno y agencias internacionales	4.8%	4.7%
Sin especificación	0.4%	0.6%
Total	100%	100%

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2014.

Debido a que socialmente las mujeres son responsables de las tareas domésticas y del cuidado, las mujeres con hijos o quienes tienen una pareja enfrentan mayores costos de oportunidad para trabajar fuera del hogar (Gammage & Orozco, 2008). En México, como en muchos otros países, los empleadores prefieren contratar mujeres solteras y sin hijos porque conciben que las responsabilidades del hogar interfieren con su trabajo (Chant, 1991; Levine, 1990). De igual forma, madres solteras y mujeres casadas enfrentan trabajos domésticos y tareas del cuidado menos flexibles, por lo que tienen una mayor probabilidad de ser empleadas en el sector informal (Cunningham, 2001). Por lo tanto, las diferencias en las responsabilidades domésticas también explican en parte las diferentes tasas de participación entre los hombres y mujeres (Sánchez & Pagán, 2001). De acuerdo con datos del Censo Poblacional 2010 del INEGI, 12.5% de las mujeres mayores de 12 años tienen un hijo, 16.7% tienen dos hijos y 14.3% tienen tres hijos (INEGI, 2010).

Con base en la Encuesta de Familia y Vulnerabilidad (ENFAVU) 2006, 53.8% de las mujeres que dejan de trabajar es debido a que deciden ocuparse de sus hijos o porque se casaron (Instituto de Investigaciones Sociales, 2006). Y de acuerdo con la Encuesta de las Condiciones y Vivencias de la Pobreza en Zonas Urbanas en México 2002 del Observatorio de Género y Pobreza, 52.1% de las mujeres y 51.0% de los hombres en México no están de acuerdo en que las mujeres trabajen debido a que éstas no darían a los hijos la atención necesaria (Observatorio de Género y Pobreza, 2002). En el caso de Nuevo León, 56.2% de las mujeres y 61.2% de los hombres considera que cuando la mujer tiene hijos pequeños, no debería trabajar fuera de la casa (Ribeiro, 2011).

En esta dirección, el INEGI (2014b) estima que las mujeres en México destinan a las

labores domésticas entre 12.8 y 18 horas más que los hombres, y dicha brecha se incrementa hasta 14.9 y 19.9 horas para el caso de mujeres en situación de pobreza. De igual forma, los resultados revelan que la diferencia entre el tiempo destinado por parte de las mujeres y los hombres a las tareas domésticas es mayor en las mujeres que se encuentran entre los 45 y 64 años de edad (18 horas). Además, las mujeres ocupadas dedican entre 10.1 y 12.9 más horas que los hombres a las tareas domésticas. Con respecto a las actividades del cuidado, el INEGI encuentra que las mujeres destinan entre 3.8 y 13.5 más horas que los hombres a las tareas del cuidado. La mayor diferencia en las tareas del cuidado se presenta en las mujeres entre 14 y 44 años de edad (13.5 horas) y la menor brecha se encuentra en las mujeres mayores a 65 años (3.8 horas).

CAPÍTULO 3

MARCO TEÓRICO

3.1 Definición de actitudes

En la literatura existen diferentes definiciones del término actitudes; sin embargo, la mayoría hace referencia a predisposiciones sobre cómo actuar hacia un objeto o persona. De acuerdo con Allport (1935), una actitud denota un estado mental y neuronal de disposición que se encuentra organizado mediante experiencias que ejercen una influencia dinámica o directa sobre las repuestas de los individuos hacia todos los objetos y situaciones a los que se encuentra relacionado. Básicamente, las actitudes son ideas cargadas de emociones que influyen el comportamiento de los individuos (Triandis, 1971). Así, las actitudes reflejan las convicciones que las personas tienen acerca de cuáles objetos son buenos o malos (Collins, 1970). Por su parte, Katz (1960) define las actitudes como predisposiciones de los individuos a evaluar algún símbolo, objeto o aspecto de su mundo en una manera favorable o desfavorable.

De esta manera, las actitudes funcionan como un componente que permite que las personas entiendan el ambiente en el que se desarrollan (Triandis, 1971). Diversos autores (Allport, 1935; Collins, 1970; Triandis, 1971) han señalado que las actitudes definen algunos aspectos de la personalidad de las personas. De igual forma, las actitudes otorgan cierto grado de predictibilidad a los individuos. Es decir, las personas generan reacciones hacia diferentes objetos o personas basados en sus creencias o experiencias previas. De esta manera, cuando las personas saben cómo comportarse y los posibles resultados de dicho comportamiento, ellas ganan predictibilidad sobre sus sistemas de comportamiento (Triandis, 1971).

Así, las actitudes de los individuos sirven como un medio de ajuste a los ambientes en los que se desarrollan, y además facilitan las interacciones con otras personas que tienen sistemas de comportamiento similares (Katz, 1960; Triandis, 1971). De esta manera, los individuos respaldan y justifican su comportamiento con base en sus actitudes y opiniones (Triandis, 1971). De manera más específica, las actitudes son intenciones de comportamiento. Todas las actitudes incluyen creencias, pero no todas las creencias involucran actitudes (Katz, 1960). Por otro lado, las personas se comparan constantemente con personas con las cuales comparten similitudes y en cierta medida adoptan sus actitudes y comportamiento (Triandis, 1971).

Las actitudes están compuestas por tres componentes: el cognitivo, afectivo y conductual (Katz, 1960; Triandis, 1971). El componente cognitivo está conformado por las ideas que las personas poseen sobre un objeto. Estas ideas funcionan como un medio para clasificar los objetos en diferentes categorías. Las categorías son formadas con base en los atributos de los objetos. En este sentido, los estereotipos son el resultado de categorizaciones generales realizadas por las personas. A su vez, los estereotipos también constituyen ideas para caracterizar objetos. Por su parte, el componente afectivo está formado por emociones que una idea o categoría produce en las personas. Este componente determina la intensidad de una actitud. El componente conductual representa las predisposiciones de acción que las personas tienen hacia los objetos. Así, el componente cognitivo es la condición mínima para que una persona tenga una actitud en relación con determinado objeto. Cuando una persona no puede clasificar o no conoce determinado objeto, no es posible que la persona pueda asociar el objeto con emociones placenteras o no placenteras (Katz, 1960; Triandis, 1971).

Por su parte, las emociones son creadas a través de las percepciones que las personas tienen acerca de las metas que los objetos les pueden ayudar a alcanzar. Por lo tanto, los individuos tienden a desarrollar emociones positivas hacia objetos que les pueden generar resultados deseables o satisfactorios. No obstante, las normas dictan en gran medida los comportamientos de las personas y las consecuencias esperadas de éstos. Así, las normas también determinan las emociones desarrolladas hacia los objetos. Las normas desarrollan hábitos y éstos son creados mediante un proceso de aprendizaje a través del tiempo (Triandis, 1971). En este sentido, Triandis (1971) señala que las actitudes y normas tienen una correlación cercana a 0.80. Sin embargo, los individuos poseen ideas acerca de lo que es un comportamiento correcto. De esta manera, el comportamiento de los individuos que experimentan sentimientos o emociones negativas hacia un objeto o categoría no necesariamente es regido por sus sentimientos o emociones. Por ejemplo, las personas pueden tener actitudes negativas hacia las mujeres que trabajan fuera del hogar, pero no necesariamente actuarán en contra de ellas (Katz, 1960).

El concepto de actitudes mantiene una relación cercana a las definiciones de opiniones, roles y valores. Las opiniones son expresiones verbales de las actitudes de los individuos (Thurstone, 1928). De esta manera, las opiniones refieren a lo que la gente dice sobre determinado objeto y la manera en la que las personas dicen que actuarán hacia el objeto. No obstante, a pesar de que las actitudes pueden expresarse a través de las opiniones, éstas también pueden ser expresadas en términos no verbales (Katz, 1960).

Por su parte, el término rol refiere a patrones consistentes de las actividades de las personas (Peplau, 1983: 222). Los roles implican la repetición de ciertas prácticas a través del tiempo, pero no todos los patrones constituyen un rol (Peplau, 1983). Por ejemplo, lavarse los dientes o dormir todos los días no forman parte del rol de un género en particular. También, algunos roles pueden estar formados por actividades con menor frecuencia de ocurrencia. Por ejemplo, dar a luz puede considerarse como parte del rol de las madres, pero es menos frecuente que la actividad de amamantar a sus hijos.

Con respecto a los valores, un sistema de valores constituye una estructura jerárquica de actitudes específicas (Katz, 1960). Los valores están constituidos por actitudes y la interpretación de circunstancias y opiniones que las personas tienen sobre el sentido de sus

vidas (Chiro, 2012). De acuerdo con Katz (1960), cuando una actitud se encuentra separada de un sistema de valores es más probable que ésta cambie más fácilmente ante impactos externos; sin embargo, cuando la actitud se encuentra fuertemente ligada a un sistema de valores, ésta es más resistente al cambio. Además, las actitudes reflejan las creencias de los individuos (Plutzer, 1986). De acuerdo con Plutzer (1986), un sistema de creencias hace referencia a un conjunto de relaciones ordenadas de determinadas ideas y actitudes con las actitudes de otros individuos.

Por otro lado, las actitudes tienden a ser consistentes entre ellas y con el comportamiento de las personas (Triandis, 1971). Por lo tanto, las personas serán más propensas a desarrollar actitudes similares hacia objetos que pertenezcan a la misma categoría. Por ejemplo, si una persona asocia a las mujeres que participan en el mercado laboral con madres irresponsables, dicha persona tenderá a tener las mismas actitudes hacia las mujeres que trabajan fuera del hogar y hacia las madres irresponsables. De igual forma, si las personas sienten respeto hacia las mujeres que pertenecen a la fuerza laboral, ellas serán más propensas a interactuar o cooperar con las mujeres trabajadoras.

3.2 Cambio de actitudes

En esta sección se presenta una revisión de dos teorías que sirven para explicar los mecanismos a través de los cuales las actitudes de las personas cambian. Entre estas teorías se encuentran la teoría de la consistencia cognitiva y las teorías de la modernización. La siguiente sección presenta la teoría de la consistencia cognitiva. De acuerdo con esta teoría, las actitudes y sus diferentes componentes mantienen una consistencia entre ellos. De esta manera, cuando un factor externo altera cualquier componente, las actitudes cambian con el objetivo de mantener su consistencia. Después, se presentan las teorías de la modernización. En general, éstas sugieren que la industrialización genera un ambiente favorable para el desarrollo de actitudes menos tradicionales sobre los roles de género. De acuerdo con las teorías de la modernización, los cambios generados por la industrialización, tales como la mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral, la diversificación de interacciones sociales, el mayor acceso a la tecnología y niveles de educación más altos, promueven la adopción de actitudes más igualitarias sobre los roles de las mujeres. Finalmente, con base en estas teorías, la última sección presenta los factores que determinan el cambio de actitudes entre las mujeres y una revisión de literatura que respalda el impacto de tales aspectos.

3.2.1 Teoría de la consistencia cognitiva

La teoría de la consistencia cognitiva postula que las actitudes, las creencias y el comportamiento son consistentes entre ellos, pero ante la presencia de inconsistencias los individuos naturalmente reducen tales discrepancias (Katz, 1960; McGuire, 1960). Es decir, cuando las actitudes hacia un objeto cambian, las actitudes hacia otro objeto relacionado también cambiarán. De igual forma, las actitudes que mantienen inconsistencias entre ellas son más propensas a cambiar. Por ejemplo, si la persona *a* simpatiza con la persona *b*, quien a su vez tiene emociones positivas hacia el objeto *x*, la persona *a* tenderá a desarrollar actitudes positivas hacia el objeto *x*. Sin embargo, si la persona *b* cambia sus preferencias y ahora posee emociones negativas hacia el objeto *x*, la persona *a* tenderá a ajustar su posición referente al

objeto x . En este ejemplo la teoría de la consistencia cognitiva señala que existe un balance cuando las tres relaciones son positivas (por ejemplo, la persona a simpatiza con la persona b , a su vez la persona b tiene emociones positivas hacia el objeto x , y la persona a también simpatiza con el objeto x) o cuando dos relaciones son negativas (por ejemplo, la persona a no simpatiza con la persona b , la persona b tiene emociones positivas hacia el objeto x , y la persona a tiene emociones negativas hacia el objeto x). De acuerdo con esta teoría, cuando todas las relaciones son negativas o sólo una es negativa, el sistema relacional se encuentra desbalanceado y es más propenso a cambios que cuando éste se encuentra en balance. Sin cambios externos, en un sistema desbalanceado es más probable que las actitudes cambien que en uno balanceado. Por ejemplo, en un sistema que se denomina desbalanceado en donde la persona c no simpatiza con la persona d , y en donde ambas personas mantienen emociones negativas hacia el objeto x , al analizarlo únicamente desde la persona c , es más probable que la persona c cambie su posición con respecto al objeto x o hacia la persona d que en el caso en el que el sistema se encontrara balanceado. Así, si la persona d expresa sus emociones negativas en torno al objeto x , la persona c coincidirá con la posición de la persona d y gradualmente comenzará a simpatizar con d . La teoría de la consistencia cognitiva sostiene que si el sistema no se encuentra balanceado, las relaciones son más propensas a cambiar y la fuerza de las relaciones existentes determinará cuáles serán las relaciones que cambiarán (Triandis, 1971).

El componente cognitivo de las actitudes cambia cuando los individuos asimilan diferente información en torno a un objeto o persona, lo cual a su vez altera el componente afectivo (Triandis, 1971). Sin embargo, Triandis (1971) advierte que la presencia de inconsistencias entre el componente cognitivo y el afectivo no produce cambios en las actitudes de manera inmediata. De esta manera, una persona puede recibir un mensaje positivo acerca de determinado objeto, el cual puede alterar su componente cognitivo; no obstante, esto no necesariamente producirá un cambio general en las actitudes que la persona tenga hacia dicho objeto. Por ejemplo, si las personas que desaprueban a las madres que trabajan reciben información sobre algunos resultados de su buen desempeño en el hogar, a través de dicha información estas personas pueden realizar una distinción entre las “buenas madres trabajadoras” y “la mayoría de las madres trabajadoras”. Las reacciones que las personas tienen hacia nuevos mensajes o información dependerán en gran medida de sus experiencias previas y necesidades actuales. Así, si las personas comienzan a experimentar recompensas o situaciones satisfactorias provenientes de un objeto, los individuos tenderán a generar actitudes positivas hacia tal objeto. A su vez, cuando las personas experimentan castigos o situaciones insatisfactorias a través de un objeto, ellas serán más propensas a desarrollar actitudes negativas hacia éste. Adicionalmente, necesidades particulares tenderán a intensificar algunos mensajes y la pertenencia a determinados grupos influenciará el grado bajo el cual las personas aceptarán nuevos mensajes o información sobre determinados objetos (Katz, 1960; Triandis, 1971).

Además, para generar cambios en las actitudes de las personas se requiere de una influencia de larga duración en sus vidas (Collins, 1970). Las actitudes de las personas también tienden a mantener consistencia con sus experiencias diarias (Inglehart, 1990). Los individuos pueden alterar sus actitudes a través de nuevas experiencias con las que se interactúe de manera constante (Bell, 1976). De acuerdo con Triandis (1971), las experiencias directas alteran los tres componentes de las actitudes (el cognitivo, afectivo y conductual),

mientras que las experiencias indirectas solamente afectan los componentes cognitivo y conductual.

Kelman (1966) señala que nuevas experiencias pueden producir un cambio de actitudes porque la realización de nuevas prácticas permite que las personas puedan reexaminar sus actitudes hacia determinado objeto y tener experiencias diferentes en torno a éste. Una variedad de interacciones y opciones para actuar facilita el cambio de actitudes (Inglehart, 1990). La formación y cambio de actitudes depende en parte de las necesidades de los individuos y de las características de los ambientes en los que se desarrollan (Inglehart, 1990; Katz, 1960). Así, si las condiciones existenciales o necesidades de las personas cambian, es probable que como respuesta los individuos alteren sus actitudes. No obstante, las necesidades de los individuos tienden a ser más constantes en el tiempo (Katz, 1960).

De acuerdo con Katz (1960), los cambios en las actitudes de las personas son entendidos de mejor manera cuando éstos son analizados en términos de las funciones que las actitudes tienen en la vida de los individuos. Katz (1960) clasifica las actitudes en cuatro grupos con base en sus funciones: la instrumental (también llamada utilitaria), defensiva, expresiva de valores y la función de organización del conocimiento. La función instrumental permite que las personas alcancen sus metas. A través de esta función las personas intentan evadir castigos o situaciones insatisfactorias para maximizar su bienestar. De esta manera, las metas de los individuos son importantes en la adopción de las actitudes con una función instrumental. La teoría de la elección racional señala que los incentivos de las personas determinan su comportamiento. En este sentido, Inglehart (1990) reconoce que la motivación de las personas puede estar completamente basada en incentivos personales –o de acuerdo con la teoría de la elección racional, en la naturaleza de los individuos– que permiten que las actitudes sean constantes. Por otro lado, Katz (1960) indica que mediante la función defensiva las personas protegen su auto-imagen o a ellos mismos de las realidades existentes en sus ambientes. Por ejemplo, cuando las personas no pueden admitirse a ellas mismas que se sienten humilladas, ellas pueden proteger estos sentimientos desarrollando su ego con actitudes de superioridad hacia otros individuos. Con respecto a la función expresiva de valores, ésta sirve para expresar las actitudes de las personas y su identidad (Katz, 1960). De acuerdo con Katz (1960), algunas personas pueden recibir satisfacción al expresar sus valores. Por su parte, la función de organización de conocimiento ayuda a que los individuos estructuren y organicen sus nociones en términos positivos o negativos.

En esta dirección, para cambiar las actitudes que tienen una función instrumental es necesario que las actitudes sirvan para lograr las metas de las personas o que sus objetivos cambien. Sin embargo, como ya se mencionó, las necesidades cambian a una velocidad lenta. De esta manera, los cambios en las actitudes son más probables cuando las personas encuentran otras actitudes que les sirvan para obtener lo que desean. Por su parte, las actitudes cuya función es defensiva cambian ante la presencia de amenazas, prevalencia de autoritarismo, influencia social o prohibiciones. Mientras tanto, las actitudes con una función expresiva de valores pueden cambiar cuando las personas experimentan cierto nivel de insatisfacción con su autoconcepción o presentan discrepancias de antiguas actitudes con un nuevo sistema de valores adoptado. Finalmente, las actitudes que funcionan para la organización del conocimiento cambian cuando las actitudes ya no son adecuadas para su

adaptación a nuevas situaciones o ya no se encuentran en balance con otras actitudes o sistemas de valores existentes en las personas (Katz, 1960).

Por su parte, Kelman (1958, citado en Collins, 1970) clasifica el proceso de cambio de actitudes en tres grupos: de conformidad, identificación e internalización. El proceso de conformidad ocurre cuando los individuos aceptan influencias de otras personas o grupos sobre su comportamiento porque éstos esperan una aceptación o una reacción favorable por parte de ellos. Esta reacción favorable puede ser una recompensa o la evasión de un castigo. El proceso de identificación sucede cuando las personas adoptan comportamientos que satisfagan su identificación con otros individuos o grupos. Finalmente, el proceso de internalización ocurre cuando los individuos aceptan influencias sobre sus comportamientos porque éstas son consistentes con sus sistemas de valores.

3.2.2 Teorías de modernización

Aunque las diferentes perspectivas de la modernización presentan problemas en la mayoría de sus predicciones, éstas brindan un marco relevante para explicar la trayectoria de la adopción de actitudes más igualitarias entre las personas (Inglehart & Welzel, 2005). La definición de modernización connota un proceso de cambios simultáneos y de larga escala en diferentes arenas (Martinelli, 2005). De acuerdo con las teorías de la modernización, ante la presencia de cambios estructurales las personas recurren a la adopción de nuevas actitudes para así poder adaptarse a las nuevas situaciones prevalecientes en su ambiente (Chase, 2006; Chirot, 2012; Inglehart, 1990; Inglehart & Norris, 2003; Inglehart & Welzel, 2005). En este sentido, cambios estructurales, tales como la industrialización o acciones gubernamentales, pueden transformar las actitudes que los individuos tienen hacia la equidad de género (Inglehart, 1990; Inglehart & Norris, 2003; Inglehart & Welzel, 2005).

Existen dos perspectivas en las teorías de la modernización que buscan explicar los mecanismos a través de los cuales las mujeres transitan hacia la adopción de actitudes más igualitarias. La primera perspectiva señala que el desarrollo de actitudes más igualitarias entre las personas está determinado por las mejoras en la seguridad económica que se genera a través de los procesos de modernización (Inglehart, 1990; Inglehart & Norris, 2003; Inglehart & Welzel, 2005). Por su parte, la segunda perspectiva sugiere que las nuevas experiencias vividas de manera diaria y producidas por los procesos de modernización conllevan a un mayor énfasis en la equidad de género por parte de las personas (Bell, 1976).

Con respecto a la primera perspectiva, las personas que experimentan continuos niveles de inseguridad relacionados con la satisfacción de sus necesidades básicas son más propensas a desarrollar actitudes cercanas a la desconfianza y a promover una división tradicional de roles, posiciones autoritarias y prácticas orientadas a la religión (Inglehart, 1990). Es probable que dichas actitudes sean desarrolladas por individuos vulnerables al desempleo, inseguridades económicas, desastres naturales o problemas de salud (Inglehart, 1990). Con base en las teorías de la modernización, la transición de una economía basada en la agricultura a una industrial produce desarrollo económico en la sociedad. De manera paralela, la industrialización es acompañada por el desarrollo del Estado de bienestar cuyo principal objetivo es promover el bienestar de los ciudadanos. Aunque existe evidencia que señala que el crecimiento económico no necesariamente conlleva a mejoras en las condiciones de

bienestar de toda la población, diversos estudios confirman el argumento de que el progreso económico está altamente relacionado con actitudes más igualitarias entre las personas (Inglehart, 1990; Fernández, 2010; Goldin, 1990).

El desarrollo económico y la mayor protección social generada por parte del Estado de bienestar promueven mayor seguridad sobre las necesidades básicas de las personas. Conforme la escasez disminuye, el efecto marginal del desarrollo económico decrece y los individuos comienzan a anhelar la satisfacción de otros aspectos para sus vidas (Inglehart, 1990). Cuando los individuos consideran la seguridad económica y la supervivencia como dadas, éstos tienden a enfatizar el bienestar subjetivo y elementos relacionados a su calidad de vida. En general, el desarrollo económico provee de mayores capacidades y niveles de autonomía a las personas para elegir y dirigir sus vidas con base en sus aspiraciones (Inglehart, 1990). De acuerdo con Inglehart (1990) e Inglehart y Welzel (2005), elecciones más autónomas crean un clima favorable para el desarrollo de actitudes menos tradicionales. De manera específica, los individuos cuya prioridad no es la satisfacción de sus necesidades básicas valoran más aspectos relacionados con su calidad de vida, autoexpresión, tolerancia, protección ambiental, diversidad y equidad de género (Inglehart & Norris, 2003).

En general, la industrialización genera cambios socioeconómicos a través de los procesos de producción (Inglehart, 1990). Los procesos de producción industrializados requieren de una fuerza laboral especializada en estos procesos. El desarrollo del Estado de bienestar, en conjunto con mayores niveles de ingreso y la nueva demanda por fuerza de trabajo calificada, promueve el ingreso de las personas a instituciones educativas. Los mayores niveles de educación exponen a los individuos a nuevo conocimiento y a visiones más igualitarias. Por lo tanto, personas más educadas tienden a adoptar valores seculares y a basar sus creencias y decisiones en el racionalismo (Inglehart, 1990; Inglehart & Norris, 2003).

Aunque en las sociedades industriales el rol de la familia y la religión continúa siendo importante en la vida de las personas, el desarrollo del Estado de bienestar disminuye esta relación. El desarrollo del Estado de bienestar provee una mayor protección social para los individuos vulnerables. Dicha condición reduce la importancia de la religión sobre el bienestar de las personas. Entonces, por ejemplo, cuando las familias monoparentales tienen mayores probabilidades de cubrir sus necesidades económicas a causa del desarrollo del Estado de bienestar y del progreso económico, la religión pierde influencia sobre el comportamiento de las personas, y los individuos comienzan a ver el divorcio, a las madres solteras y la equidad como una situación cada vez más aceptable, debido, principalmente, a que la supervivencia de los hijos también es posible en situaciones familiares que la religión clasifica como no deseables (Inglehart, 1990). De esta manera, los procesos de modernización crean una “identidad moderna” enmarcada por “racionalismo, individualismo/subjetividad, utilitarismo, una incesante búsqueda por el conocimiento, innovación y descubrimiento, la constitución de la persona como una persona autónoma, la negación por los límites, los principios de libertad e igualdad de derechos y oportunidades” (Martinelli, 2005: 19). Además, debido a que la libertad e igualdad son principios centrales desarrollados durante los procesos de modernización, la religión constituye una restricción para estas visiones. Esto es lo que constituye el fenómeno de la secularización (Inglehart, 1990).

Con respecto a la segunda perspectiva, Bell (1976) asocia los cambios de actitudes con las nuevas condiciones prevalecientes en las actividades económicas, instituciones y con la emergencia de nueva tecnología. De acuerdo con Bell (1976), las transformaciones en los ambientes en los que las personas se desarrollan producen profundas modificaciones en las concepciones que los individuos tienen acerca del mundo. Ante la presencia de nuevas tecnologías, las personas experimentan un mundo más mecánico en el que poseen control sobre los procesos de producción y sobre los elementos de la vida diaria (Chirot, 2012). El desarrollo de la tecnología ocurre bajo la base del conocimiento científico. Así, la racionalidad es el centro de la modernidad y se convierte en un medio a través del cual la coexistencia social es posible y constituye un mecanismo para explicar la realidad (Martinelli, 2005).

De igual forma, las actitudes de las personas están ampliamente definidas por sus interacciones con las actividades económicas que llevan a cabo debido a que en el mercado de trabajo es donde los individuos producen y obtienen lo que necesitan (Bell, 1976; Chirot, 2012). De manera paralela, la perspectiva estructural sostiene que las instituciones sociales, con las cuales los individuos interactúan de manera constante, crean y moldean las actitudes de las personas (Gerson, 1985). Así, con base en esta perspectiva, en sociedades tradicionales, el comportamiento y las actitudes de las mujeres se encuentran determinada por la dominación ejercida por sus parejas y por las prácticas tradicionales reforzadas en la estructura social en la que más se desenvuelven, el hogar.

Por su parte, la inserción de las mujeres en la fuerza laboral las expone a nuevas y diferentes interacciones que pueden transformar sus motivaciones y significados. El medio ambiente, las interacciones con otros individuos y las experiencias de las personas determinan sus preferencias y creencias sociales, las cuales a su vez definen el grado al cual las actitudes pueden cambiar (Chase, 2006; Fernández, 2010). Cuando las oportunidades o necesidades económicas provocan que los individuos adopten roles que no se encuentran alineados a los valores de los grupos a los que actualmente forman parte, la posibilidad de diversificar relaciones les permiten crear lazos sociales con otras personas con roles diferentes y más cercanos a sus necesidades (Bell, 1976). Bell (1976) señala que el desarrollo económico y del Estado de bienestar son acompañados por nuevas interacciones en diferentes esferas, no sólo con personas, sino también con instituciones. En esta dirección, la diversidad de interacciones crea un sentido de autonomía humana (Inglehart, 1990). A través del empleo las interacciones humanas son más diversas y las mayores oportunidades de trabajo remunerado hacen que los roles de las personas no se encuentren restringidas a arenas específicas.

Así, cuando las mujeres participan en el mercado de trabajo, sus interacciones y interacciones sociales se incrementan. La diversidad de interacciones humanas libera a los individuos de círculos sociales cerrados y les brinda opciones para interactuar con personas que compartan sus mismas necesidades y ambientes (Inglehart & Norris, 2003). Allport (1954, citado en Triandis, 1971) señala que las actitudes de las personas son creadas y cambiadas hablando e intercambiando ideas con los miembros de los grupos a los que pertenecen. Así, la pertenencia a nuevos grupos, como la fuerza de trabajo, cambia las actitudes de las personas. En este sentido, las actitudes de las personas son creadas a través de los procesos de socialización y los individuos funcionan como canales de transmisión de las visiones de los grupos de los cuales son parte (Merton, 1959). De esta manera, las nuevas experiencias de

socialización redefinen las orientaciones subjetivas de los individuos, las cuales a su vez determinan sus respuestas a las situaciones que enfrentan (Chase, 2006).

En resumen, la modernización denota una transición de una sociedad preindustrial hacia una economía industrial y una postindustrial. Las sociedades preindustriales se caracterizan por actividades económicas primarias, altas tasas de fertilidad y una marcada división de trabajo en donde las mujeres son alentadas a permanecer en el hogar (Spitze, 1988). En estas sociedades las personas tienden a desarrollar actitudes que se oponen a situaciones menos tradicionales como el divorcio, la homosexualidad y la igualdad de género (Inglehart, 1990; Fernández, 2010; Plutzer, 1986).

De acuerdo con las teorías de la modernización, existen dos fases mediante las cuales la industrialización induce a las mujeres a adoptar actitudes más igualitarias. En la primera etapa, se sustituye el uso de animales en los procesos de producción por los nuevos avances tecnológicos. De esta manera, en sociedades industriales el ambiente de trabajo para la mayoría de las personas es remplazado por fábricas. La emergencia de nuevas empresas incrementa la demanda por fuerza de trabajo y las nuevas oportunidades de trabajo provocan que las mujeres se inserten a la fuerza laboral. A su vez, la industrialización requiere de habilidades especializadas que son adquiridas a través de la educación formal. En este sentido, el proceso de modernización acelera las oportunidades educativas para las personas, lo cual incrementa el nivel de escolaridad de la población en general (Inglehart, 1990). La creciente participación femenina en el mercado de trabajo, las interacciones con otras personas y los mayores logros educacionales provocan que los individuos adopten actitudes más igualitarias (Inglehart, 1990; Inglehart & Norris, 2003; Inglehart & Welzel, 2005).

La industrialización promueve el desarrollo de la ciencia y la tecnología, la formación de un mercado global capitalista, la especialización y el consumo masivo (Martinelli, 2005). También, la industrialización es acompañada por un rápido proceso de urbanización, altos niveles de migración hacia áreas urbanas, diferenciación social, una creciente movilidad social, secularización, individualismo, racionalismo, utilitarismo y un incremento en la edad de matrimonio. Por su parte, una creciente participación en el mercado de trabajo y un mayor acceso a métodos anticonceptivos disminuyen las tasas de fertilidad (Martinelli, 2005). Aunque, la religión se convierte en un aspecto menos importante en la vida de las personas conforme la tecnología les brinda mayor control sobre los ambientes en los que se desempeñan, ésta continúa teniendo influencia sobre las normas acerca del apropiado rol de los hombres y las mujeres dentro y fuera del hogar (Inglehart & Norris, 2003). De esta manera, el proceso de industrialización se caracteriza por la existencia de situaciones en las que las fuerzas sociales y culturales ejercen influencias contradictorias hacia determinados objetivos, tales como las prácticas tradicionales promovidas por la religión y la exposición a ideas más igualitarias a través de la educación.

Con respecto la dimensión política, ésta se caracteriza por el incremento de las intervenciones del gobierno en la vida de las personas, un mayor número de instituciones y el desarrollo del Estado de bienestar, cuyo objetivo principal es promover el bienestar de los ciudadanos (Martinelli, 2005). Cambios generados por la modernización altera las experiencias de los individuos y sus estrategias de adaptación a dichas situaciones. En este sentido, la industrialización promueve la liberación de las mujeres de una autoridad patriarcal,

la modificación de los roles de las mujeres y los mayores niveles de autonomía individual. Sin embargo, a pesar de que los individuos tienden a adoptar actitudes más igualitarias, las desigualdades de género persisten tanto en los hogares como en el mercado de trabajo debido a que los cambios propiciados por los procesos de modernización no son instantáneos y, como ya se mencionó, durante dicho proceso coexisten fuerzas sociales y culturales que apuntan hacia diferentes objetivos (Inglehart, 1990).

La segunda etapa se caracteriza por la postindustrialización. En economías postindustriales, la mayoría de las personas reducen sus interacciones en el trabajo con maquinaria. La economía se centra en los sectores de los servicios, la innovación y el conocimiento. En este sentido, los trabajos involucran mayores interacciones con otras personas y símbolos. También, las personas de sociedades postindustriales tienden a trabajar en profesiones que disfrutan y en donde ellas tienen una percepción de realización personal. Además, los individuos respaldan la diversidad y la igualdad de género (Inglehart, 1990).

En la etapa de postindustrialización las mujeres tienen altos niveles de educación obtenidos a través de instituciones formales y han ganado poder en la política e incrementado su participación en todas las profesiones (Inglehart, 1990; Inglehart & Norris, 2003). En este tipo de sociedades las personas son menos tolerantes a la existencia de inequidades tanto dentro del hogar como en la sociedad. Las bases de las sociedades postindustriales son la innovación y el conocimiento. En este sentido, un ambiente en el que la innovación y la libertad de cuestionar prácticas existentes son esenciales promueve el surgimiento de la autoexpresión y resalta aspectos relacionados a la calidad de vida (Bell, 1976).

3.2.3 Teoría de la consistencia cognitiva Vs Teorías de modernización

En las secciones anteriores de este capítulo se presentaron la teoría de la consistencia cognitiva y las teorías de la modernización como dos perspectivas que sirven de marco teórico para determinar cómo las personas adoptan actitudes más igualitarias hacia los aspectos de género. Ambas teorías presentan similitudes y algunas diferencias en sus postulados.

Por un lado, tanto la teoría de la consistencia cognitiva como las teorías de la modernización establecen que las actitudes de los individuos cambian como respuesta a transformaciones que afectan aspectos relacionados con algún objeto. La teoría de la consistencia cognitiva considera que estos cambios pueden ser información nueva sobre algún objeto, diferentes experiencias, cambios en el ambiente de las personas o interacciones con personas con ideas diferentes (Katz, 1960; Triandis, 1971). De manera similar, las teorías de la modernización señalan que los cambios en el ambiente generados por el proceso de la industrialización, tales como lugares de trabajo más mecanizados, la diversidad de interacciones sociales, la exposición a ideas más igualitarias y la mayor seguridad económica de las personas propician la adopción de actitudes más igualitarias entre las personas (Inglehart, 1990).

A pesar de esta similitud, las teorías de la modernización son más específicas en la trayectoria de cambio de las actitudes en comparación con la teoría de la consistencia cognitiva. Aunque la teoría de la consistencia cognitiva señala que las actitudes de las personas cambiarán dependiendo de la fuerza existente en las relaciones en cuestión (Triandis,

1971), ésta no señala la velocidad a la cual éstas cambiarán. Por su parte, las teorías de la modernización establecen dos etapas a través de las cuales las personas adoptan actitudes más igualitarias y señalan que dichos cambios no son instantáneos, incluso, durante la primera etapa se establece la coexistencia de fuerzas sociales que promueven visiones más equitativas y otras que continúan fomentando prácticas tradicionales.

La teoría de la consistencia cognitiva y de las teorías de la modernización sirven como base de esta investigación. La línea de análisis de este trabajo toma como fundamento que la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo constituye un cambio importante que altera sus actitudes hacia sus roles tanto en la sociedad como en los hogares. Con base en la teoría de la consistencia cognitiva, las diversas interacciones sociales, las diferentes experiencias y la nueva información que las mujeres reciben en el mercado de trabajo permiten que las personas puedan reexaminar sus actitudes (Kelman, 1966) o alteran el componente cognitivo éstas, y como consecuencia también el resto de sus componentes (Katz, 1960; Triandis, 1971). La realización de prácticas menos tradicionales, como lo es la participación en el mercado de trabajo, puede constituir un cambio en el sistema relacional de las mujeres, lo que como resultado impactará sus actitudes en torno a sus roles. Por su parte, con base en las teorías de la modernización, se toma como línea de análisis que la inserción de las mujeres a la fuerza laboral, la exposición a ideas más igualitarias y la mayor seguridad económica generada a través del empleo remunerado promueven el desarrollo de actitudes más igualitarias entre las mujeres. De igual forma, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo incrementa sus posibilidades de interacciones sociales, lo cual las libera de grupos sociales que promueven prácticas tradicionales y permite la interacción con grupos que comparten sus necesidades y experiencias (Inglehart, 1990).

3.2.4 Determinantes de los cambios de actitudes

Bolzendahl y Myers (2004) realizan una distinción entre las perspectivas que buscan explicar el desarrollo de actitudes más igualitarias entre las personas. Los autores clasifican tales perspectivas en la basada en el interés y la basada en la exposición. La base teórica de la perspectiva basada en el interés indica que los individuos son más propensos a desarrollar o a cambiar sus actitudes hacia la equidad de género cuando ellos se benefician de posiciones más igualitarias de las mujeres en la sociedad. Básicamente, es más probable que las mujeres adopten actitudes igualitarias cuando ellas identifican un beneficio directo proveniente de una mayor equidad de género. De acuerdo con esta perspectiva, una de las razones por las cuales existen diferencias en las actitudes entre las personas es porque éstas tienen diferentes impresiones acerca de los beneficios que la equidad de género tiene en sus vidas (Glass, 1992). Mientras tanto, la perspectiva basada en la exposición sugiere que las actitudes de los individuos hacia la equidad de género son desarrolladas a través de mecanismos que los exponen a ideas de equidad. Los individuos pueden ser expuestos a ideas igualitarias a través de la educación, la socialización y las experiencias personales (Bolzendahl & Myers, 2004).

Por su parte, Gerson (1987: 213), basada en el trabajo de Luker, enlista tres razones por las cuales las mujeres tienen diferentes posiciones con respecto a los aspectos de género, debido a que: “1) las mujeres difieren significativamente en sus visiones, su interés percibido, y su comportamiento político; 2) estas diferentes perspectivas reflejan sus diferencias básicas

en sus circunstancias sociales; y 3) a las maneras en las que las mujeres construyen sus vidas, especialmente su compromiso hacia sus parejas, hijos y su familia”.

De manera general, los factores que generan cambios de actitudes hacia los roles de los hombres y las mujeres pueden ser clasificados en las diferentes categorías presentadas en los trabajos de Bolzendahl y Myers (2004) y Gerson (1987). Las siguientes secciones presentan diferentes mecanismos a través de los cuales las mujeres desarrollan posiciones más igualitarias con respecto a sus roles y a los de los hombres. Estos mecanismos son clasificados bajo las siguientes categorías: i) empleo e interacciones sociales; ii) la estructura del hogar; iii) características sociodemográficas; y iv) otros.

3.2.4.1 Empleo e interacciones sociales

Tanto la perspectiva basada en el interés como la basada en la exposición coinciden en que el empleo femenino es un factor determinante para cambiar las actitudes que tienen los hombres y mujeres. De acuerdo con la perspectiva basada en el interés, las mujeres que trabajan tienen actitudes más igualitarias que las que no participan en el mercado laboral debido a que las mujeres empleadas pueden percibir los beneficios de reducir las asimetrías de género en el mercado de trabajo. De manera contraria, las mujeres que no pertenecen a la fuerza laboral tienen menor interés en eliminar la discriminación de género en el mercado de trabajo (Bolzendahl & Myers, 2004).

Bolzendahl y Myers (2004) y Pampel (2011), con base en datos de Estados Unidos, encuentran que las amas de casa de tiempo completo tienen menos incentivos a que las asimetrías de género desaparezcan porque sus parejas, así como sus hogares, se encuentran en una situación económica relativamente mejor que la de las mujeres que participan en el mercado de trabajo. De hecho, Cassidy y Warren (1996) encuentran que las mujeres que no participan en el mercado de trabajo tienen actitudes hacia los roles de género similares a los puntos de vista que tienen sus parejas. Los autores señalan que, en general, las mujeres con mayor dependencia económica en sus parejas tienen una situación subordinada en el hogar, la cual conforma su aceptación de la existencia de desigualdades de roles de género en el hogar y la sociedad. Baxter y Kane (1995) señalan que la dependencia económica de las mujeres en sus parejas puede restringir su desarrollo de actitudes más igualitarias.

Además, otros argumentos de la perspectiva basada en el interés establecen que las mujeres pueden adherirse a visiones tradicionales sobre los roles de género para respaldar las elecciones que han realizado con respecto a sus estilos de vida (Gerson, 1985; Klein, 1984; Plutzer, 1988). Como resultado, trabajos de tiempo completo y mejores salarios son menos atractivos para las mujeres con mayor entrega a la vida familiar (Gerson, 1985; Glass, 1992).

Con respecto a la perspectiva basada en la exposición, Klein (1984) sostiene que el empleo provoca que las mujeres adopten actitudes más igualitarias a través de diferentes canales. Por un lado, las mujeres ganan nuevas capacidades en el mercado de trabajo, lo cual conlleva a que ellas cuestionen presunciones existentes sobre diferencias en las capacidades que tienen los hombres y las mujeres. Cuando las mujeres trabajan, ellas se dan cuenta que poseen las mismas capacidades que los hombres y comienzan a rechazar prácticas tradicionales y estereotipos que habían desarrollado. De igual forma, la exposición a nuevas

ideas e interacciones sociales incrementa su conciencia sobre sus oportunidades en otras arenas. Más aún, la experiencia laboral incrementa sus expectativas sobre su desarrollo personal. Aunque en algunos casos el ingreso generado por parte de las mujeres puede propiciar conflictos en la pareja (Ariza & De Olivera, 2003), las mujeres pueden ganar derechos en el hogar a través de su contribución al ingreso familiar (Klein, 1984). La inserción de las mujeres en el mercado laboral genera que se incrementen sus niveles de autoestima, adquieran cierto grado de independencia y ganen mayor respeto en la sociedad y dentro de sus familias (García & De Oliveira, 2004). De manera contraria, las mujeres que no participan en la fuerza laboral, y que además dependen económicamente de sus parejas, tienen un conocimiento limitado sobre sus oportunidades en el mercado de trabajo y en otras esferas en las que se pueden desarrollar (Baxter & Kane, 1995).

Adicionalmente, la perspectiva basada en la exposición indica que la participación laboral femenina expone a las mujeres a la discriminación existente en los lugares de trabajo y puede generar entre las mujeres afectadas una “conciencia feminista” que respalde prácticas menos tradicionales (Bolzendahl & Myers, 2004). Aunque los argumentos de la perspectiva basada en la exposición sugieren que las experiencias de discriminación en el mercado de trabajo incrementa el respaldo que las mujeres otorgan a la equidad, Gerson (1987) encuentra que cuando las mujeres experimentan situaciones insatisfactorias en el mercado de trabajo ellas son más propensas a incrementar su compromiso con la vida familiar y las labores domésticas. De esta manera, su rol en el hogar se convierte en una fuente de satisfacción y remplazo de la vida laboral. En la misma dirección, Fernández (2013) sugiere que la percepción de las mujeres sobre los altos costos que tiene trabajar fuera del hogar puede desincentivar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. No obstante, ambos estudios encuentran un impacto positivo del empleo femenino sobre las orientaciones de igualdad de los roles de género entre las mujeres que continúan trabajando.

En general, la perspectiva basada en la exposición sugiere que las mujeres en la fuerza laboral tienen mayor probabilidad de mantener actitudes más igualitarias porque las desigualdades de género existentes en el mercado de trabajo las hace estar conscientes de éstas y crean un sentido sobre la importancia de la equidad. También, la exposición al mercado laboral desaparece ideas que sostienen existentes diferencias entre las capacidades de los hombres y las mujeres. Además, las mujeres incrementan sus interacciones con personas que tienen visiones menos tradicionales sobre los roles de género (Bolzendahl & Myers, 2004; Klein, 1984).

Sin embargo, la experiencia en el mercado laboral impacta de manera diferente las orientaciones que las mujeres tienen hacia sus roles dependiendo de su estado marital. Thornton, Alwin y Camburn (1983) utilizando datos tipo panel de un periodo de dieciocho años y Spitze (1978) con datos de dos periodos de tiempo señalan que el empleo femenino tiene un efecto positivo en la adquisición de actitudes más igualitarias únicamente entre las mujeres casadas o en unión. Los autores no encuentran evidencia significativa que indique que la participación en el mercado de trabajo antes del matrimonio sea relevante para explicar las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género. Spitze (1978) sostienen que las actitudes que las mujeres tienen frente a la igualdad cambia ante la presencia de experiencias inusuales, y el empleo después del matrimonio constituye una experiencia inusual para la mayoría de las mujeres casadas o en unión.

Además, a pesar de los efectos positivos generados por el empleo femenino en el desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres, el impacto de su participación en el mercado de trabajo puede variar dependiendo de las condiciones del trabajo (Baxter & Kane, 1995; Cerrutti, 2003). Cerrutti (2003) sostiene que el impacto de la participación de las mujeres en la fuerza laboral difiere dependiendo si el trabajo realizado es a tiempo parcial o tiempo completo, en el mercado formal o en el informal, y si son trabajadoras independientes o no. Las mujeres que trabajan en el mercado de trabajo informal, a tiempo parcial o como trabajadoras independientes tienen una participación en la fuerza laboral más inestable que las mujeres que trabajan en el sector formal (Cerrutti, 1997). Aunque en general los cambios en la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres casadas está relacionada con sus ciclos de gestación y estado civil (Recchini & Wainerman, 1983), las flexibilidades del sector informal acentúan el hecho de que las mujeres continúen siendo las responsables de los trabajos domésticos y que entren y salgan del mercado de trabajo más fácilmente con base en las necesidades de los hogares, más allá que de sus propios deseos (Cerrutti, 1997; González, 2001).

De igual forma, el desarrollo de orientaciones más igualitarias es influenciado por el número de horas que las mujeres trabajan. Diversos estudios encuentran un mayor impacto sobre las actitudes femeninas con respecto a los roles de género conforme las mujeres incrementan las horas que trabajan en el mercado laboral (Cassidy & Warren, 1996; Glass, 1992). Aunque los resultados del estudio de Cassidy y Warren (1996) revelan un mayor impacto del empleo femenino sobre la adopción de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres que trabajan tiempo completo, las orientaciones hacia los roles femeninos de quienes trabajan tiempo parcial son más cercanas a las mujeres empleadas tiempo completo que a las de las mujeres que no participan en la fuerza laboral.

A su vez, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo involucra un mayor ingreso para el hogar. Como se mencionó anteriormente, existe evidencia de que el progreso económico está relacionado con preferencias más igualitarias por parte de los individuos (Inglehart, 1990; Fernández, 2010; Goldin, 1990). De manera general, el impacto que tiene la inserción de las mujeres en la fuerza laboral sobre las dinámicas familiares depende de la contribución de las mujeres a los ingresos del hogar (Spitze, 1988), las condiciones del trabajo (Cerrutti, 2003) y del número de horas trabajadas (Cassidy & Warren, 1996; Glass, 1992).

Por otro lado, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo también afecta el desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de la pareja y los hijos. De acuerdo con Baca (2005), el empleo femenino tiene la capacidad de transmitir cambios culturales a los hogares y la dinámica familiar cambia conforme los integrantes cambian sus actitudes. Aunque el empleo femenino tiene un mayor efecto en las actitudes de las mujeres que en las de los hombres (Cassidy & Warren, 1996; Pampel, 2011), la evidencia empírica señala que los esposos de las mujeres que participan en el mercado de trabajo brindan más apoyo a los aspectos relacionados con la equidad de género comparados con las parejas de las mujeres que no participan en la fuerza laboral (Cassidy & Warren, 1996; Farré & Vella, 2013; Spitze & Waite, 1981).

Plutzer (1991) menciona que las esposas trabajadoras comparten sus experiencias de discriminación y nuevas perspectivas sobre la equidad de género con sus esposos, lo que genera que ellos alteren sus orientaciones hacia los roles de género en la misma dirección. Así, de acuerdo con Plutzer (1991), los efectos del empleo femenino sobre el desarrollo de actitudes más igualitarias tiene mayor impacto entre los esposos de las mujeres que sufren discriminación en el lugar de trabajo. De manera similar, Bolzendahl y Myers (2004) indican que los esposos de las mujeres que participan en la fuerza laboral son más propensos a adoptar actitudes más igualitarias porque ellos se benefician de manera directa de una mejor posición de las mujeres en el mercado de trabajo. Por su parte, Spitze y Waite (1981) concluyen que los esposos de las mujeres que trabajan cambian sus actitudes hacia los roles de género porque ellos se dan cuenta de que el empleo de su pareja es económicamente conveniente para sus familias. De igual manera, la existencia de dos proveedores en el hogar altera las experiencias de los hombres y, para adaptarse a la nueva situación, esto resulta gradualmente en la adopción de actitudes más igualitarias por parte de ellos (Farré & Vella, 2013; Wilkie, 1993). Con respecto a las diferencias entre el impacto que tiene el trabajo femenino sobre las actitudes hacia la equidad de género de las mujeres y los hombres, Bolzendahl y Myers (2004) explican que las diferencias en el efecto del empleo femenino proviene del hecho de que los hombres no son quienes experimentan la discriminación existente en el mercado de trabajo de manera directa.

Por otro lado, existe evidencia que señala que las actitudes que los niños tienen hacia la equidad de género están correlacionadas con las orientaciones que tienen sus madres (Fernández, Fogli & Olivetti, 2004; Farré & Vella, 2013; Thornton, 1989). Utilizando datos panel de un período de dieciocho años, Thornton, Alwin y Camburn (1983) encontraron un impacto positivo de la participación de las madres en el mercado de trabajo sobre el desarrollo de orientaciones más igualitarias por parte de los hijos.

3.2.4.2 Las características del hogar

Diversos estudios han señalado que las características de los hogares son cruciales al analizar la situación de las mujeres (Baxter & Kane, 1995; Plutzer, 1988; 1991; Thornton, Alwin & Camburn, 1983). Plutzer (1988; 1991) y Baxter y Kane (1995) señalan que el contexto familiar conforma las visiones de género de las mujeres porque las características de los hogares también forman parte de las experiencias y los intereses de ellas. Aunque Gerson (1985) afirma que oportunidades inesperadas para participar en el mercado de trabajo pueden revertir ideologías desarrolladas durante edades tempranas en el hogar, Plutzer (1991) sostiene que el contexto familiar tiene un impacto mayor en el sustento de visiones no tradicionales. El autor argumenta que, en general, las mujeres que han vivido con un fuerte compromiso hacia las prácticas tradicionales de los roles de género tienen menos incentivos a rechazar actitudes que respaldan las elecciones y estilos de vida que han adoptado a lo largo de su vida.

En la misma dirección, la literatura ha señalado a los contextos familiares como estructuras que pueden promover el desarrollo de las mujeres o reforzar prácticas tradicionales a través de diversos mecanismos (Connell, 1987; Scott, 1996). Específicamente, la evidencia señala diferentes elementos del contexto familiar como indicadores de los cambios de actitudes de sus miembros hacia la equidad de género. Entre estos factores se encuentran el

número de hijos, las actividades del cuidado y la carga del trabajo doméstico, y los conflictos maritales.

Con respecto al tamaño del hogar, Plutzer (1991) utiliza el número de hijos como un predictor del desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres. El autor encuentra una relación negativa entre el número de hijos y las actitudes igualitarias de las mujeres. Con base en la perspectiva basada en el interés, Plutzer señala que las mujeres con más hijos tienen mayor dificultad para aceptar aspectos relacionados con la equidad de género porque éstos se basan en elementos distintos a su contexto familiar. En este sentido, Spitze y Waite (1981) sugieren que los esposos son más renuentes a aprobar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo cuando las mujeres tienen hijos más pequeños porque esto puede afectar la organización familiar. De manera contraria, Bolzendahl y Myers (2004) encuentran que el número de hijos tiene un impacto positivo en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género. Los autores argumentan que una mayor carga de trabajo generada por las actividades domésticas y el cuidado de los hijos provoca que ellas demanden una mayor participación por parte de sus esposos.

Con respecto a la perspectiva basada en la exposición, las demandas provenientes de las actividades involucradas en la crianza de los hijos y el trabajo doméstico también forman parte de la exposición que las mujeres tienen a visiones tradicionales, lo cual se refleja en sus actitudes (Baxter & Kane, 1995; Plutzer, 1988). En el mismo sentido, la perspectiva basada en la exposición sugiere que el número de hijos, así como sus edades, limita la exposición de las mujeres al desarrollo de actitudes más igualitarias porque ellas tienen menos tiempo para interactuar con otras personas o para participar en otras esferas (Klein, 1984). Las mujeres con un mayor número de hijos, específicamente las que tienen hijos más pequeños, pasan mayor tiempo realizando tareas domésticas y del cuidado que las mujeres con una menor cantidad de niños (Baxter & Kane, 1995; Thornton, Alwin & Camburn, 1983). De manera similar, Baxter y Kane (1995) utilizan el número de hijos para medir la dependencia que las mujeres tienen en sus parejas. Los autores encuentran que el número de hijos tiene un efecto negativo sobre la adquisición de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres. Además, Baxter y Kane señalan que el efecto negativo asociado con la mayor carga de trabajo doméstico que genera el mayor número de hijos se incrementa en sociedades con mayores desigualdades en equidad de género. Así, un mayor apoyo institucional a las actividades del cuidado puede incentivar la adopción de orientaciones menos tradicionales entre las mujeres.

Por otro lado, la evidencia de países en vías de desarrollo señala que las mujeres son más propensas a encargarse de las labores domésticas y que ésta no disminuye conforme las mujeres incrementan su participación en la fuerza de trabajo (Cerrutti, 2003; Del Tronco, 2008; Wainerman, 2003). Casique (1999) y Del Tronco (2008) señalan que en el caso de México las tareas domésticas llevadas a cabo por los esposos de las mujeres empleadas en el mercado de trabajo son similares a las de las parejas de las mujeres que no participan en la fuerza laboral. De esta manera, las mujeres que trabajan son más propensas a tener una doble carga de trabajo conformada por las tareas domésticas y el trabajo extradoméstico, lo cual a su vez puede desincentivar la participación femenina en la fuerza laboral (Moreno, 2003). La responsabilidad de ambas actividades refuerza la subordinación de las mujeres en los hogares y reduce la velocidad de cambio de sus actitudes hacia la equidad de género (Baca, 2005).

Adicionalmente, las mujeres que tienen una doble carga de trabajo enfrentan mayores restricciones para participar en otras actividades que pueden promover su bienestar (Del Tronco, 2008). De manera contraria, entornos en los que los hombres se encuentran involucrados en el trabajo doméstico y las actividades del cuidado promueven la capacidad de toma de decisiones de las mujeres (Kaufman, 2000; Scanzoni & Szinovacz, 1980) y su empoderamiento (Casique, 1999), lo cual impacta de manera directa en las orientaciones que las mujeres tienen hacia sus roles en la sociedad (Kaufman, 2000). Aunque en general los hombres se resisten a perder su estatus como proveedores únicos, ellos son más propensos a aceptar contribuciones económicas por parte de las mujeres que redistribuciones de las tareas del hogar (Thornton, Alwin & Camburn, 1983). De acuerdo con Perry-Jenkins y Crouter (1990), las actitudes de los hombres hacia la existencia de dos proveedores se encuentran correlacionadas con su participación en las labores del hogar. Aunque en el caso de México no existe evidencia que señale la existencia de una redistribución de las labores del hogar cuando las mujeres participan en el mercado de trabajo (Casique, 1999; Del Tronco, 2008), utilizando datos de Estados Unidos, Perry-Jenkins y Crouter (1990) encuentran que las familias con dos proveedores tienen una mayor probabilidad de experimentar una redistribución en la provisión y en las actividades del hogar que aquellos hogares en donde el hombre es el único proveedor de ingreso.

En general, el ingreso altera las relaciones y poderes dentro del hogar (Goldin, 1990). Como resultado, la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo puede causar o acentuar conflictos maritales. Los conflictos pueden surgir cuando las mujeres reducen su compromiso hacia las labores domésticas y la vida familiar o cuando la participación de los hombres en las tareas domésticas y del cuidado no se incrementan como respuesta de la mayor demanda de su participación por parte de las mujeres (Spitze, 1988). Grootaert y Narayan (2000) mencionan que los conflictos maritales pueden afectar de manera negativa la vida de las personas. Como consecuencia, las mujeres pueden salir del mercado de trabajo. Spitze y Waite (1981) señalan las preferencias que tienen las parejas de las mujeres hacia el empleo femenino como un determinante de la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Por otro lado, la sensibilidad por otros integrantes del hogar puede mejorar su nivel de bienestar porque se puede promover una mejor distribución de los recursos del hogar e incrementar la probabilidad de que las mujeres trabajen fuera de éste, lo que a su vez mejora la situación económica y promueve el desarrollo personal de las mujeres y la adopción de actitudes más igualitarias (Grootaert & Narayan, 2000).

3.2.4.3 Las características sociodemográficas

Las características sociodemográficas de los individuos juegan un papel importante en el cambio de actitudes de las personas. De acuerdo con Inglehart (1990) y Pampel (2011), las características sociodemográficas de las personas determinan el impacto que nuevas situaciones tienen en el desarrollo de orientaciones igualitarias por parte de los individuos. Como se mencionó anteriormente, diferentes estudios han encontrado una asociación entre las actitudes más igualitarias de las personas y su nivel de educación (Baxter & Kane, 1995; Cassidy & Warren, 1996), la edad (Baxter & Kane, 1995; Bolzendahl & Myers, 2004; Cassidy & Warren, 1996; Inglehart, 1990; Inglehart & Norris, 2003; Pampel, 2011), y la edad de la primera unión (Desai & Andrist, 2010).

Con respecto al nivel de educación, éste es un aspecto determinante en la vida de las mujeres y de los individuos en general. La educación hace que las mujeres perciban situaciones diferentes al matrimonio como un aspecto menos alejado de sus vidas (Baxter & Kane, 1995; Mason, Czajka & Arber, 1976). Pampel (2011) y Baxter y Kane (1995) encuentran que mujeres con mayores niveles de educación mantienen orientaciones más igualitarias hacia sus roles. Además, la educación no únicamente incrementa la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, sino también ésta se encuentra correlacionada con menores tasas de fertilidad y con una edad más avanzada en su primera unión (Rendón, 2008). Mujeres con menor educación se casan más jóvenes, lo cual reduce sus oportunidades de involucrarse en otras áreas tales como el mercado de trabajo o las esferas políticas y sociales. De igual forma, las parejas que se casan a edades más avanzadas tienen relaciones más igualitarias (Ribeiro, 1994b).

Adicionalmente, la educación promueve visiones menos tradicionales sobre los roles de los hombres y las mujeres (Ariza & De Oliveira, 2003; Baxter & Kane, 1995; Cassidy & Warren, 1996). Así, mujeres con mayores niveles de educación son menos solidarias con las inequidades de género y con los roles tradicionales. Como resultado, la estabilidad marital y los roles igualitarios se encuentran correlacionados de manera negativa en algunos grupos de la población (Kaufman, 2000). Aunque el divorcio y la separación se encuentran relacionadas en primera instancia con una inestabilidad económica y consecuencias psicológicas adversas, en el mediano plazo las mujeres alcanzan mayores niveles de autonomía e interacciones sociales (Támez, 2011).

Con base en la perspectiva basada en el interés, Pampel (2011) señala que las mujeres empleadas y con mayores niveles de educación son quienes sufren más discriminación y las consecuencias de la escases de oportunidades, porque ellas participan en más esferas en comparación con las mujeres que no trabajan fuera del hogar o que tienen menores niveles de educación. En este sentido, debido a que las mujeres empleadas y con mayor educación son quienes reciben más beneficios de la igualdad de género, ellas son más propensas a adoptar orientaciones más igualitarias (Bolzendahl & Myers, 2004; Plutzer, 1988; 1991).

Por otro lado, aunque el efecto de la educación es menor en la adopción de actitudes más igualitarias entre los hombres que en las mujeres (Pampel, 2011), los hombres con mayores niveles de educación desarrollan orientaciones más igualitarias hacia los aspectos de género (Baxter & Kane, 1995). Como se mencionó anteriormente, las parejas de las mujeres con visiones más igualitarias participan más en las tareas domésticas y del cuidado e involucran más a las mujeres en los procesos de toma de decisiones de los hogares (Kaufman, 2000). Así, el involucramiento de los esposos en el trabajo doméstico promueve el empoderamiento y autonomía de las mujeres (Casique, 1999). Esto altera el rol de las mujeres en los hogares y afecta las actitudes que ellas desarrollan hacia la equidad de género (Chiro, 2012; Goldin, 1990).

Con respecto a la edad, diversos autores señalan que personas de diferentes generaciones desarrollan cambios de actitudes de manera diferente (Baxter & Kane, 1995; Bolzendahl & Myers, 2004; Cassidy & Warren, 1996; Inglehart, 1990; Inglehart & Norris, 2003; Pampel, 2011). Tales autores indican que personas más jóvenes tienen actitudes más igualitarias y que éstas cambian más rápido que las de personas de mayor edad. Lo anterior

puede ser atribuido a las diferencias en las experiencias formativas durante la niñez y la adolescencia. Recientemente, el surgimiento de nuevas tecnologías y las tendencias hacia nuevos estilos de vida han promovido un ambiente más favorable para el desarrollo de la equidad de género (Bell, 1976). Debido a que la formación de las personas más jóvenes ha sido más favorable para ideas liberales que las experiencias vividas por las personas de mayor edad, personas más jóvenes adoptan actitudes igualitarias de manera más rápida (Inglehart, 1990). De manera contraria, personas con mayor edad tienen que adaptar sus estilos de vida a las nuevas situaciones prevalecientes en el mundo. Adicionalmente, es más probable que las actitudes cambien en edades tempranas porque las visiones desarrolladas durante la adolescencia y la etapa adulta son más resistentes al cambio (Inglehart & Norris, 2003).

El nivel de autonomía de las mujeres puede ser indicado a través de diferentes aspectos tales como la edad a la que ellas se casan (García, 2003). Por un lado, cuando las mujeres contraen nupcias a mayor edad tienen menos hijos (Desai & Andrist, 2010). Como se mencionó, un mayor número de hijos incrementa la carga de trabajo en el hogar y restringe su participación en otras actividades. Por otro lado, la edad a la que se contraen nupcias es asociada con el nivel de autonomía y empoderamiento de las mujeres (Narayan, 2005), porque las mujeres que se casan más jóvenes son más propensas a aceptar situaciones que refuerzan los roles tradicionales en el hogar (Desai & Andrist, 2010).

3.2.4.4 Otros factores

Entre los aspectos que afectan las actitudes que los individuos desarrollan hacia la equidad de género también se encuentran los recursos económicos que poseen, las orientaciones de los padres hacia los roles de los hombres y mujeres, el lugar de residencia y la religión. Plutzer (1988) sugiere que conforme las mujeres incrementen su participación en el mercado de trabajo, otras variables tales como la religión, educación, la raza y el lugar de residencia cobran mayor importancia en desarrollo de visiones más igualitarias entre las mujeres.

Con respecto a los recursos económicos, existe evidencia que señala que las mujeres con mayores recursos económicos ganan más espacios de control para poder redefinir sus vidas. Los recursos económicos están relacionados con la capacidad de las mujeres para actuar de manera más autónoma (Blood & Wolfe, 1960; Bojorquez-Chapela, Salgado & Casique, 2009; 2010; García, 2003). Aunque el empleo remunerado y el dinero recibido a través de la pareja son la principal fuente de ingreso para las mujeres, otros recursos, tales como la posesión de tierra y las transferencias monetarias, son importantes determinantes en sus vidas (Agarwal, 1994). La posesión de tierra por parte de las mujeres y las transferencias monetarias incrementan el poder de negociación con sus parejas y otros actores (Agarwal, 1994; Allendorf, 2007; Blood & Wolfe, 1960). Baxter & Kane (1995) encuentran que factores relacionados con la mayor dependencia económica que las mujeres pudieran tener en relación con los hombres, tales como el nivel de educación o recursos económicos, tienen un impacto negativo en el desarrollo de actitudes igualitarias por parte de las mujeres y dicho efecto es mayor en sociedades con mayores niveles de inequidad de género.

Por su parte, la religión es un aspecto importante con influencia en muchos países en vías de desarrollo, el cual busca mantener la prevalencia de valores tradicionales en el

matrimonio, la maternidad y la crianza de los hijos. En general, es posible argumentar que una mayor influencia por parte de la religión refuerza una división tradicional de las labores del hogar (Inglehart, 1990). Algunos estudios han encontrado que el cumplimiento de celebraciones religiosas se encuentra relacionado de manera negativa con el desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de los hombres y mujeres (Inglehart, 1990; Thornton, Alwin & Camburn, 1983). En este sentido, la predominancia de una cultura del machismo en conjunto con la importancia de la iglesia católica en el contexto latinoamericano ha conformado las actitudes que las mujeres tienen hacia el empleo remunerado y sus roles en la sociedad (Levine, 1990).

Adicionalmente, las acciones de los gobiernos juegan un rol importante en el curso de la vida de las personas (Esping-Andersen, 1990). De acuerdo con Agarwal (1994), el apoyo recibido por parte del Estado y de organizaciones no gubernamentales afectan la posición que mantienen las mujeres en sus relaciones. La posición relativa de las mujeres tiene el potencial de cambiar sus actitudes

Por otro lado, Bolzendahl y Myers (2004) señalan que regiones diferentes generan contextos particulares hacia las visiones sobre la equidad de género. Bolzendahl y Myers (2004) señalan que las personas que residen en zonas urbanas están expuestas a ideas menos tradicionales sobre los roles de género. Por lo tanto, ambientes urbanos promueven más el desarrollo de orientaciones igualitarias entre las personas que entornos rurales.

3.2.5 Una relación endógena

Aunque, como se mencionó anteriormente, el empleo femenino afecta de manera positiva la adopción de actitudes más igualitarias sobre los roles de género, existen suficientes razones para esperar la existencia de una relación contraria entre la fuerza laboral femenina y las orientaciones sobre los roles de género, es decir, puede existir una relación bidireccional entre ambos aspectos. Existen dos perspectivas que abordan las relaciones entre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y sus actitudes hacia la equidad de género. La primera perspectiva busca explicar los cambios en las actitudes de las mujeres como el resultado de su estatus en el mercado de trabajo (Gerson, 1987; Plutzer, 1988), su exposición a visiones sobre la equidad de género (Baxter & Kane, 1995; Plutzer, 1988; 1991), sus interacciones sociales (Bolzendahl & Myers, 2004; Klein, 1984) y un conjunto de variables socioeconómicas, tales como la educación (Pampel, 2011), la edad (Cassidy & Warren, 1996) y el número de hijos (Baxter & Kane, 1995). La segunda perspectiva sugiere que las orientaciones que las mujeres tienen hacia la equidad de género determinan sus decisiones a participar en el mercado de trabajo (Thornton, Alwin & Camburn, 1983).

A pesar de que ambas perspectivas poseen fuertes argumentos, existen pocos estudios de datos panel que exploran la relación causal entre las actitudes de las mujeres y su participación en la fuerza de trabajo. Esencialmente, con base en diferentes sustentos teóricos los estudios existentes asumen una naturaleza causal entre ambas variables.

Una relación causal implica, entre otras condiciones, que la variable independiente ocurra antes que la variable dependiente. En este sentido, Gerson (1987) encuentra que la mayoría de las mujeres que se emplean en su primer trabajo no lo hacen a causa de las

actitudes que mantienen hacia la equidad de género, sino más bien debido a su necesidad económica. De esta manera, la experiencia en el mercado laboral provoca que el empleo se convierta en un aspecto más importante en sus vidas e incrementa sus expectativas sobre su vida laboral. Relacionado a esto, Spitze y Waite (1981) no encuentran un impacto significativo de las orientaciones que tienen las mujeres en edades tempranas hacia la igualdad sobre sus decisiones futuras a participar en el mercado de trabajo. De hecho, sus resultados también indican que la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo es causado por las necesidades económicas de su hogar.

En la psicología social se argumenta que el comportamiento de los individuos puede ser regulado por sus actitudes (Kanfer, Karoly & Newman, 1974). Por ejemplo, algunas mujeres pueden optar por el divorcio a causa de actitudes más igualitarias. De manera similar, las decisiones sobre el aborto o número de hijos han sido documentadas como un resultado parcial de las actitudes que las personas tienen (Kaufman, 2000; Plutzer, 1986). Con respecto al empleo, Thornton, Alwin y Camburn (1983) señalan que las actitudes de las mujeres afectan sus decisiones sobre su inserción al mercado de trabajo. De manera contraria, como ya se mencionó, otros estudios señalan que la participación de las mujeres en la fuerza laboral tiene un efecto positivo sobre el desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de ellas (Baxter & Kane, 1995; Bolzendahl & Myers, 2004; Klein, 1984; Pampel, 2011; Plutzer, 1988; 1991).

Por su parte, Thornton, Alwin y Camburn (1983) encuentran una relación endógena entre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y sus actitudes hacia la equidad de género durante el período de 1962 a 1980 entre mujeres que residen en Estados Unidos, es decir, la participación de las mujeres en la fuerza laboral tiene un impacto sobre sus actitudes en torno a la equidad de género y a su vez, éstas determinan la participación femenina en el mercado de trabajo. No obstante, los autores señalan que dicha relación bidireccional existe sólo después de que las mujeres contraen nupcias. Thornton, Alwin y Camburn (1983) encuentran que el estatus en el mercado de trabajo de las mujeres solteras no define sus actitudes futuras hacia la equidad de género.

A pesar del debate alrededor de la relación causal entre el empleo femenino y las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, algunos estudios encuentran una tendencia creciente que apunta hacia la equidad de género, la cual no depende de aspectos socioeconómicos o demográficos (Pampel, 2011; Plutzer, 1988; Thornton, Alwin & Camburn, 1983). Por otro lado y de manera general, el hecho de que diferentes estudios obtengan resultados distintos sobre la relación causal entre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y sus actitudes hacia la equidad de género puede indicar que la causalidad entre ambas variables depende del contexto y el período analizado.

3.3 Equidad de género

Históricamente, los roles y la vida de los hombres y las mujeres han sido categorizados con base en sus diferencias de sexo. De acuerdo con Tilly (2005), las principales inequidades existentes entre la gente se derivan de diferencias categóricas tales como hombre y mujer, más allá del resto de las diferencias individuales. A través de la historia, y en la mayoría de los países, las mujeres han enfrentado mayores desventajas y menores oportunidades que los

hombres con sus mismas características, únicamente por el hecho de ser mujeres. La ideología de una visión tradicional sobre los roles de género que ha prevalecido a través de la historia y en la mayoría de las sociedades es caracterizada por la creencia de que el lugar de las mujeres se encuentra en el hogar realizando las labores domésticas y criando a los hijos. De acuerdo con esta ideología, las mujeres no son adecuadas para el trabajo fuera del hogar y la vida política. Además, la maternidad se ve como algo natural y un trabajo de tiempo completo que no debería ser combinado con la participación en la fuerza laboral (Plutzer, 1986).

A través de las últimas décadas el concepto de equidad de género ha ganado importancia tanto a nivel local como internacional. De acuerdo con las Naciones Unidas, “la equidad de género refiere a la igualdad de derechos, responsabilidad y oportunidades para las mujeres y hombres y para niños y niñas. La equidad no significa que las mujeres y los hombres son lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán de si fueron nacidos hombre o mujer” (United Nations, 2001: 1). Así, en términos de política pública, la equidad de género implica que tanto los intereses y las necesidades de los hombres y las mujeres sean considerados de manera equitativa.

La equidad de género es caracterizada por abarcar áreas multidimensionales. Las Naciones Unidas (United Nations, 2002) reconocen que para alcanzar la equidad de género se requiere no sólo de marcos legales e institucionales favorables o cambios estructurales en términos políticos y económicos, sino también de cambios en las actitudes de las personas hacia los roles de género. Las estrategias para la incorporación de una perspectiva de género deben reconocer que enfocarse únicamente en las circunstancias de las mujeres no eliminará las desigualdades entre los hombres y las mujeres. Más bien, es necesario reconocer que las relaciones existentes entre los hombres y las mujeres, así como sus actitudes, son relevantes en la lucha por disminuir las inequidades de género.

Inglehart y Norris (2003) resaltan el rol de las acciones gubernamentales en la promoción de la equidad de género. Los gobiernos tienen el potencial de alterar “las reglas del juego” y de promover mejoras en la vida de las mujeres. Cuando existe una cultura de equidad de género, es más probable que sus derechos se traduzcan en una práctica. Durante las últimas décadas, agencias internacionales, gobiernos locales y académicos han reconocido que el desarrollo de la mujer es una parte integral del proceso de desarrollo de las sociedades. En la siguiente sección se presenta una revisión de diversas acciones a favor de la equidad de género a nivel internacional.

3.3.1 Acciones internacionales a favor de la equidad de género

Las acciones a nivel internacional a favor de la equidad de género han impactado los roles de las mujeres en la sociedad a través de la definición de acciones, intervenciones directas y la creación de diferentes tendencias sobre la visión de género; no obstante, el papel de las organizaciones internacionales y los movimientos feministas ha evolucionado a través del tiempo. Aunque anteriormente existieron discursos a favor de la equidad como los escritos de Christine de Pizan, la posición de las mujeres se convirtió un aspecto importante hasta la segunda mitad del siglo XX. Durante la primera mitad del siglo XX el activismo feminista jugó un papel importante en la inclusión de los derechos de las mujeres en la agenda de las organizaciones internacionales. Inicialmente, los movimientos liderados por mujeres ganaron

atención a través de protestas organizadas en arenas internacionales (Cudd & Andreasen, 2005; Meyer & Prügl, 1999). Diversas activistas demandaron su derecho a las mismas oportunidades económicas y políticas que los hombres en las Conferencias Internacionales de Estados Americanos en Chile y La Habana en 1923 y 1928, respectivamente. Sus esfuerzos resultaron en la creación de la Comisión Interamericana de las Mujeres en 1928. Inicialmente, la Comisión demandaba igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres, especialmente en los aspectos de sufragio. La Comisión Interamericana de las Mujeres presentó su primer reporte en la Séptima Conferencia Internacional de Estados Americanos en Montevideo en 1933 y concluyó con la reafirmación del Tratado sobre Igualdad de Derechos de 1928.

Durante las décadas de 1950 y 1960, los movimientos feministas ampliaron su alcance hacia los derechos y las condiciones de vida de las mujeres, especialmente su condición en la educación formal (Meyer & Prügl, 1999). El feminismo de la segunda ola reconocía que la igualdad política y legal no era suficiente para erradicar la opresión de las mujeres. La segunda ola del feminismo expandió su lista de los factores que contribuyen a la desigualdad existente entre los hombres y las mujeres e incluyó aspectos de la vida personal y política (Cudd & Andreasen, 2005). En la década de 1970 la perspectiva de las organizaciones se enfocó en resolver problemas relacionados con el crecimiento de la población y el abastecimiento de alimentos. Las organizaciones internacionales identificaron a las mujeres como un grupo clave para mejorar las condiciones de vida de todos los grupos de la población. Ambos problemas agravados, en conjunto con una nueva fase de los movimientos feministas, llevaron a la declaración del Año Internacional de la Mujer y a la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en la ciudad de México en 1975. Seis meses después de la Conferencia en la ciudad de México se declaró la Década de la Mujer con el fin de crear un diálogo mundial sobre la equidad de género (Meyer & Prügl, 1999).

En la Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Copenhague en 1980, se reconocieron las diferencias existentes en el aseguramiento de los derechos de las mujeres y se resaltó que las habilidades para ejercer los derechos de las mujeres pueden ser adquiridas mediante el acceso a la educación, y la salud y la mayor generación de oportunidades de empleo. El programa de acción convocó a medidas para asegurar la posesión y el control de la propiedad privada por parte de las mujeres. En el año 1985 surgió una nueva tendencia que identificaba a las mujeres como agentes y beneficiarias en todas las etapas del desarrollo. La Conferencia Mundial en Nairobi se enfocó en promover la participación de las mujeres en las acciones de desarrollo. Durante la Conferencia Mundial de Beijing en 1995 el debate central estuvo en torno al empoderamiento de las mujeres, el control sobre su cuerpo y sexualidad y el reconocimiento de sus derechos sexuales. La Conferencia Mundial en Beijing estableció la incorporación de la perspectiva de género como una estrategia para promover la igualdad a nivel global (United Nations, 2010). Además, se resaltó la inclusión de la orientación sexual como una forma de discriminación. También el concepto de género surgió como un aspecto necesario para el diseño de estrategias que buscan mejorar la vida de las mujeres (Bunch, 2012).

Otros eventos gubernamentales y no gubernamentales enmarcaron las cuatro Conferencias Mundiales de la Mujer y contribuyeron a la definición de acciones globales y regionales a favor de la equidad de género. Eventos tales como la Convención Internacional Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza realizada por la

UNESCO en 1962, la Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para Contraer Matrimonio, y el Registro de los Matrimonios en 1964, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de las Mujeres en 1981 contribuyeron al reconocimiento de los derechos de las mujeres como un componente de su bienestar.

3.3.2 Feminismo

Fundamentalmente, el feminismo ha sido un movimiento caracterizado por la existencia de diferentes visiones acerca de las fuentes de opresión de la vida de las mujeres y las mejores formas de liberación; todas coinciden en la demanda por terminar la opresión y subordinación de las mujeres. El feminismo no es sólo un movimiento social o político, sino también una teoría con diversas visiones. El feminismo ha servido como una perspectiva para entender de mejor manera cómo las experiencias de las mujeres difieren de las de los hombres y entre los diferentes grupos de mujeres.

Aunque en el feminismo existen diferentes perspectivas, en general, la teoría feminista intenta realizar una crítica de manera intelectual sobre la subordinación de las mujeres (Cudd & Andreasen, 2005). Las feministas rechazan aceptar las inequidades entre los hombres y las mujeres en todas las esferas y buscan eliminarlas (Jackson & Jones, 1998). Sin embargo, el feminismo no tiene un marco teórico unificado. En la teoría feminista se han desarrollado diferentes perspectivas. En general, el feminismo ha ganado importancia en diferentes esferas y ha sido precursor de las acciones empleadas por las agencias internacionales y los gobiernos locales a favor de las mujeres, pero para un mejor entendimiento de sus implicaciones y demandas, es necesario conocer su evolución histórica.

De acuerdo con una antigua leyenda, Lilith, la primera esposa de Adán, fue la primera mujer en negarse a someterse a un hombre y para muchos es considerada la primera feminista (Schwartz, 1988). No existe un registro explícito de lo anterior en la Biblia, pero dicha leyenda se basa en algunos pasajes del libro del Génesis. El primero de éstos hace referencia a una situación ocurrida antes de la creación de Eva: “Y creó Dios al hombre a su imagen, a imagen de Dios lo creó; varón y hembra los creó” (Biblia de la Nueva Jerusalén, Gen 1:27). Sin embargo, en el segundo capítulo de tal libro, “Dijo entonces Adán: Esto es ahora hueso de mis huesos y carne de mi carne; ésta será llamada Varona, porque del varón fue tomada” (Biblia de la Nueva Jerusalén, Gen 2:23). Se argumenta que la mujer a la que se hace referencia en el primer libro del Génesis es Lilith, creada antes que Eva, y la mujer del segundo libro es Eva.

De igual forma, mujeres mortales e inmortales con un papel importante aparecieron en los escritos de Homero, pero por lo general eran dominadas por un hombre (Anderson & Zinsser, 1988). Independientemente de su estatus socioeconómico, desde sus inicios las mujeres fueron definidas por los roles tradicionales femeninos –madres, esposas, hermanas e hijas– y por su relación con los hombres (Ávila, 2009). A pesar de la existencia de registros de algunos escritos a favor de la igualdad entre hombres y mujeres desde antes del siglo XV (Anderson & Zinsser, 1988), existe un acuerdo general que indica que la primera ola del feminismo inició con la publicación “*Vindication of the Rights of Woman*” de Mary Wollstonecraft en 1792 (Cudd & Andreasen, 2005). Esta ola del feminismo fue enmarcada e impulsada por el siglo de las luces y sus ideas en torno a la individualidad, la libertad,

racionalidad, democracia y progreso (Anderson & Zinsser, 1988). De esta manera, las mujeres demandaban sus derechos a estos principios, señalando que la historia, la sociedad y las políticas públicas han tenido una orientación masculina (Cudd & Andreasen, 2005). El movimiento feminista resaltaba el sesgo en las políticas públicas porque se reconocía la importancia del Estado y las organizaciones internacionales para superar las desigualdades entre los hombres y las mujeres a través del slogan “lo personal es político” (Frazer, 1998).

Por un lado, durante el siglo de las luces, las feministas liberales demandaban tener los mismos derechos que los hombres (Rosser, 2005). De acuerdo con Jackson y Jones (1998), las feministas marxistas y radicales fueron las primeras dos perspectivas dentro del feminismo que cuestionaron el movimiento. El feminismo marxista buscaba alianzas y apoyo de la izquierda para que su movimiento ganara mayores espacios. Por su parte, las feministas radicales buscaban un movimiento más autónomo y una forma de teorizar, lo cual difería de las feministas marxistas, quienes adoptaron el marxismo como su base teórica. Las feministas radicales identificaban la subordinación de las mujeres como una consecuencia del patriarcado y argumentaban que los procesos productivos de la sociedad moderna incluía no sólo el capitalismo, sino también las relaciones basadas en el patriarcado (Jackson, 1998). Las feministas marxistas argumentaban que analizar las desigualdades en la sociedad solamente a través de la división de clases dejaba de lado las diferencias en las experiencias de explotación de los hombres y las mujeres (Keohane, Rosaldo & Gelpi, 1982). Para las feministas marxistas, la división sexual del trabajo es una de las fuentes de poder que los hombres mantienen sobre las mujeres. Esta perspectiva identificó al capitalismo como el responsable de confinar a las mujeres exclusivamente al contexto doméstico (Rendón, 2008).

De acuerdo con Cudd y Andreasen (2005), las feministas de la primera ola buscaban principalmente gozar de igualdad de oportunidades económicas y derechos sociales y políticos. Durante esta época algunas mujeres contribuyeron al desarrollo de la etapa inicial del feminismo y uno de los medios fue mediante los salones. En la segunda mitad del siglo XVIII en ciudades importantes prevaleció el establecimiento los salones, especialmente en las ciudades de Francia. El ambiente cultural e intelectual distinguió a dichos salones, en donde personas con altos niveles de educación, incluyendo mujeres, influenciaron las artes, la política y la literatura (Anderson & Zinsser, 1988). Los salones brindaron un ambiente seguro para la expresión de ideas y proyectos mal recibidos en la corte. Por lo tanto, los salones fueron el lugar en donde se desarrollaron las primeras formulaciones feministas. Desde ese entonces, las feministas proclamaban la igualdad de capacidades entre las mujeres y hombres y sus derechos de igualdad en todas las esferas. Sin embargo, cuando algunas mujeres ganaron el derecho al voto en 1920, las feministas adoptaron nuevas causas para la lucha de las mujeres. Una de estas feministas fue Virginia Woolf quien en su libro *A Room of One's Own* sugiere que para que las mujeres alcancen los mismos derechos que los hombres, ellas necesitan dinero y una propiedad. Esta influencia resultó en la demanda por los derechos de la propiedad y reproductivos y un mayor acceso a la educación y desarrollo profesional (Cudd & Andreasen, 2005).

Cudd y Andreasen (2005) establecen el inicio de la segunda ola del feminismo en 1949 con la publicación del libro de Simone de Beauvoir *The Second Sex*. Este movimiento continuó proclamando las formulaciones de la primera ola del feminismo. Sin embargo, las feministas de esta ola reconocían que la igualdad de derechos no era suficiente para erradicar

la opresión de las mujeres. La segunda ola del feminismo extendió sus formulaciones hacia las causas de desigualdad entre los hombres y las mujeres (Cudd y Andreasen, 2005). También, al discutir las prácticas tradicionales que habían controlado las vidas de las mujeres, las feministas cuestionaron la heterosexualidad como la única manera para expresar su sexualidad (Anderson & Zinsser, 1988). De acuerdo con Sánchez (2005, citado en Ávila, 2009), la segunda ola del feminismo se desarrolló principalmente en Estados Unidos debido a un conjunto de condiciones y elementos sociales distinguidos por los movimientos que buscaban la abolición de desigualdad entre las personas de distintas razas. Estos movimientos, en conjunto con los feministas, provocaron que las mujeres de Estados Unidos ganaran derechos como la educación y oportunidades económicas antes que las mujeres europeas.

Por otro lado, aunque Woolstonecraft había introducido en su libro de manera implícita la idea del concepto de género, éste no fue explorado ampliamente sino hasta la segunda ola del movimiento feminista. Beauvoir en *The Second Sex*, así como otros autores, intentaba diferenciar entre el concepto de sexo y género. El término género ha sido utilizado formalmente como un concepto desde inicios de la década de 1970 (Jackson, 1998). De acuerdo con Scott (1996), el género es creado por la interacción de cuatro elementos: i) símbolos culturales que evocan múltiples representaciones –por ejemplo, María y Eva como representaciones de las mujeres cristianas tradicionales; ii) aspectos normativos que sirven para interpretar tales símbolos; iii) instituciones y organizaciones sociales que definen las relaciones de género; y iv) la identidad subjetiva de los femenino y masculino. De esta manera, el género es creado de manera social, cultural e institucional.

Por su parte, Connell (1987), inspirado por el trabajo de Giddens, sugiere que una teoría de género requiere de una teoría de estructura social. Connell propone la teoría de Giddens como un marco adecuado para analizar el género y su reproducción. Esta formulación presupone que las estructuras son derivadas y constituidas por la práctica, pero también que la práctica responde a situaciones que las restringe. Por otro lado, durante la segunda ola del feminismo, a mediados de la década de 1970 surgió el ecofeminismo como una respuesta al daño ambiental causado por el dominio masculino. Las feministas de esta corriente creen que las mujeres pueden interferir para prevenir la destrucción del medio ambiente. A través de la participación de las defensoras del ecofeminismo en grupos ecológicos y movimientos políticos, esta perspectiva ha ganado posicionamiento dentro del feminismo (Anderson & Zinsser, 1988).

En la tercera ola del feminismo las feministas de color resaltaron la existencia de diferencias entre las mujeres de diferentes razas, clases socioeconómicas y cuestionaron el uso del término mujer como una categoría uniforme. Lo anterior respondió a las demandas que formulaban la existencia de diferentes grados de opresión entre las mujeres, los cuales varían de acuerdo a su grupo racial o estatus socioeconómico (Collins, 2010; Cudd & Andreasen, 2005; Haslanger, 2005). Collins (2010) señala que el movimiento de las feministas de color impulsó un cambio de paradigma fundamental en la manera en la que se percibe la opresión y además reconceptualizó las relaciones sociales de dominación y resistencia. A finales del siglo XX e inicios del siglo XXI los conceptos del techo de cristal y las barreras invisibles ganaron relevancia; no obstante, las feministas continúan presentando diferencias en su opinión sobre la manera en la que las inequidades entre los hombres y mujeres se deberían atacar (Ávila, 2009).

CAPÍTULO 4 MÉTODOS Y DATOS

4.1 Muestra y datos

La información utilizada para este estudio proviene de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). La encuesta se realizó en 2003, 2006 y 2011. La ENDIREH es una encuesta representativa a nivel nacional realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y el Instituto Nacional de la Mujer. El objetivo de la encuesta es generar información sobre los diferentes tipos de relaciones que las mujeres experimentan en diferentes esferas de su vida en México. La encuesta contiene información relacionada con la toma de decisiones, opiniones de las mujeres sobre sus roles en la sociedad y en el hogar, interacciones sociales, división del trabajo doméstico dentro del hogar y características sociodemográficas. El diseño muestral de la ENDIREH es probabilístico, estratificado, biétipico y por conglomerados con selección aleatoria de hogares.

La población objetivo está constituida por mujeres mayores a 15 años residiendo en áreas rurales y urbanas. La ENDIREH consiste en tres diferentes cuestionarios para tres grupos de mujeres clasificadas con base en su estado civil: solteras, casadas o en unión libre, y sin una pareja pero unidas anteriormente. Dado el objetivo de este estudio, el análisis es basado únicamente en las mujeres casadas o en unión libre. La ENDIREH incluye 128 mil hogares para el año 2011. La base de datos contiene 87 mil 169 casos válidos de mujeres viviendo con una pareja.

4.2 Operacionalización de las variables

4.2.1 Variables endógenas

Actitudes de las mujeres hacia la equidad de género (variable objetivo)

La variable objetivo en este estudio consiste en las actitudes que las mujeres poseen hacia la equidad de género. Las actitudes de las mujeres son medidas a través de su opinión sobre los roles de las mujeres dentro y fuera del hogar. De acuerdo con Inglehart (1990), las actitudes de los individuos se reflejan en sus opiniones respecto a determinados aspectos. La variable de las actitudes que las mujeres tienen hacia la equidad de género se compone de doce

preguntas con respuesta binaria. En la ENDIREH se les preguntó a las mujeres encuestadas si ellas se encuentran de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes preguntas: i) ¿Una esposa debe obedecer a su esposo o pareja en todo lo que él ordene? ii) ¿Una mujer tiene derecho a escoger a sus amistades? iii) ¿Una mujer tiene la misma capacidad que un hombre para ganar dinero? iv) ¿Es una obligación de la mujer tener relaciones sexuales con su esposo o pareja? v) ¿La mujer es libre de decidir si quiere trabajar? vi) ¿El cuidado de los hijos e hijas debe compartirse en la pareja? vii) ¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo en que las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos para tomar sus decisiones? viii) ¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo en que las mujeres y los hombres tengan la misma libertad? ix) ¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo en que las mujeres tengan el derecho a defenderse y denunciar cualquier maltrato o agresión? x) ¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo en que las mujeres tengan la posibilidad de decidir sobre su propia vida? xi) ¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo en que las mujeres tengan el derecho a vivir una vida libre de violencia? xii) ¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo en que las mujeres tengan derecho a decidir sobre cuándo y cuántos hijos tener?

Con el objetivo de generar una variable que indique actitudes más igualitarias por parte de las mujeres conforme se incrementa el valor de dicha variable, la dirección de las respuestas se codifica como 1 cuando la opinión refleja una posición igualitaria por parte de las mujeres y 0 de otra forma. De esta manera, por ejemplo cuando se les preguntó si es obligación de la mujer tener relaciones sexuales con su esposo o pareja, la respuesta se codifica como 1 si la encuestada respondió que está en desacuerdo y 0 si está de acuerdo. A su vez, en el caso de preguntas que afirman una posición igualitaria por parte de las mujeres, como por ejemplo al cuestionarles si una mujer tiene derecho a escoger a sus amistades, las respuestas se etiquetan como 1 cuando la encuestada está de acuerdo y 0 en desacuerdo. Así, esta variable es una escala aditiva cuyo rango oscila entre 0 y 12, en donde 0 indica actitudes completamente inequitativas y 12 refleja actitudes totalmente equitativas.

Carga de trabajo doméstico (variable mediadora)

En la ENDIREH se les preguntó a las encuestadas sobre su participación y la de otros miembros del hogar en tareas domésticas y del cuidado. La encuesta contiene cuatro preguntas relacionadas con la división de trabajo dentro del hogar: regularmente i) ¿quién o quiénes cuidan o apoyan a los niños y niñas que viven aquí? ii) ¿quién o quiénes cuidan o apoyan a las ancianas o ancianos que viven aquí? iii) ¿quién o quiénes hacen los quehaceres domésticos? iv) ¿quién o quienes hacen trámites y compras para el hogar? Las posibles respuestas incluyen al encuestado, la pareja, ambos –el encuestado y la pareja–, hijas, hijos, trabajador(a) doméstico(a), otro integrante del hogar u otra persona que no es miembro del hogar.

Debido a que con esta variable se pretende medir la carga de trabajo que las mujeres enfrentan dentro del hogar, se construye una escala aditiva. Cuando las mujeres responden que ellas son quienes generalmente realizan determinada actividad se clasifica como 1 y 0 de otra forma. Los resultados de las cuatro preguntas se suman y se obtiene una escala que varía entre 0 y 4, donde 0 indica que la mujer no es la principal encargada de realizar las actividades de manera regular y 4 en donde ella es quien principalmente realiza las actividades domésticas y del cuidado.

Interacciones sociales (variable mediadora)

Las encuestadas respondieron nueve preguntas relacionadas con sus actividades y relaciones sociales. La variable interacciones sociales se construye como una escala aditiva. Las respuestas son dicotómicas y toman el valor de 1 si la respuesta fue “sí” y 0 si respondieron “no”. Las preguntas relacionadas a los interacciones sociales que las mujeres poseen son: ¿acostumbra usted i) salir con amigas a divertirse?, ii) platicar con vecinos?, iii) reunirse con familiares?, iv) asistir a reuniones de colonos o de organizaciones? v) practicar deportes en equipo? Además se les pregunta: cuando necesita dinero, sin contar a su esposo o pareja, ¿recurre a sus vi) amigas, vii) vecinas, viii) familiares. Por considerarse la religión una institución que promueve prácticas tradicionales, la siguiente pregunta se codifica de manera contraria, 1 si la respuesta fue “no” y 0 si las encuestadas respondieron “sí” ix) ¿acostumbra usted asistir a reuniones religiosas? Esta variable varía entre 0 y 9.

4.2.2 Variable predictora

Participación en el mercado de trabajo

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la mujer trabaja fuera del hogar y 0 de otra forma. En la ENDIREH les pregunta a las encuestadas si durante los últimos siete días ellas: trabajaron; tenían un trabajo, pero no trabajaron; buscaron trabajo; estudiaron; fueron amas de casa y no trabajaron; estuvieron jubiladas; o tuvieron una limitación física o mental que no les permitió trabajar. Se clasifica como 1 –participan en el mercado de trabajo– si la mujer indicó que trabajó o tenía un trabajo y 0 de otra forma.

4.2.3 Variables moderadoras

Educación de la pareja

La variable de educación de la pareja es medida a través del número de años de su educación formal. En la encuesta se registra el nivel de educación más alto obtenido por todos los integrantes del hogar. Esta variable se codifica como el número de años requeridos para completar el grado más los años adicionales que se posean del siguiente nivel. La tabla 4.1 presenta la manera en la que los años de educación se codificaron con base en su mayor nivel de educación y grado terminado.

Grado Terminado	Años de Educación
Ninguno o jardín de niños	0
Primaria	6 + años de educación adicional
Secundaria	9 + años de educación adicional

Grado Terminado	Años de Educación
Carrera técnica no profesional que requiere secundaria; o normal básica sin bachillerato	12 + años de educación adicional
Bachillerato	12 + años de educación adicional
Carrera técnica no profesional que requiere bachillerato	15 + años de educación adicional
Licenciatura	17 + años de educación adicional
Maestría	19 + años de educación adicional
Doctorado	23

Número de hijos

La variable número de hijos es una variable continua. El número de hijos es indicada por el número de hijos vivos que las mujeres tienen. Se les preguntó a las encuestadas: en total, ¿cuántos hijos e hijas vivas tiene?

Edad

La edad de las mujeres es una variable continua. El límite inferior de esta variable es 15 años debido a la población objetivo de la encuesta. Esta variable se obtiene de la pregunta: ¿cuántos años cumplidos tiene?

4.3 Método

El análisis de este estudio se encuentra conformado por tres etapas. En la primera, se presentan las correlaciones de las variables y sus estadísticas descriptivas. En la segunda etapa se realiza una prueba de causalidad entre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y sus actitudes hacia la equidad de género. Después, se lleva a cabo la modelación de procesos condicionales en donde el efecto de la variable predictora sobre la variable resultante es mediado por las interacciones sociales y la carga de trabajo doméstico y moderado por la educación de la pareja, el número de hijos y la edad de las mujeres.

4.3.1 Prueba de causalidad

Para determinar la relación causal entre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y sus actitudes hacia la equidad de género, se construyó una base de datos tipo panel utilizando las tres encuestas disponibles de la ENDIREH (2003, 2006 y 2011). Para generar la base de datos, para cada cohorte de mujeres se estimó la proporción de ellas que se encontraban participando en la fuerza de trabajo y el promedio obtenido de la escala de sus actitudes hacia los roles de género. De esta manera, las mujeres que en 2003 tenían 15 años, en 2006 tenían 18 años y en 2011 tenían 23 años. Así, se obtiene la proporción de mujeres pertenecientes a la fuerza laboral y el nivel promedio de sus actitudes hacia la equidad de

género para cada cohorte de las mujeres. El número de preguntas utilizadas para construir la escala de las actitudes de las mujeres difiere en las tres bases de datos empleadas en el análisis de esta investigación. Para medir la variable de las actitudes de las mujeres y probar la causalidad entre dicha variable y el empleo femenino, es necesario que las preguntas sean las mismas para los tres periodos. Dado lo anterior, para el análisis de causalidad entre ambas variables, únicamente se consideran las variables relacionadas con las actitudes que se encuentran en las tres encuestas.

Una vez construida la base de datos tipo panel, se estiman las ecuaciones 1 y 2 mediante efectos fijos.

$$y_{it} = \alpha_i + \beta_1 y_{it-1} + \beta_2 x_{it-1} + \beta_3 z_{it} + \beta_4 d + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$x_{it} = \alpha_i + \beta_1 x_{it-1} + \beta_2 y_{it-1} + \beta_3 z_{it} + \beta_4 d + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

En donde:

x_{it} es la proporción de mujeres que participan en el mercado de trabajo pertenecientes al cohorte i en el período t .

x_{it-1} es la proporción de mujeres que participan en el mercado de trabajo pertenecientes al cohorte i en el período $t - 1$.

y_{it} es la promedio de la escala de actitudes que las mujeres del cohorte i tienen hacia la equidad de género en el período t .

y_{it-1} es la promedio de la escala de actitudes que las mujeres del cohorte i tienen hacia la equidad de género en el período $t - 1$.

z_{it} es la promedio de años de educación de las mujeres del cohorte i tienen hacia la equidad de género en el período t .

d es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si el año es 2006.

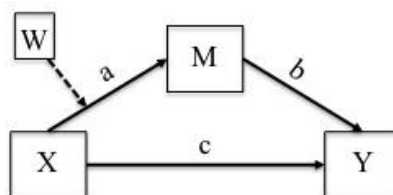
Si β_2 de la ecuación 1 es significativa y a su vez β_2 de la ecuación 2 no es significativa, los resultados sugerirían que la participación de las mujeres en el período $t - 1$ determina sus actitudes hacia la equidad de género. De manera contraria, si β_2 de la ecuación 1 no es significativa y a su vez β_2 de la ecuación 2 es significativa, las actitudes que las mujeres tengan hacia la equidad de género determina su participación en el mercado de trabajo. Por otro lado, un signo positivo y una β_4 significativa en la ecuación 2 indicarían que existe una tendencia creciente de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, la cual está determinada por otros factores. A su vez, un signo positivo y una β_4 significativa en la ecuación 1 sugerirían que hay una tendencia hacia una mayor adopción de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres.

4.3.2 Análisis del proceso condicional

Con el objetivo de probar las hipótesis presentadas, este estudio utiliza un análisis de proceso condicional. Un análisis de proceso condicional incluye variables mediadoras y moderadoras. Las variables mediadoras transmiten de manera completa o parcial el efecto que

la variable predictora (X) tiene sobre la variable objetivo (Y). El efecto indirecto transmitido por X a Y mediante de una variable mediadora es igual al impacto que X tiene en el mediador multiplicado por el efecto que la variable mediadora tiene sobre Y . El efecto directo de X sobre Y es el coeficiente resultante de la relación entre ambas variables. De esta manera, el efecto total que X tiene sobre Y es igual a la suma del efecto directo y del indirecto. Por su parte, las variables moderadoras afectan el nivel de impacto de la relación entre un predictor y una variable dependiente (Baron & Kenny, 1986). Por ejemplo, en un análisis de proceso condicional básico, la figura 4.1 ilustra cómo la variable M es un mediador en la relación entre X y Y . En este caso, el efecto indirecto proviene de multiplicar el coeficiente a por b y el efecto directo es indicado por c . A su vez, la variable W modera el efecto que el predictor tiene sobre la variable mediadora. Es decir, el impacto que X tiene sobre M varía ante diferentes niveles de W y el efecto indirecto de X sobre Y ahora es condicionado a los valores de W .

Figura 4.1 Ejemplo de análisis de proceso condicional básico

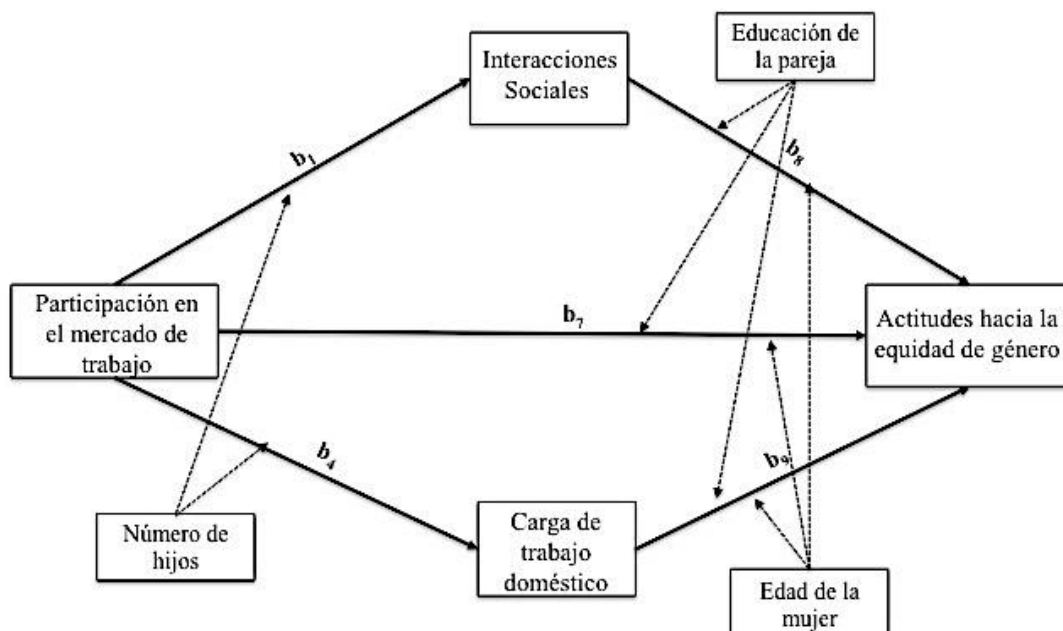


Fuente: elaboración propia.

El análisis de proceso condicional se basa en estimaciones de mínimos cuadrados ordinarios. Para este estudio se estiman intervalos de confianza para los efectos directos e indirectos condicionales de la variable predictora utilizando bootstrapping (10,000 muestras). De esta manera, se generan intervalos de confianza más exactos basados en la distribución real de los datos en lugar de imponer supuestos de distribución. Para la estimación de los procesos condicionales y los intervalos de confianza basados en bootstrapping se utiliza la macro PROCESS desarrollada por Andrew F. Hayes para SPSS (Hayes, 2013). La figura 4.2 presenta el modelo a estimar para determinar el impacto que tiene la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre la adopción de actitudes igualitarias. Las interacciones sociales y la carga de trabajo doméstico median el efecto de la participación laboral de las mujeres sobre su adopción de actitudes igualitarias. El número de hijos modera el impacto de la participación de las mujeres en la fuerza laboral sobre la carga de trabajo doméstico y las interacciones sociales. Por su parte, la edad y educación de la pareja moderan el grado con el cual la variable predictora y ambos mediadores afectan a la variable objetivo.

Las relaciones que tienen las actitudes igualitarias de las mujeres (Y), interacciones sociales (M_1) y la carga de trabajo doméstico (M_2) con la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (X) moderadas por el número de hijos (w_1), la edad de la mujer (w_2) y la educación de la pareja (w_3) se expresan en las ecuaciones 3, 4 y 5.

Figura 4.2 Modelo de procesos condicionales de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género



Fuente: elaboración propia.

$$M_1 = a_1 + b_1X + b_2w_1 + b_3Xw_1 + e_{m_1} \quad (3)$$

$$M_2 = a_2 + b_4X + b_5w_1 + b_6Xw_1 + e_{m_2} \quad (4)$$

$$Y = a_3 + b_7X + b_8M_1 + b_9M_2 + b_{10}M_1w_2 + b_{11}Xw_2 + b_{12}M_2w_2 + b_{13}M_1w_3 + b_{14}Xw_3 + b_{15}M_2w_3 + b_{16}w_2 + b_{17}w_3 + e_Y \quad (5)$$

Efecto condicional indirecto de X sobre Y a través de M_1 :

$$\theta_{X \rightarrow M_1} \theta_{M_1 \rightarrow Y} = (b_1 + b_3w_1)(b_8 + b_{10}w_2 + b_{13}w_3) \quad (6)$$

Efecto condicional indirecto de X sobre Y a través de M_2 :

$$\theta_{X \rightarrow M_2} \theta_{M_2 \rightarrow Y} = (b_4 + b_6 w_1)(b_9 + b_{12} w_2 + b_{15} w_3) \quad (7)$$

Efecto condicional directo de X en Y:

$$\theta_{X \rightarrow Y} = b_7 + b_{11} w_2 + b_{14} w_3 \quad (8)$$

CAPÍTULO 5 RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de las pruebas de las hipótesis presentadas en los capítulos anteriores. El capítulo es organizado en tres secciones. En la primera sección se incluye un análisis descriptivo de los datos utilizados en esta investigación. Después, se presentan los resultados de la prueba de causalidad sobre la relación entre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género y su participación en el mercado de trabajo. La última sección contiene los resultados del análisis de proceso condicional para todas las mujeres casadas o en unión y para cinco grupos formados con base en sus años de educación.

5.1 Análisis descriptivo

Previo a la estimación del modelo presentado en la Figura 4.1, se analizaron las relaciones entre las variables utilizadas. Primero, se examinaron los datos faltantes y valores atípicos. La ENDIREH 2011 contiene 87,169 casos de mujeres casadas o en unión. En el caso de la variable educación de la pareja, 4.91% de las observaciones son datos faltantes. En el resto de las variables, menos de 1% de las observaciones contiene valores perdidos. En total, los valores faltantes representan 4.96% de la base de datos de mujeres casadas o en unión. Mediante la relación de diferentes variables, se buscaron patrones entre las observaciones que presentaban valores perdidos; sin embargo, no se identificaron relaciones existentes. Aunque los valores faltantes en la base de datos representan menos de 5% del total de observaciones y éstos se consideran valores faltantes de manera aleatoria, se utilizó el método de la maximización de la esperanza para imputar dichos valores, y de esta manera evitar perder observaciones. Adicionalmente, se estimó la distancia Hadi y Mahalanobis para identificar los valores atípicos. El análisis de la distancia Hadi y Mahalanobis produjo 1,690 valores atípicos. Después de analizar los datos faltantes y de eliminar los valores atípicos, se obtuvieron 85,479 observaciones válidas en la ENDIREH 2011.

El mismo proceso de análisis para identificar los valores atípicos y datos faltantes llevado a cabo con la ENDIREH 2011 se aplicó a la ENDIREH 2003 y 2006. Sin embargo, para el análisis de este estudio se utiliza una menor cantidad de variables provenientes de las encuestas ENDIREH 2003 y 2006 que las provenientes de la ENDIREH 2011. Como se especificó en el capítulo anterior, de la ENDIREH 2003 y 2006 se utilizan únicamente las variables relacionadas con la edad de la mujer, sus actitudes hacia la equidad de género y su condición de empleo. La ENDIREH 2003 contiene 34,184 observaciones. Se identificaron

datos faltantes únicamente en el caso de las variables de educación de la mujer y sus actitudes hacia la equidad de género. En total, los datos faltantes equivalen a 2.91% de las observaciones en la base de datos. A través del análisis de la distancia Hadi y Mahalanobis se identificaron 1,432 valores atípicos. De esta encuesta, se obtuvieron 32,752 observaciones válidas. Con respecto a la ENDIREH 2006, esta base de datos contiene 83,102 datos. En la ENDIREH 2006, la variable de la educación de la mujer es la única que posee problemas de valores faltantes. En total se identificaron 764 valores atípicos y los valores faltantes representan 0.14% de las observaciones totales en la ENDIREH 2006. Después de eliminar los casos atípicos, se obtuvieron 82,248 casos válidos para la ENDIREH 2006.

En la tabla 5.1 se presentan la media y la desviación estándar de las variables utilizadas para el análisis del proceso condicional tomadas de la ENDIREH 2011. Las mujeres casadas o en unión en esta encuesta en promedio tienen 2.91 hijos y 8.84 años de educación. En promedio, sus parejas tienen 8.79 años de educación y las mujeres tienen 41 años de edad. Todas las diferencias entre las mujeres que trabajan y las no empleadas son estadísticamente significativas. Las mujeres empleadas, en promedio, tienen actitudes más igualitarias, realizan menos trabajo doméstico, tienen más interacciones sociales, parejas más educadas y menos hijos que las mujeres que no trabajan fuera del hogar. Además, las mujeres que participan en el mercado de trabajo son más jóvenes y con mayores niveles de educación formal que las mujeres que son amas de casa de tiempo completo.

La tabla 5.2 presenta las correlaciones entre las variables utilizadas en la ENDIREH 2011. Todas las correlaciones, excepto la correlación entre las interacciones sociales y el trabajo doméstico, son significativas al 1%. La correlación entre las interacciones sociales y el trabajo doméstico (-0.0076) es significativa al 5%. Por otro lado, se encontraron correlaciones moderadas entre las variables incluidas en cada ecuación estimada en el análisis de proceso condicional (Ecuaciones 3-8). La correlación más alta se encuentra entre las relaciones de la educación de la mujer con la educación de la pareja (0.6693), con las actitudes hacia la equidad de género (0.4206), y con el número de hijos (-0.4516). A pesar del alto nivel de correlación encontrado entre dichas variables, esto no representa un inconveniente para las estimaciones porque el nivel de educación de la mujer no se incluye en las ecuaciones 3-8 como una variable independiente, sino como una variable que se utiliza para dividir la muestra y formar cinco grupos de mujeres. El proceso condicional se estima utilizando la información de las mujeres en cada submuestra formada con base en su nivel de educación. Como se esperaba, las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género se encuentran correlacionadas de manera positiva con las interacciones sociales (0.1507), con la participación en el mercado de trabajo (0.1757), y con el nivel de educación formal de las mujeres (0.4206) y de la pareja (0.3433). Por otro lado, las actitudes de las mujeres en torno a la equidad de género se encuentran correlacionadas de manera negativa con el trabajo doméstico (-0.0565), con la edad de la mujer (-0.2347), y con la cantidad de hijos (-0.3020).

En la tabla 5.3 se presentan las estadísticas descriptivas de las variables utilizadas para la prueba de causalidad presentada en el capítulo anterior. Como se especificó en el capítulo anterior, el número de preguntas utilizadas para construir la escala de las actitudes de las mujeres difiere en las tres bases de datos empleadas en el análisis de esta investigación. Para medir la variable de las actitudes de las mujeres y probar la causalidad entre dicha variable y el empleo femenino, es necesario que las preguntas sean las mismas para los tres periodos.

Dado lo anterior, para el análisis de causalidad entre ambas variables, únicamente se consideran las variables relacionadas con las actitudes que están en las tres encuestas. Por lo tanto, el nivel promedio de las actitudes que las mujeres tienen hacia la equidad de género en el año 2011 mostrado en la tabla 5.3 difiere del presentado en la tabla 5.1. Durante los tres periodos analizados, las mujeres que trabajan fuera del hogar tienen actitudes más igualitarias, son más jóvenes y con mayores niveles de educación formal que las mujeres que no participan en el mercado de trabajo.

Tabla 5.1 Nivel promedio de las variables de las mujeres casadas en unión, por condición de empleo (2011)

Variable	Mujeres no empleadas	Mujeres empleadas	Años de educación ≤ 6	6 < Años de educación ≤ 9	9 < Años de educación ≤ 12	12 < Años de educación ≤ 17	Años de educación > 17	Todas las mujeres
Número de hijos	3.1695 (2.4103)	2.4065 (1.7641)	4.1372 (2.7413)	2.4124 (1.5744)	2.0699 (1.3513)	1.9324 (1.2679)	1.9316 (1.3687)	2.9129 (2.2433)
Educación de la pareja	8.0510 (4.8208)	10.2604 (4.8755)	5.4766 (3.8488)	8.5269 (3.6781)	10.8881 (3.9532)	13.7884 (3.8575)	15.6209 (3.7433)	8.7941 (4.9505)
Edad de la mujer	41.6687 (15.0682)	39.4585 (10.9302)	47.3644 (14.5038)	35.5358 (11.6442)	36.4339 (12.1137)	39.5010 (11.4976)	42.7040 (11.3371)	40.9254 (13.8549)
Educación de la mujer	7.8917 (4.4034)	10.7082 (4.7168)	3.9993 (2.3500)	8.8527 (0.4501)	11.7261 (0.5830)	15.6983 (1.1385)	18.3801 (0.6613)	8.8390 (4.7033)
Actitudes hacia la equidad de género	10.9260 (1.5158)	11.4486 (1.0741)	10.3996 (1.7338)	11.3378 (1.0989)	11.5915 (0.8518)	11.7290 (0.6656)	11.7547 (0.6738)	11.1017 (1.4049)
Interacciones sociales	1.9489 (1.2692)	2.1150 (1.3156)	1.7020 (1.2565)	2.0519 (1.2291)	2.1835 (1.2612)	2.3722 (1.3076)	2.5076 (1.3789)	2.0048 (1.2874)
Trabajo domestico	1.9722 (0.9286)	1.5018 (1.0422)	1.9301 (0.9238)	1.9513 (0.9648)	1.7606 (1.0171)	1.4567 (1.0429)	1.1618 (1.0257)	1.8140 (0.9934)
n	56,731	28,748	32,126	23,009	14,096	15,123	1,125	85,479

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: desviación estándar entre paréntesis. Todas las diferencias entre las mujeres empleadas y las no empleadas son estadísticamente significativas al 1%.

Tabla 5.2 Correlaciones entre las variables de la ENDIREH 2011

	Actitudes	Interacciones Sociales	Trabajo domestico	Participación en el mercado de trabajo	Educación de la mujer	Edad de la mujer	Educación de la pareja	Número de hijos
Actitudes	1.0							
Interacciones Sociales	0.1507**	1.0						
Trabajo domestico	-0.0565**	-0.0076*	1.0					
Participación en el mercado de trabajo	0.1757**	0.0609**	-0.2237**	1.0				
Educación de la mujer	0.4206**	0.2081**	-0.1597**	0.2829**	1.0			
Edad de la mujer	-0.2347**	-0.1582**	-0.1304**	-0.0754**	-0.2951**	1.0		
Educación de la pareja	0.3433**	0.1581**	-0.1684**	0.2109**	0.6693**	-0.1654**	1.0	
Número de hijos	-0.3020**	-0.1381**	0.0445**	-0.1607**	-0.4516**	0.5652**	-0.3564**	1.0

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

Tabla 5.3 Nivel promedio de las variables de las mujeres casadas en unión, por condición de empleo (2003, 2006 y 2011)

Variable	2003			2006			2011		
	Mujeres empleadas	Mujeres no empleadas	Todas las mujeres	Mujeres empleadas	Mujeres no empleadas	Todas las mujeres	Mujeres empleadas	Mujeres no empleadas	Todas las mujeres
Actitudes hacia la equidad de género	3.5882 (1.2942)	4.0705 (1.0983)	3.7664 (1.2474)	3.8667 (1.1574)	4.3724 (0.8981)	4.0291 (1.1064)	4.2904 (0.9647)	4.6292 (0.7293)	4.4044 (0.9068)
Edad de la mujer	39.9908 (14.3899)	38.6425 (10.8284)	39.4925 (13.2021)	41.2675 (14.2221)	38.9056 (10.1783)	40.5088 (13.1069)	41.6687 (15.0682)	39.4585 (10.9302)	40.9254 (13.8549)
Educación de la mujer	6.5297 (5.1759)	9.2358 (4.3052)	7.5367 (4.8288)	7.1438 (4.2991)	10.3781 (4.7478)	8.1826 (4.6976)	7.8917 (4.4034)	10.7082 (4.7168)	8.8390 (4.7033)
n	20,648	12,104	32,752	55,830	26,418	82,248	56,731	28,748	85,479

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2003, 2006 y 2011.

Nota: desviación estándar entre paréntesis. Todas las diferencias entre las mujeres empleadas y las no empleadas en el mismo periodo son significativas al 1%.

Las tablas 5.4 y 5.5 muestran las correlaciones de las variables tomadas de la ENDIREH 2003 y 2006, respectivamente. Estas correlaciones presentan la misma dirección que las correlaciones existentes entre las variables de la ENDIREH 2011. Las actitudes hacia la equidad de género se encuentran correlacionadas de manera positiva con la educación de la mujer en 2003 (0.4346) y en 2006 (0.4681). Existe una correlación negativa entre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género y su edad tanto en 2003 (-0.1928) como en 2006 (-0.2010).

Tabla 5.4 Correlaciones entre las variables de la ENDIREH 2003

	Edad de la mujer	Actitudes	Educación de la mujer
Edad de la mujer	1.0		
Actitudes	-0.1928	1.0	
Educación de la mujer	-0.2757	0.4346	1.0

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todas las correlaciones son significativas al 1%.

Tabla 5.5 Correlaciones entre las variables de la ENDIREH 2006

	Edad de la mujer	Actitudes	Educación de la mujer
Edad de la mujer	1.0		
Actitudes	-0.2010	1.0	
Educación de la mujer	-0.2977	0.4681	1.0

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todas las correlaciones son significativas al 1%.

5.2 Prueba de causalidad

Antes de realizar la estimación del impacto que tiene el conjunto de variables presentadas en el capítulo anterior sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, se lleva a cabo una prueba para determinar si las actitudes de las mujeres casadas o en unión determinan su participación en el mercado de trabajo o si el empleo femenino determina las orientaciones que tienen las mujeres en torno a la equidad en México. La prueba de causalidad presentada en las ecuaciones 1 y 2 en el capítulo anterior se estimaron mediante mínimos cuadrados agrupados (*pooled OLS*), efectos fijos y efectos aleatorios. Los estimadores de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género en el periodo t se presentan en las tablas 5.6 y 5.7, respectivamente.

Para ambos modelos, la prueba del multiplicador de Lagrange Breusch-Pagan para efectos aleatorios indica que la varianza de los residuales de los grupos es diferente de cero, lo

cual rechaza que la estimación a través de mínimos cuadrados ordinarios agrupados es la más apropiada. Además, la prueba Hausman para decidir entre la estimación por efectos fijos o efectos aleatorios sugiere que la estimación mediante efectos fijos es más apropiada para los datos utilizados en esta investigación. En el apéndice 1 y 2 se presentan las estimaciones de las tablas 5.6 y 5.7, pero agrupando dos cohortes generacionales en uno sólo para verificar la consistencia de los resultados que a continuación se presentan.

Los resultados provenientes de la estimación por efectos fijos señalan que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en el periodo t no depende de las actitudes que las mujeres tenían hacia la equidad de género en el periodo $t-1$. Lo anterior implica, por ejemplo, que las actitudes en torno a la equidad de género de las mujeres que tenían 21 años en el año 2006 no afectan su decisión para participar en la fuerza de trabajo en el año 2011, cuando dichas mujeres tenían 26 años. Además, se encuentra que la influencia que tiene el nivel de educación de las mujeres sobre su participación en el mercado de trabajo en el mismo periodo es positiva y significativa. Los resultados también indican que las mujeres que se insertaron a la fuerza de trabajo con anterioridad tienen una mayor probabilidad de seguir participando en el mercado laboral. Con respecto a la variable dicotómica, ésta sugiere que, después de controlar por el nivel de educación, la experiencia previa en el mercado de trabajo y las actitudes hacia la equidad de género en periodos anteriores, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo no se ha incrementado a consecuencia de otras variables en el periodo comprendido entre el año 2003 y 2011 en México.

Tabla 5.6 Estimaciones sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en el periodo t

Variable dependiente: Participación en el mercado de trabajo t	MCO agrupados	Efectos aleatorios	Efectos fijos
Actitudes $t-1$	-0.0172** (0.0308)	-0.0172** (0.0259)	-0.0081** (0.0462)
Participación en el mercado de trabajo $t-1$	0.5730 (0.0466)	0.5730 (0.0406)	0.2936 (0.1426)
Educación t	0.0340 (0.0037)	0.0340 (0.0034)	0.0495 (0.0137)
d_2006 (1 si el año = 2006)	0.0398 (0.0110)	0.0398 (0.0095)	0.0180** (0.0142)
Constante	-0.1042** (0.0725)	-0.1042** (0.0594)	-0.1595** (0.1339)
R ²	0.9663	0.9663	0.9350
R ² (dentro)		0.5254	0.5543
R ² (entre)		0.9859	0.9514
Wald Chi square	2,505.40	2,863.51	122.41

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: **No significativa. El resto de las variables son significativas al 1%. Desviación estándar estimada por *bootstrapping* con 10,000 replicas entre paréntesis.

Con respecto al impacto sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, los resultados de las estimaciones mediante efectos fijos indican que las actitudes previas de las mujeres no afectan sus actitudes en el periodo actual. Lo anterior implica que, por ejemplo, las actitudes en torno a la equidad de género de las mujeres que tenían 21 años en el año 2006 no determinan dichas actitudes en el año 2011, cuando las mujeres tenían 26 años. Además, el signo positivo de la variable rezagada relacionada con la participación de las mujeres en el mercado de trabajo señala que las actitudes hacia la equidad de género en el periodo t es parcialmente determinada por su participación en la fuerza laboral en el periodo $t-1$. Como se esperaba, los resultados sugieren que las mujeres con mayores niveles de educación formal tienen mayores probabilidades de adquirir actitudes más igualitarias. El signo positivo y significativo de la variable dicotómica indica que del año 2003 al 2011, las mujeres han desarrollado actitudes más igualitarias en México a causa de otras variables. Esta variable puede capturar el efecto de diferentes aspectos que no se encuentran incluidos en el modelo, tales como, medios de comunicación, programas sociales, mayor acceso a mayor información y tecnología, entre otros.

Tabla 5.7 Estimaciones sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género en el periodo t

Variable dependiente: Actitudes hacia la equidad de género t	MCO agrupados	Efectos aleatorios	Efectos fijos
Actitudes $t-1$	0.2834* (0.1164)	0.2834** (0.1436)	0.0130** (0.3346)
Participación en el mercado de trabajo $t-1$	0.2994** (0.1879)	0.1929* (.0919)	1.5289 (0.6225)
Educación t	0.1859 (0.0139)	0.1859 (0.0149)	0.2992 (0.1025)
d_2006 (1 si el año = 2006)	0.2050 (0.0225)	0.2448 (0.0235)	0.3150 (0.0243)
Constante	1.4014 (0.2976)	1.4014 (0.2795)	1.2077* (0.6040)
R ²	0.9981	0.9981	0.9914
R ² (dentro)		0.9988	0.9914
R ² (entre)		0.9775	0.9679
Wald Chi square	92,794.43	89,500.43	141,203.72

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: **No significativa. * $p < 0.05$. El resto de las variables son significativas al 1%. Desviación estándar estimada por *bootstrapping* con 10,000 replicas entre paréntesis.

En resumen, en esta sección se llevó a cabo una prueba de causalidad entre la participación de las mujeres en la fuerza laboral y sus actitudes hacia la equidad de género. De acuerdo con los resultados, entre 2003 y 2011, las actitudes de las mujeres mexicanas son determinadas, en parte, por su participación en el mercado de trabajo durante periodos

anteriores, pero su condición de participación en la fuerza de trabajo no es definida por sus actitudes previas en torno a la equidad.

5.3 Análisis del proceso condicional

En este apartado se presentan los resultados provenientes del análisis del proceso condicional descrito en el capítulo anterior. Para esto, se estimaron una serie de regresiones múltiples mediante mínimos cuadrados ordinarios para evaluar cada relación presentada en la figura 4.2. Adicionalmente, la muestra se dividió en cinco grupos con base en el nivel de educación formal de las mujeres: i) seis años de educación o menos; ii) más de seis años de educación, pero menos de diez; iii) 10 o más, pero menos de 13; iv) 12 o más, pero menos de 18 años de educación; v) 18 o más años de educación. Estas categorías son formadas con base en los años requeridos de educación para los niveles primaria, secundaria, bachillerato, carrera profesional, y estudios de posgrado en México, respectivamente. La siguiente sección presenta los resultados provenientes del análisis de proceso condicional para todas las mujeres y las subsecuentes secciones muestran los resultados para dichos grupos.

5.3.1 Todas las mujeres

5.3.1.1 Efectos directos condicionales

En la tabla 5.8 se presentan los resultados de la estimación del efecto directo de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo sobre sus actitudes hacia la equidad de género moderados por la educación de la pareja y edad de la mujer. En el apéndice 3 se presentan los residuales estandarizados de la estimación del efecto directo. Los resultados respaldan la hipótesis de que la participación en la fuerza laboral y una mayor diversidad de interacciones sociales promueven actitudes más igualitarias entre las mujeres. Sin embargo, la carga de trabajo doméstico no presenta un efecto significativo sobre las actitudes que las mujeres tienen en torno a la equidad de género.

Como se esperaba, la presencia de parejas con mayores niveles de educación tiene un efecto positivo y significativo sobre las orientaciones de las mujeres hacia los roles de género. Por su parte, un signo significativo y negativo del parámetro relacionado con la edad de la mujer señala que las mujeres más jóvenes son más propensas a adoptar actitudes más igualitarias que las mujeres de edad más avanzada. Con respecto a la importancia relativa de los predictores, los coeficientes estandarizados indican que tanto la educación de la pareja como la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo son las variables con la mayor importancia en la adopción de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género.

Con respecto a las interacciones de las variables, los resultados de éstas son variados. Por un lado, las estimaciones indican que existen efectos de interacción entre las variables interacciones sociales, educación de la pareja, edad de la mujer y la participación en la fuerza laboral. El signo de estas interacciones sugiere que el impacto tanto de mayores niveles de interacciones sociales como de la participación en la fuerza laboral sobre las actitudes de las mujeres es mayor entre las mujeres de mayor edad y con parejas que tienen menores niveles de educación formal.

Tabla 5.8 Estimaciones de las actitudes hacia la equidad de género

Variable dependiente: actitudes hacia la equidad de género	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
	β	Error estándar	β	t
Constante	10.8485	0.0480		226.17
Interacciones sociales	0.0683	0.0137	0.0626	5.00
Trabajo doméstico	-0.0222**	0.0177	-0.0157	-1.25
Participación en la fuerza laboral	0.4178	0.0400	0.1405	10.44
Educación de la pareja	0.1020	0.0025	0.3593	41.21
Edad de la mujer	-0.0207	0.0008	-0.2040	-24.68
Interacciones sociales x educación de la pareja	-0.0038	0.0007	-0.0479	-5.56
Interacciones sociales x edad de la mujer	0.0011	0.0003	0.0469	4.39
Trabajo doméstico x educación de la pareja	-0.0016*	0.0009	-0.0141	-1.73
Trabajo doméstico x edad de la mujer	0.0004**	0.0003	0.0120	1.10
Participación en F.L. x educación de la pareja	-0.0351	0.0020	-0.1401	-17.80
Participación en F.L. x edad de la mujer	0.0050	0.0008	0.0698	6.27
F = 1,590.30		$R^2 = 0.1699$		$R^2_{aj} = 0.1698$

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: **No significativa; * $p < 0.10$. El resto de las variables son significativas al 1%. F.L.: fuerza laboral.

Por otro lado, las interacciones entre las variables relacionadas con el trabajo doméstico no son significativas al 1%. Dado que la interacción entre el trabajo doméstico y la educación de la pareja es significativa al 10%, es necesario analizar la significancia de los efectos indirectos condicionales mediados por el trabajo doméstico basados en intervalos de confianza construidos por *bootstrapping* a diferentes niveles de dichas variables moderadoras. Estos resultados se presentan más adelante.

La tabla 5.9 y la gráfica 5.1 presentan los efectos directos de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo sobre sus actitudes hacia la equidad de género ante diferentes niveles de la educación de la pareja y la edad de la mujer. Los resultados del proceso condicional revelan que el impacto del empleo femenino sobre las actitudes de las mujeres es mayor entre las mujeres con mayor edad y con parejas menos educadas.

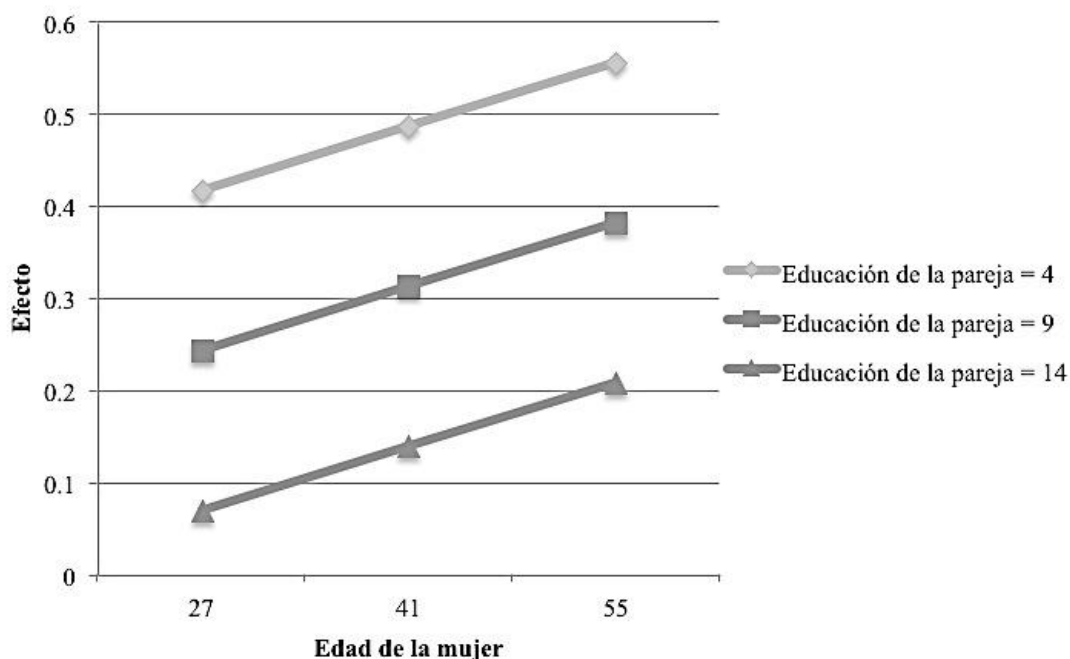
Tabla 5.9 Efectos directos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres

Educación de la pareja	Edad de la mujer	Efecto	SE	LLCI	ULCI
4	27	0.4179	0.0188	0.3811	0.4547
4	41	0.4869	0.0146	0.4582	0.5156
4	55	0.5559	0.0178	0.5210	0.5909
9	27	0.2443	0.0145	0.2159	0.2726
9	41	0.3133	0.0098	0.2940	0.3326
9	55	0.3823	0.0151	0.3528	0.4119
14	27	0.0707	0.0160	0.0393	0.1021
14	41	0.1397	0.0130	0.1141	0.1653
14	55	0.2087	0.0181	0.1733	0.2441

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

Gráfica 5.1 Efectos directos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

5.3.1.2 Efectos indirectos condicionales a través de las interacciones sociales

En la tabla 5.10 se muestran los coeficientes del impacto de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo sobre sus actitudes moderada por el número de hijos y el apéndice 4 presenta los residuales estandarizados. Los resultados señalan que la participación de las mujeres en la fuerza laboral incrementa sus interacciones sociales. De manera contraria, una mayor cantidad de hijos reduce las interacciones sociales de las mujeres. En la tabla 5.10 se puede observar que la interacción entre el número de hijos y el empleo femenino es negativo y significativo, lo cual sugiere que conforme se incrementa la participación de las mujeres en el trabajo fuera del hogar y tienen menos hijos, sus interacciones sociales se incrementan.

La multiplicación de los coeficientes de la participación femenina en el mercado de trabajo (0.1567) presentado en la tabla 5.10 por el impacto de las interacciones sociales sobre las actitudes de las mujeres (0.0683) presentado en la tabla 5.8 representa el efecto indirecto de la fuerza de trabajo femenino sobre las actitudes de las mujeres mediado por su nivel de interacciones sociales. Adicionalmente, este efecto indirecto es moderado por el número de hijos, la educación de la pareja y la edad de las mujeres. La tabla 5.11 presenta dicho los efectos indirectos condicionales del empleo femenino sobre las actitudes que las mujeres tienen hacia la equidad de género ante diferentes niveles de tales variables moderadoras.

Tabla 5.10 Estimaciones de las interacciones sociales

Variable dependiente: interacciones sociales	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
	β	Error estándar	β	t
Constante	2.1758	0.0088		246.25
Participación en la fuerza laboral	0.1567	0.0155	0.0574	10.12
Número de hijos	-0.0716	0.0022	-0.1247	-32.26
Participación en F.L. x número de hijos	-0.0188	0.0048	-0.0223	-3.91
	F = 605.17 R ² = 0.0208		R ² aj = 0.0208	

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todas las variables son significativas al 1%. F.L.: fuerza laboral.

Los efectos indirectos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres en torno a la equidad de género a través de sus interacciones sociales señalan que el empleo femenino tiene un menor impacto en las actitudes de las mujeres con más hijos. De manera contraria, este efecto indirecto es mayor entre las mujeres de mayor edad y con parejas con menores niveles de educación formal. La gráfica 5.2 muestra que las diferencias en dichos efectos indirectos del empleo se incrementa conforme aumenta la edad de las mujeres.

Tabla 5.11 Efectos indirectos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres mediante sus interacciones sociales

Número de hijos	Educación de la pareja	Edad de la mujer	Efecto	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
1	4	27	0.0121	0.0016	0.0093	0.0155
1	4	41	0.0144	0.0016	0.0114	0.0178
1	4	55	0.0166	0.0019	0.0132	0.0206
1	9	27	0.0094	0.0012	0.0073	0.0119
1	9	41	0.0117	0.0012	0.0094	0.0141
1	9	55	0.0139	0.0015	0.0112	0.0172
1	14	27	0.0067	0.0010	0.0050	0.0087
1	14	41	0.0089	0.0010	0.0072	0.0110
1	14	55	0.0112	0.0013	0.0088	0.0140
3	4	27	0.0086	0.0011	0.0066	0.0109
3	4	41	0.0102	0.0011	0.0081	0.0125
3	4	55	0.0118	0.0013	0.0094	0.0145
3	9	27	0.0067	0.0008	0.0051	0.0084
3	9	41	0.0083	0.0008	0.0067	0.0100
3	9	55	0.0098	0.0011	0.0079	0.0120
3	14	27	0.0047	0.0007	0.0035	0.0062
3	14	41	0.0063	0.0007	0.0050	0.0077
3	14	55	0.0079	0.0009	0.0062	0.0099
5	4	27	0.0050	0.0014	0.0024	0.0080
5	4	41	0.0060	0.0016	0.0028	0.0093
5	4	55	0.0069	0.0019	0.0033	0.0107
5	9	27	0.0039	0.0011	0.0019	0.0062
5	9	41	0.0048	0.0013	0.0023	0.0075
5	9	55	0.0058	0.0016	0.0027	0.009
5	14	27	0.0028	0.0008	0.0013	0.0046
5	14	41	0.0037	0.0010	0.0018	0.0058
5	14	55	0.0046	0.0013	0.0022	0.0073

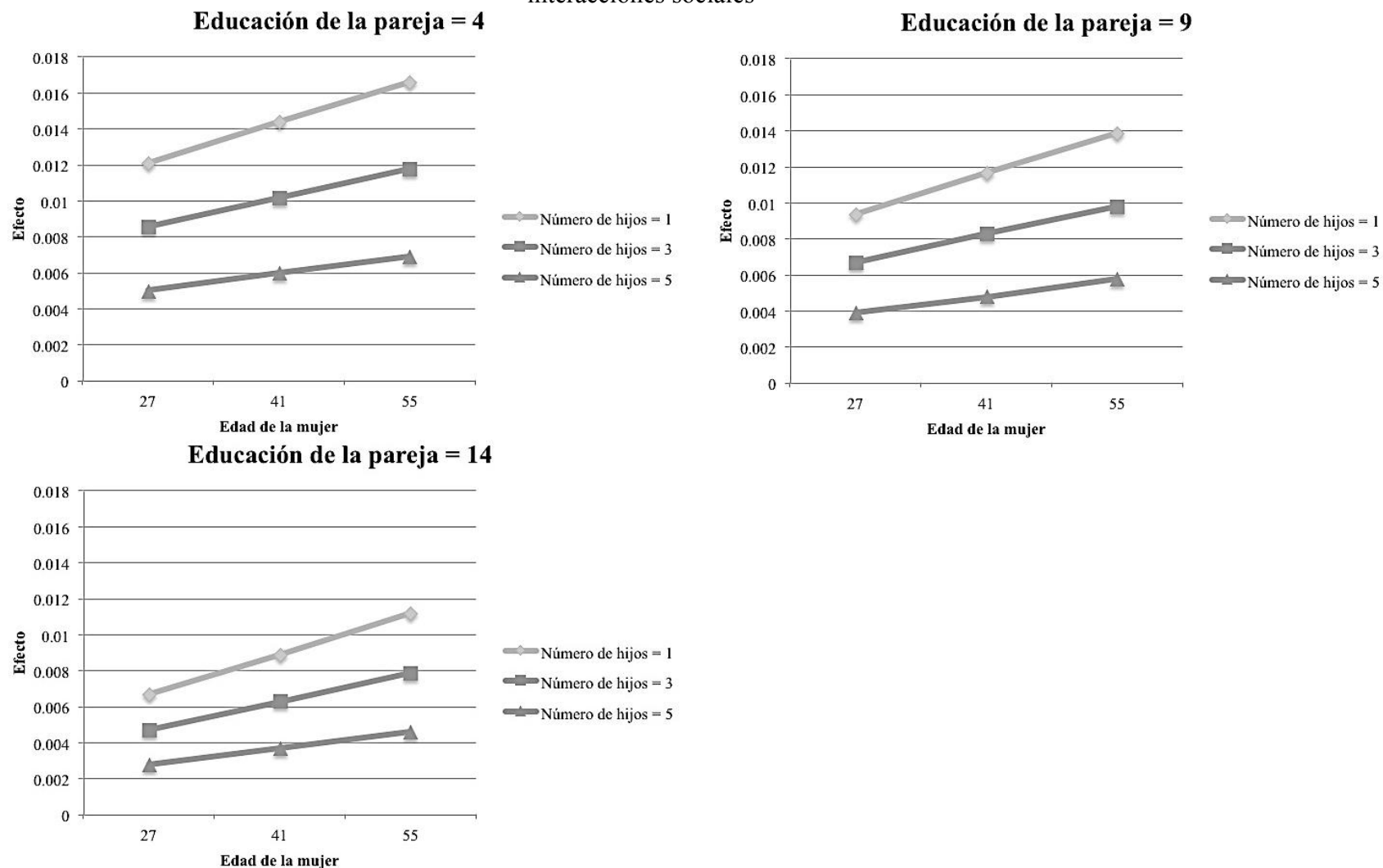
Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

5.3.1.3 Efectos indirectos condicionales a través del trabajo doméstico

Antes de realizar la estimación del efecto indirecto de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre las actitudes las mujeres mediado por su nivel de trabajo doméstico, se requiere estimar el impacto que tiene el trabajo extradoméstico femenino sobre el nivel de trabajo doméstico moderado por el número de hijos. En la tabla 5.12 se presentan los resultados del impacto de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre su carga de trabajo doméstico y el apéndice 5 presenta los residuales de dicho análisis de regresión.

Gráfica 5.2 Efectos indirectos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres mediante sus interacciones sociales



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

Los resultados revelan que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo tiene un impacto significativo y negativo sobre su carga de trabajo doméstico. Contrario a lo esperado, los resultados no respaldan un impacto positivo del número de hijos sobre la carga de trabajo doméstico. Las estimaciones de los parámetros indican que conforme se incrementa el número de hijos, la participación de las mujeres en el trabajo doméstico disminuye. Al analizar la participación de la pareja de las mujeres en las labores domésticas, se encuentra una correlación positiva y significativa entre su trabajo doméstico y el número de hijos. Por otro lado, un coeficiente positivo y significativo del término de interacción sugiere que las reducciones en la carga de trabajo doméstico a causa de un mayor número de hijos son mayores entre las mujeres que no trabajan fuera del hogar en comparación con el efecto entre las mujeres que participan en el mercado de trabajo.

Tabla 5.12 Estimaciones del trabajo doméstico

Variable dependiente: trabajo doméstico	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
	β	Error estándar	β	t
Constante	2.0148	0.0067		300.88
Participación en F.L.	-0.6758	0.0117	-0.3214	-57.61
Número de hijos	-0.0134	0.0017	-0.0303	-7.99
Participación en F.L. x número de hijos	0.0811	0.0036	0.1249	22.29
F = 1,677.26 R ² = 0.0556 R _{aj} = 0.0556				

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todas las variables son significativas al 1%. F.L.: fuerza laboral.

Independientemente del número de hijos, el empleo femenino no tiene un impacto indirecto significativo cuando la pareja de la mujer tiene bajos niveles de educación formal y la edad de las mujeres es igual o superior a la media. De manera contraria, se encuentra un impacto positivo y significativo cuando las mujeres son jóvenes y tienen parejas con bajos niveles de educación. En la tabla 5.13 se presentan los efectos indirectos del empleo femenino sobre las actitudes de las mujeres mediados por la carga de trabajo doméstico. En la gráfica 5.3 se ilustran únicamente los efectos indirectos significativos del empleo femenino. Todos los efectos positivos presentados en la gráfica 5.3 son positivos. Los resultados indican que el efecto indirecto de la participación de las mujeres mediado por el nivel de labores domésticas es mayor cuando ellas son más jóvenes y tienen menos hijos. Además, la brecha de este impacto se incrementa conforme las mujeres tienen parejas con más años de educación formal.

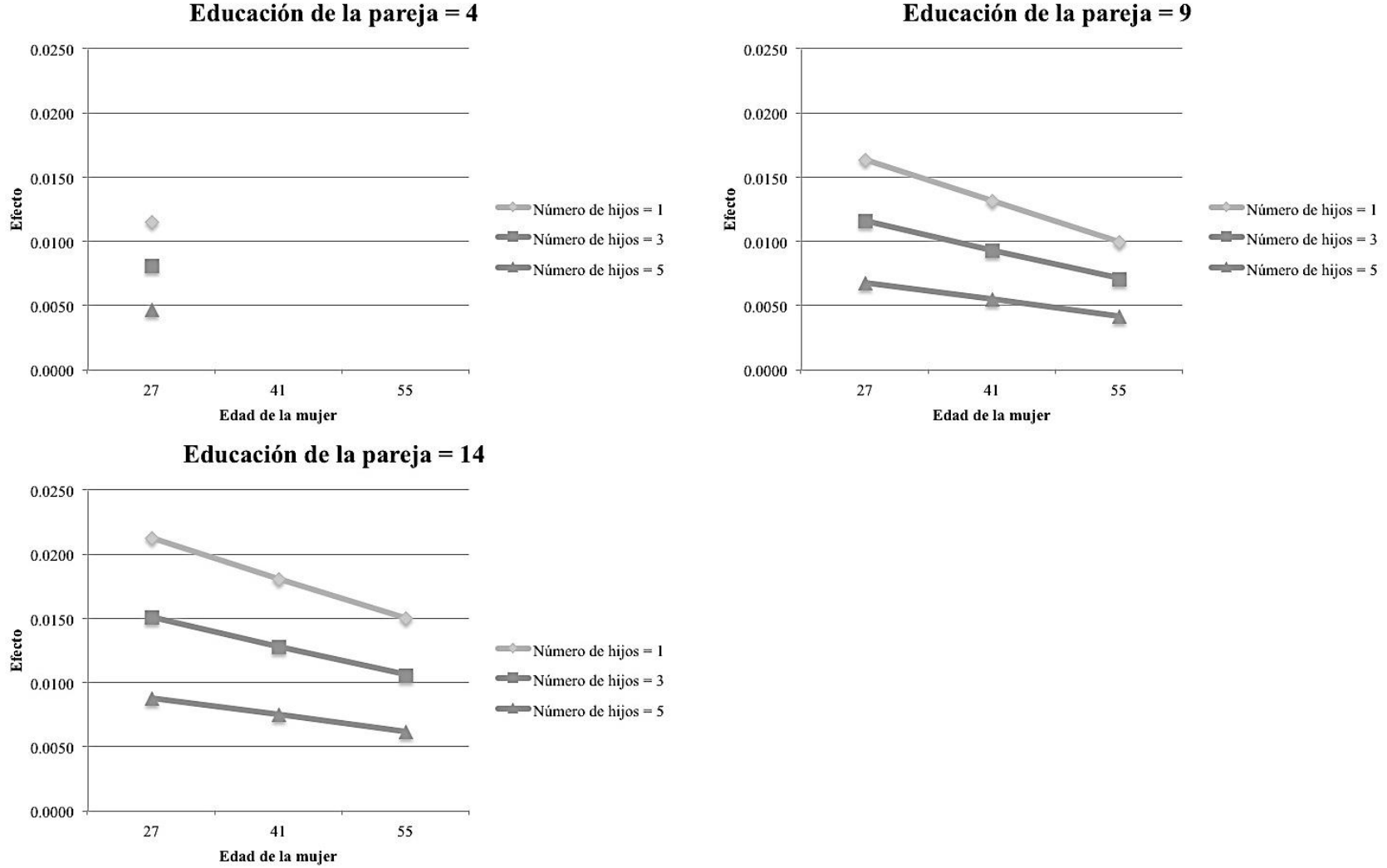
Tabla 5.13 Efectos indirectos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres mediante su carga de trabajo doméstico

Número de hijos	Educación de la pareja	Edad de la madre	Efecto	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
1	4	27	0.0115	0.0056	0.0006	0.0224
1	4	41	0.0083*	0.0051	-0.0017	0.0180
1	4	55	0.0051*	0.0063	-0.0074	0.0175
1	9	27	0.0164	0.0038	0.0091	0.0237
1	9	41	0.0132	0.0029	0.0075	0.0189
1	9	55	0.0100	0.0047	0.0006	0.0195
1	14	27	0.0213	0.0037	0.0137	0.0283
1	14	41	0.0181	0.0028	0.0125	0.0237
1	14	55	0.0150	0.0047	0.0056	0.0238
3	4	27	0.0081	0.0039	0.0004	0.0159
3	4	41	0.0059*	0.0036	-0.0012	0.0128
3	4	55	0.0036*	0.0045	-0.0053	0.0124
3	9	27	0.0116	0.0027	0.0064	0.0168
3	9	41	0.0093	0.0020	0.0053	0.0133
3	9	55	0.0071	0.0034	0.0004	0.0137
3	14	27	0.0151	0.0027	0.0097	0.0201
3	14	41	0.0128	0.0020	0.0089	0.0167
3	14	55	0.0106	0.0033	0.0040	0.0168
5	4	27	0.0047	0.0023	0.0002	0.0094
5	4	41	0.0034*	0.0021	-0.0007	0.0075
5	4	55	0.0021*	0.0026	-0.0031	0.0073
5	9	27	0.0068	0.0016	0.0037	0.0100
5	9	41	0.0055	0.0012	0.0031	0.0079
5	9	55	0.0042	0.0020	0.0003	0.0081
5	14	27	0.0088	0.0016	0.0057	0.0120
5	14	41	0.0075	0.0012	0.0052	0.0099
5	14	55	0.0062	0.0020	0.0023	0.0100

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

Gráfica 5.3 Efectos indirectos de la participación femenina en el mercado de trabajo sobre las actitudes de las mujeres mediante su carga de trabajo doméstico



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011. Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

5.3.2 Análisis por nivel de educación de las mujeres

5.3.2.1 Efectos directos condicionales

En la tabla 5.14 se presenta la estimación de los parámetros de los impactos directos sobre las actitudes de las mujeres por años de educación formal de las mujeres. En el apéndice 6 se muestran los coeficientes estandarizados de las regresiones presentadas en la tabla 5.14 y en el apéndice 7 una prueba de las diferencias entre los coeficientes de regresiones de las variables sin interacción. El apéndice 8 al 12 presenta los residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género por años de educación. Los resultados revelan que para las mujeres con más de 17 años de educación sólo dos términos de interacción son significativos al 5%. El resto de las variables no son significativas para dicho grupo de mujeres. Los resultados indican que el efecto de las interacciones sociales es significativo únicamente entre las mujeres con más de nueve, pero con 17 años de educación o menos. El impacto de las interacciones sociales en las actitudes de las mujeres es positivo y no hay diferencia estadísticamente significativa entre las mujeres con más de nueve años de educación, pero menos de 12 ($\beta = 0.0855$, $p < 0.01$) y las que cuentan con estudios de educación superior ($\beta = 0.0438$, $p < 0.05$). Se encuentra que la carga de trabajo doméstico es significativa al 5% sólo entre las mujeres con estudios a nivel secundaria ($\beta = -0.0643$, $p < 0.05$) y significativa al 10% entre las mujeres con más de 12, pero menos de 17 años de educación ($\beta = -0.0459$, $p < 0.10$).

Con respecto al empleo, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo afecta de manera positiva las actitudes hacia la equidad de género de las mujeres con 12 años de educación o menos. Para las mujeres con más de 12, pero menos de 17 años de educación, el efecto del empleo femenino es significativo al 10% y no significativo para las mujeres con más de 17 años de educación. Aunque los coeficientes no estandarizados indican que el efecto de la participación femenina en la fuerza laboral es mayor conforme se reduce el nivel de educación de las mujeres, la diferencia en dicho efecto es estadísticamente significativa sólo entre las mujeres con seis o menos años de educación y el resto de las mujeres con 17 o menos años educación. La diferencia en el efecto que tiene la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes hacia la equidad de género no es significativa entre los grupos de mujeres con más de seis, pero con 17 o menos años de educación. El efecto de la educación de la pareja es significativo únicamente entre las mujeres con menos de 17 años de educación. El impacto de la educación de la pareja sobre las actitudes entre las mujeres con educación a nivel primaria o menos ($\beta = 0.0976$, $p < 0.01$) es casi tres veces mayor que el efecto es dicha variables entre las mujeres con más años de educación. El efecto de la educación de la pareja es no estadísticamente diferente entre las mujeres con más de seis, pero menos de 17 años de educación.

Como se esperaba, la edad de las mujeres tiene un impacto negativo sobre sus actitudes hacia la equidad de género. Lo anterior indica que las mujeres más jóvenes son más propensas a adoptar actitudes más igualitarias que las mujeres de edad más avanzada. El efecto de la edad de las mujeres entre los grupos con más de seis años de educación no es estadísticamente significativa.

Tabla 5.14 Estimaciones de las actitudes hacia la equidad de género, por años de educación

Variable dependiente: actitudes hacia la equidad de género	Años de educación ≤ 6		6 < Años de educación ≤ 9		9 < Años de educación ≤ 12		12 < Años de educación ≤ 17		Años de educación > 17	
	β	Error estándar	β	Error estándar	β	Error estándar	β	Error estándar	β	Error estándar
Constante	10.4944	0.1053	11.2023	0.0770	11.3415	0.0786	11.7578	0.0726	11.7410	0.3008
Interacciones sociales	-0.0162*	0.0312	0.0365*	0.0224	0.0855	0.0222	0.0438 ⁺	0.0200	0.0386*	0.0819
Trabajo doméstico	-0.0118*	0.0411	-0.0643 ⁺	0.0286	-0.0020*	0.0281	-0.0459 ^x	0.0251	-0.0893*	0.1038
Participación en la F.L.	0.4591	0.1005	0.2142	0.0666	0.2360	0.0612	0.1022 ^x	0.0524	-0.0891*	0.2321
Educación de la pareja	0.0976	0.0065	0.0324	0.0057	0.0379	0.0053	0.0229	0.0040	0.0023*	0.0143
Edad de la mujer	-0.0175	0.0017	-0.0086	0.0017	-0.0087	0.0016	-0.0123	0.0012	-0.0037*	0.0044
Interacciones sociales x educación de la pareja	0.0032*	0.0020	0.0026 ^x	0.0016	-0.0049	0.0014	-0.0038	0.0011	-0.0019*	0.0038
Interacciones sociales x edad de la mujer	0.0014	0.0005	0.0004*	0.0005	0.0008*	0.0005	0.0014	0.0004	0.0006*	0.0013
Trabajo doméstico x educación de la pareja	-0.0074	0.0027	-0.0009*	0.0021	-0.0010*	0.0018	0.0008*	0.0013	0.0117 ⁺	0.0049
Trabajo doméstico x edad de la mujer	0.0011*	0.0007	0.0015 ⁺	0.0007	0.0000*	0.0006	0.0007*	0.0005	-0.0037 ⁺	0.0017
Participación en la F.L. x educación de la pareja	-0.0244	0.0061	-0.0164	0.0045	-0.0118	0.0039	-0.0074	0.0029	0.0136*	0.0111
Participación en la F.L. x edad de la mujer	0.0018*	0.0019	0.0029 ⁺	0.0015	0.0004*	0.0013	0.0022 ⁺	0.0010	0.0009*	0.0036
	F = 238.54		F = 57.52		F = 43.97		F = 57.40		F = 8.29	
	R ² = 0.0755		R ² = 0.0268		R ² = 0.0332		R ² = 0.0401		R ² = 0.0758	
	R adj = 0.0752		R adj = 0.0263		R adj = 0.0325		R adj = 0.0394		R adj = 0.0666	
	n = 32,126		n = 23,009		n = 14,096		n = 15,123		n = 1,125	

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: * No significativa; ⁺ significativa al 5%; ^x significativa al 10%; el resto de las variables son significativas al 1%. F.L.: fuerza laboral.

Los resultados de los términos de interacción son mixtos. La interacción entre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la educación de la pareja es la única variable de interacción que es significativa en todos los grupos, excepto para el caso de las mujeres con más de 17 años de educación. Por su parte, la interacción entre de las variables la educación de la pareja y la carga de trabajo doméstico es significativo únicamente entre las mujeres con seis años de educación o menos ($\beta = -0.0074$, $p < 0.01$) y entre las mujeres con estudios de postgrado ($\beta = 0.0017$, $p < 0.05$). La interacción entre las labores domésticas y la edad entre las mujeres con estudios de postgrado y secundaria es significativa, pero con impactos opuestos. Este efecto de interacción entre las mujeres con más de 17 años de educación indica que el impacto negativo del trabajo doméstico sobre las actitudes de las mujeres es mayor entre las mujeres de mayor edad ($\beta = -0.0037$, $p < 0.05$). El coeficiente relacionado con la interacción de las labores domésticas y la edad de las mujeres con más de seis, pero menos de nueve años de educación es significativo y positivo ($\beta = 0.0015$, $p < 0.05$).

Con respecto a la variables de las interacciones sociales, dicha intersección con la educación de la pareja es significativa al 1% entre las mujeres con estudios de bachillerato ($\beta = -0.0049$, $p < 0.01$) y de nivel superior ($\beta = -0.0038$, $p < 0.01$). Un parámetro negativo sugiere que el impacto positivo de las interacciones sociales sobre las actitudes hacia la equidad de género es mayor entre las mujeres con parejas menos educadas. Por otro lado, como se muestra en la tabla 5.14, el efecto de las interacciones sociales es condicional a la edad de las mujeres entre el grupo con seis o menos años de educación ($\beta = 0.0014$, $p < 0.01$) y entre las que tienen más de 12 y menos de 17 años de educación ($\beta = 0.0014$, $p < 0.01$).

La tabla 5.15 y la gráfica 5.4 presentan los efectos condicionales directos de la participación de las mujeres en la fuerza laboral ante diferentes valores de su edad y de la pareja de la educación divididos por el nivel de educación de la mujer. Dichos impactos indirectos se presentan en la gráfica 5.5 utilizando la misma escala para resaltar la diferencia en el efecto indirecto entre los grupos de las mujeres, pero son evaluados a diferentes niveles de la educación de la pareja y la edad de la mujer porque el promedio de dichas variables varía entre los diferentes grupos de mujeres. El impacto directo del empleo femenino es mayor entre las mujeres con menores niveles de educación formal. El impacto de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo entre las mujeres con seis o menos años de educación es casi el doble del efecto entre las mujeres con estudios de secundaria. Adicionalmente, incrementos en la brecha de impacto del empleo femenino derivados por las diferencias en la educación de la pareja son mayores entre las mujeres con seis años de educación o menos que con el resto de los grupos. Lo anterior implica que, excepto para el caso de las mujeres con estudios de postgrado, conforme las mujeres tienen más años de educación, la diferencia de los efectos moderadores de la educación de la pareja disminuye entre las mujeres de la misma edad. En contraste, el impacto del empleo femenino entre las mujeres con educación por encima de 17 años es mayor cuando ellas tienen parejas más educadas, pero el efecto moderador de la educación de la pareja se convierte en no significativo ante valores bajos de dicha variable. Con respecto a las mujeres con más de 12, pero menos de 17 años de educación, altos niveles de educación de la pareja no influyen el impacto que tiene el empleo femenino entre las mujeres jóvenes.

Tabla 5.15 Efectos directos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes, por años de educación formal de las mujeres

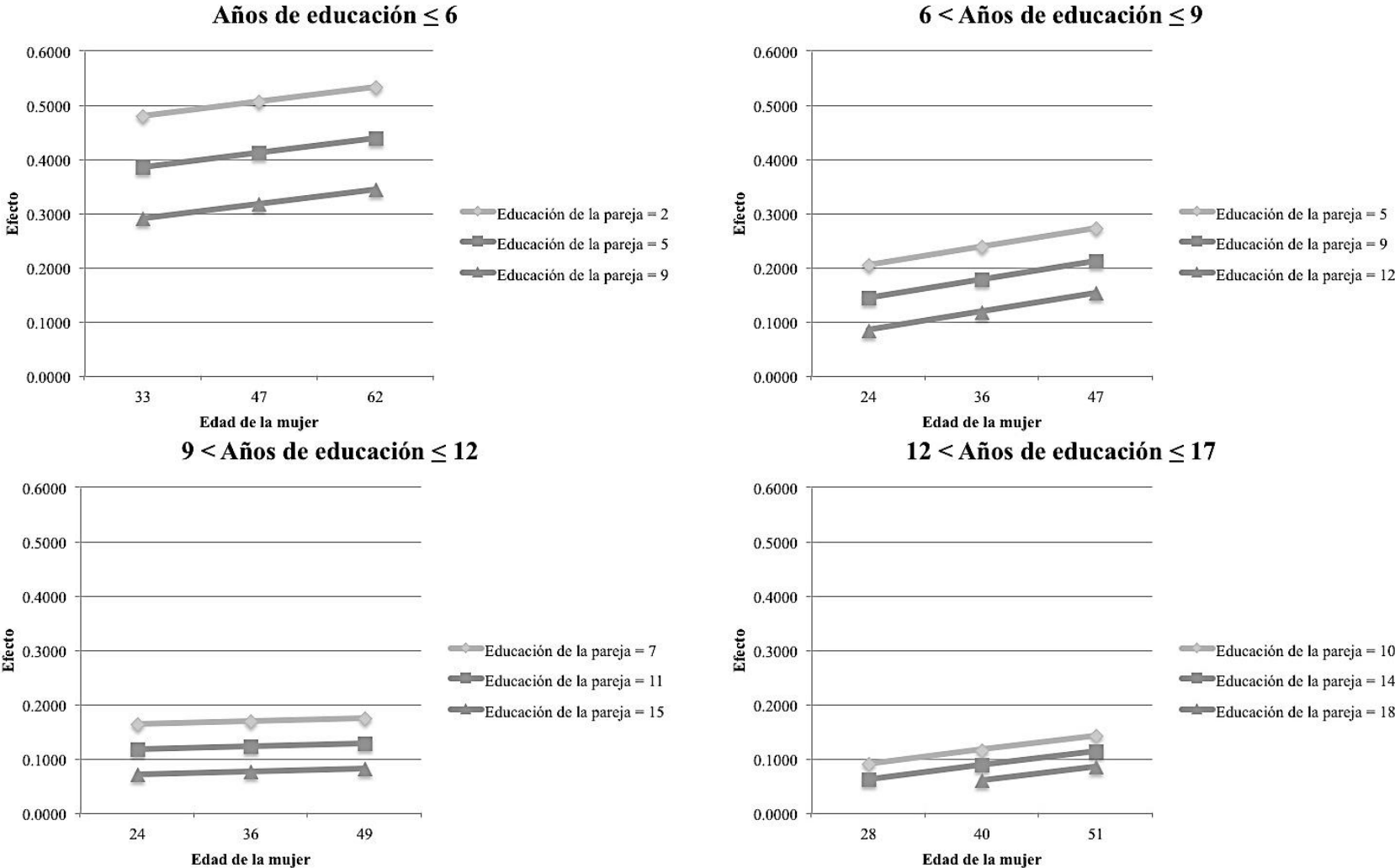
Educación de la pareja	Edad de la mujer	Efecto	SE	t	LLCI	ULCI
Años de educación ≤ 6						
2	33	0.4800	0.0442	10.8493	0.3933	0.5667
2	47	0.5068	0.0340	14.8857	0.4401	0.5736
2	62	0.5336	0.0427	12.4838	0.4498	0.6174
5	33	0.3860	0.0333	11.5759	0.3207	0.4514
5	47	0.4128	0.0233	17.7281	0.3672	0.4585
5	62	0.4396	0.0379	11.5901	0.3653	0.5140
9	33	0.2920	0.0369	7.9092	0.2197	0.3644
9	47	0.3188	0.0320	9.9729	0.2562	0.3815
9	62	0.3456	0.0463	7.4590	0.2548	0.4364
$6 < \text{Años de educación} \leq 9$						
5	24	0.2050	0.0294	6.9840	0.1475	0.2626
5	36	0.2392	0.0233	10.2736	0.1936	0.2848
5	47	0.2734	0.0288	9.5056	0.2170	0.3297
9	24	0.1448	0.0249	5.8057	0.0959	0.1937
9	36	0.1790	0.0162	11.0684	0.1473	0.2107
9	47	0.2132	0.0225	9.4830	0.1691	0.2573
12	24	0.0847	0.0304	2.7857	0.0251	0.1442
12	36	0.1188	0.0228	5.2027	0.0741	0.1636
12	47	0.1530	0.0269	5.6852	0.1003	0.2058
$9 < \text{Años de educación} \leq 12$						
7	24	0.1648	0.0258	6.3978	0.1143	0.2153
7	36	0.1701	0.0216	7.8835	0.1278	0.2124
7	49	0.1754	0.0280	6.2603	0.1205	0.2303
11	24	0.1181	0.0224	5.2618	0.0741	0.1621
11	36	0.1234	0.0150	8.2454	0.0941	0.1527
11	49	0.1287	0.0215	5.9907	0.0866	0.1708
15	24	0.0714	0.0285	2.5029	0.0155	0.1273
15	36	0.0767	0.0213	3.6067	0.0350	0.1184
15	49	0.0820	0.0247	3.3258	0.0337	0.1303
$12 < \text{Años de educación} \leq 17$						
10	28	0.0914	0.0184	4.9668	0.0553	0.1275
10	40	0.1170	0.0155	7.5507	0.0866	0.1474
10	51	0.1425	0.0197	7.2340	0.1039	0.1812
14	28	0.0631	0.0159	3.9536	0.0318	0.0943
14	40	0.0886	0.0111	7.9508	0.0668	0.1105
14	51	0.1142	0.0155	7.3525	0.0837	0.1446
18	28	0.0347*	0.0203	1.7081	-0.0051	0.0745
18	40	0.0602	0.0158	3.8045	0.0292	0.0913
18	51	0.0858	0.0183	4.6787	0.0499	0.1217

Educación de la pareja	Edad de la mujer	Efecto	SE	t	LLCI	ULCI
Años de educación > 17						
12	31	0.1002*	0.0764	1.3115	-0.0497	0.2502
12	43	0.1102*	0.0611	1.8027	-0.0097	0.2302
12	54	0.1202*	0.0709	1.6943	-0.0190	0.2593
16	31	0.1512	0.0687	2.2017	0.0165	0.2860
16	43	0.1612	0.0487	3.3102	0.0657	0.2568
16	54	0.1712	0.0585	2.9258	0.0564	0.2860
19	31	0.2022	0.0841	2.4037	0.0372	0.3673
19	43	0.2122	0.0670	3.1670	0.0807	0.3437
19	54	0.2222	0.0728	3.0521	0.0793	0.3650

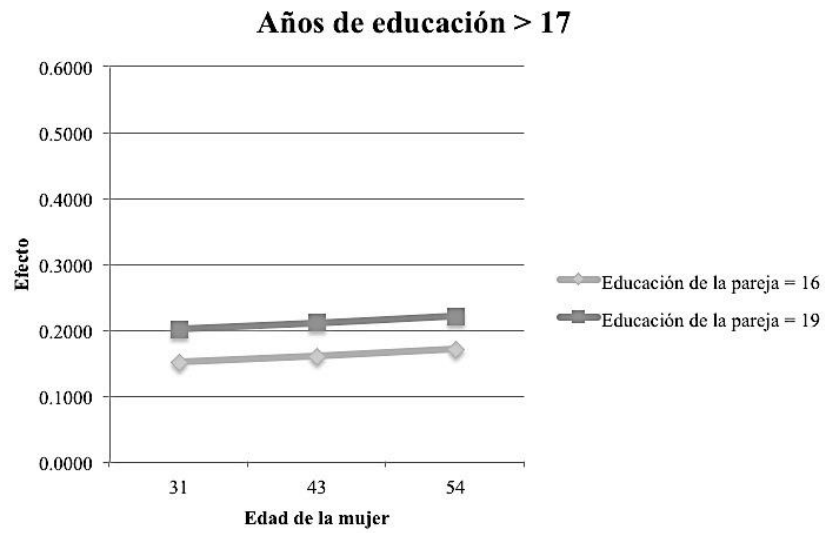
Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: * Efecto no significativo. El resto de los efectos son significativos al 5%.

Gráfica 5.4 Efectos directos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes, por años de educación formal de las mujeres



Gráfica 5.4 continuación



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011. Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

5.3.2.2 Efectos condicionales indirectos mediados por las interacciones sociales

La tabla 5.16 presenta los resultados de la relación entre la participación de las mujeres en la fuerza laboral y las interacciones sociales, moderada por el número de hijos para los cinco grupos de mujeres. El apéndice 13 presenta los coeficientes estandarizados de las regresiones mostradas en la tabla 5.16 y el apéndice 14 presenta una prueba de las diferencias entre los coeficientes de regresión de las variables sin interacción. El apéndice 15 al 19 presenta los residuales de las interacciones sociales por años de educación de las mujeres.

De acuerdo con los resultados, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es significativa únicamente entre las mujeres con más de 12, pero menos de 17 años de educación ($\beta = 0.0985$, $p < 0.05$). Para todas las mujeres, tener una mayor cantidad de hijos reduce sus niveles de interacciones sociales. Las gráficas 5.5 a la 5.8 presentan los efectos indirectos que son significativos del empleo femenino a través de las interacciones sociales. El apéndice 20 presenta todos los impactos indirectos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo a través de las interacciones sociales.

De acuerdo con los resultados, el impacto indirecto del empleo femenino mediado por las interacciones sociales sobre las actitudes de las mujeres es significativo para el caso de las mujeres con seis o menos años de educación. Dicho efecto indirecto es condicional a la educación de la pareja, pero únicamente entre las mujeres con una cantidad de hijos por encima de la media. El impacto indirecto de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo mediante sus interacciones sociales es mayor entre las mujeres de mayor edad y con parejas más educadas.

Contrario a lo esperado, para las mujeres con estudios de educación secundaria, el impacto indirecto del empleo femenino mediado por sus interacciones sociales es negativo. No obstante, este efecto indirecto es significativo únicamente entre las mujeres que tienen una cantidad de hijos por encima del promedio. En dicho grupo de mujeres, el efecto indirecto negativo del empleo es mayor conforme las mujeres tienen mayor edad.

El efecto indirecto del empleo femenino sobre las actitudes de las mujeres mediado por su nivel de interacciones sociales no es significativo en las mujeres que tienen entre nueve y 12 años de educación. Para el caso de las mujeres con más de 12, pero menos de 17 años de educación, el impacto indirecto de su participación en la fuerza de trabajo es significativo únicamente cuando las mujeres tienen unos o dos hijos. Dicho efecto es positivo y mayor si las mujeres tienen sólo un hijo y conforme tienen mayor edad y parejas menos educadas. Con respecto a las mujeres con estudios de postgrado, el empleo femenino tiene un impacto indirecto en las actitudes de las mujeres a través de las interacciones sociales sólo entre las mujeres de mayor edad, con un número de hijos por encima de la media y con parejas con niveles de educación en la media.

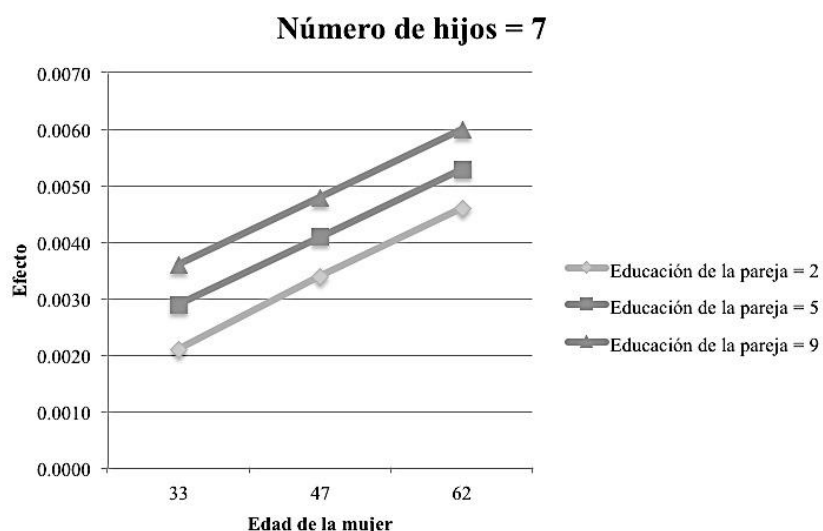
Tabla 5.16 Estimaciones de las interacciones sociales, por años de educación

Variable dependiente: interacciones sociales	Años de educación ≤ 6		6 < Años de educación ≤ 9		9 < Años de educación ≤ 12		12 < Años de educación ≤ 17		Años de educación > 17	
	β	Error estándar	β	Error estándar	β	Error estándar	β	Error estándar	β	Error estándar
Constante	1.8596	0.0143	2.1097	0.0175	2.2891	0.0247	2.4630	0.0302	2.6457	0.1403
Participación en F.L.	-0.0529 ^x	0.0312	0.0105*	0.0330	0.0056*	0.0400	0.0985 ⁺	0.0394	0.0349*	0.1635
Número de hijos	-0.0384	0.0028	-0.0205	0.0060	-0.0502	0.0097	-0.0623	0.0121	-0.1280	0.0492
Participación en F.L. x número de hijos	0.0163 ⁺	0.0070	-0.0159*	0.0116	-0.0052*	0.0165	-0.0259*	0.0168	0.0602*	0.0624
	F = 68.11 R ² = 0.0063 R ² aj = 0.0062 n = 32,126		F = 9.12 R ² = 0.0012 R ² aj = 0.0011 n = 23,009		F = 14.61 R ² = 0.0031 R ² aj = 0.0029 n = 14,096		F = 31.32 R ² = 0.0062 R ² aj = 0.0062 n = 15,123		F = 4.85 R ² = 0.0128 R ² aj = 0.0102 n = 1,125	

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: * No significativa; ⁺ significativa al 5%; ^x significativa al 10%; el resto de las variables son significativas al 1%. F.L.: fuerza laboral.

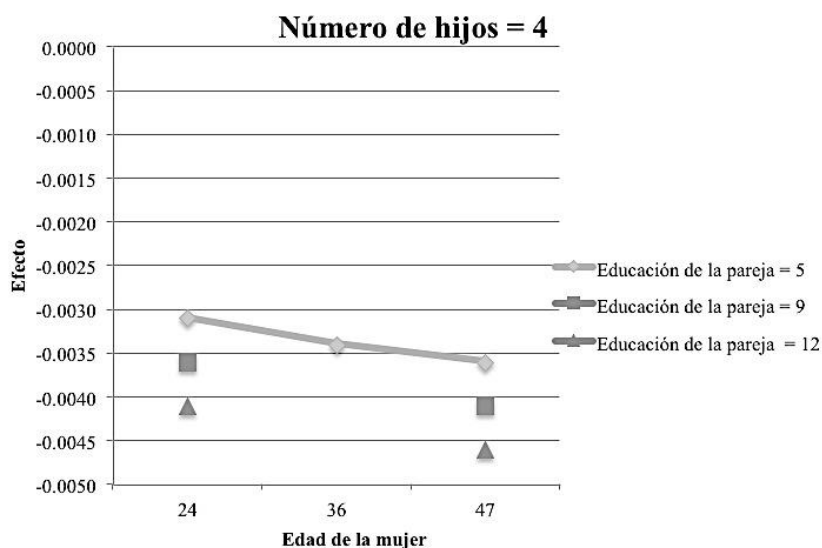
Gráfica 5.5 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediado por las interacciones sociales (años de educación ≤ 6)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

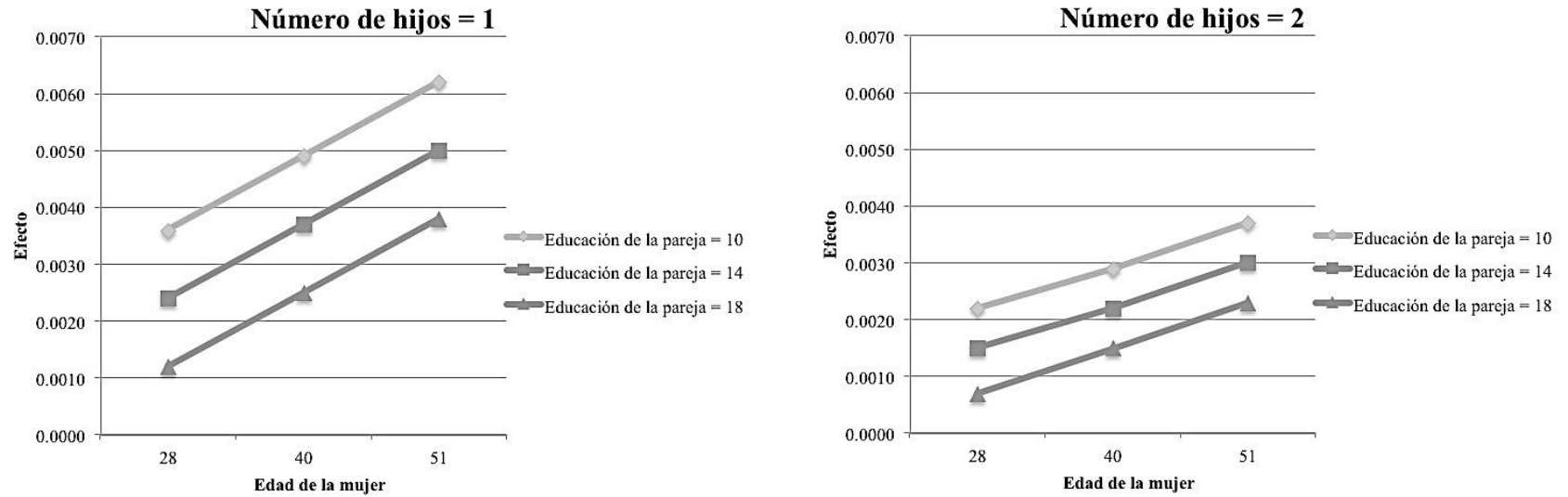
Gráfica 5.6 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediado por las interacciones sociales ($6 < \text{años de educación} \leq 9$)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

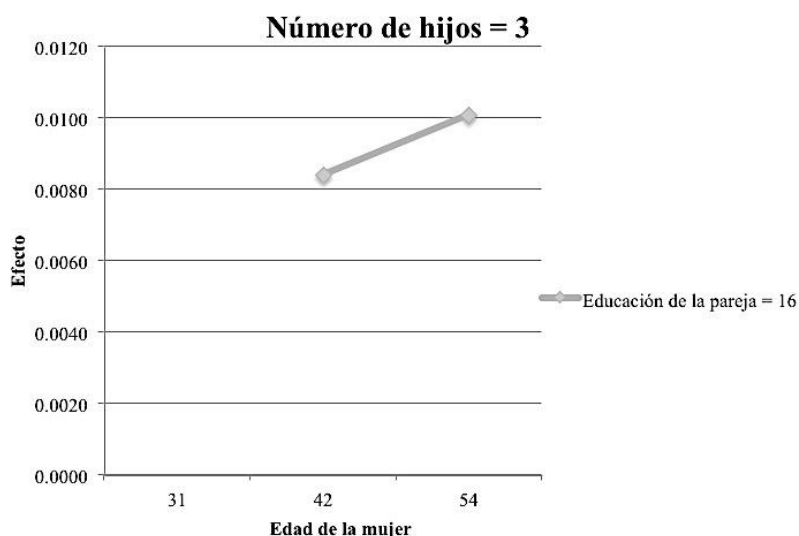
Gráfica 5.7 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediado por las interacciones sociales ($12 < \text{años de educación} \leq 17$)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

Gráfica 5.8 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediado por las interacciones sociales (años de educación > 17)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

5.3.2.3 Efectos condicionales indirectos mediados por el trabajo doméstico

La tabla 5.17 presenta las estimaciones del impacto del empleo femenino en su carga de trabajo doméstico de acuerdo con el número de años de educación de las mujeres. En el apéndice 21 se presentan los coeficientes estandarizados de las regresiones de la tabla 5.17 y el apéndice 22 muestra una prueba de Chow para las diferencias entre los coeficientes de las variables sin interacción. El apéndice 23 al 27 presenta los residuales de las interacciones sociales por años de educación de las mujeres. Como se esperaba, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo tiene un efecto negativo en su carga de trabajo doméstico. La magnitud del impacto negativo del empleo femenino en las labores domésticas se incrementa conforme las mujeres tienen mayores niveles de educación, pero decrece una vez que las mujeres han alcanzado 17 años de educación. De hecho, el impacto del empleo fuera del hogar sobre la carga de trabajo doméstico no es estadísticamente diferente entre las mujeres con menos de seis años de educación y las que cuentan con estudios de postgrado.

El efecto del número de hijos sobre el nivel de labores domésticas es significativo entre las mujeres con menos de seis años de educación y el grupo de mujeres con más de 12, pero menos de 17 años de educación. El efecto del número de hijos es negativo y estadísticamente diferente entre ambos grupos de mujeres. Aunque la variable del número de hijos no es significativa para todos los grupos de mujeres, la interacción entre el número de hijos y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es significativo para las mujeres con 17 o menos años de educación. El signo positivo para las mujeres con 17 o menos años de

educación implica que el efecto negativo del número de hijos es más fuerte entre las mujeres que no trabajan.

Las gráficas 5.9 a la 5.13 muestran los efectos indirectos y significativos del empleo de las mujeres sobre sus actitudes hacia la equidad de género mediados por su nivel de participación en las labores domésticas con base en sus niveles de educación. El apéndice 28 presenta todos los efectos indirectos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo a través del trabajo doméstico. Para el caso de las mujeres con seis o menos años de educación, el efecto indirecto del empleo es significativo y positivo entre las mujeres con edades por debajo de la media y con parejas con más años de educación formal. Dicho impacto indirecto es mayor entre las mujeres jóvenes con menos hijos. De manera contraria, el efecto indirecto del empleo femenino es negativo entre las mujeres de mayor edad y con parejas con menores años de educación.

Cuando las mujeres tienen más de seis, pero menos de nueve años de educación el impacto es positivo y mayor entre las mujeres más jóvenes, con menos hijos y con parejas con años de educación por encima del promedio. Para el caso de las mujeres con parejas con bajos niveles de educación formal, el efecto indirecto positivo del empleo femenino es significativo únicamente entre las mujeres jóvenes.

Para las mujeres con más de nueve y menos de 12 años de educación formal, el efecto indirecto de la participación de las mujeres en la fuerza laboral mediado por el trabajo doméstico es significativo únicamente cuando las mujeres se encuentran en la edad promedio y sus parejas tienen niveles de educación por encima de la media. Cuando las mujeres tienen estudios de postgrado, la diferencia en el efecto indirecto significativo del empleo femenino ante diferentes niveles de las educación de la pareja y de número de hijos disminuye entre las mujeres de dicho grupo en comparación con el caso de las mujeres con menos años de educación formal. Sin embargo, el efecto no es significativo cuando dichas mujeres tienen parejas con niveles de educación por encima del promedio.

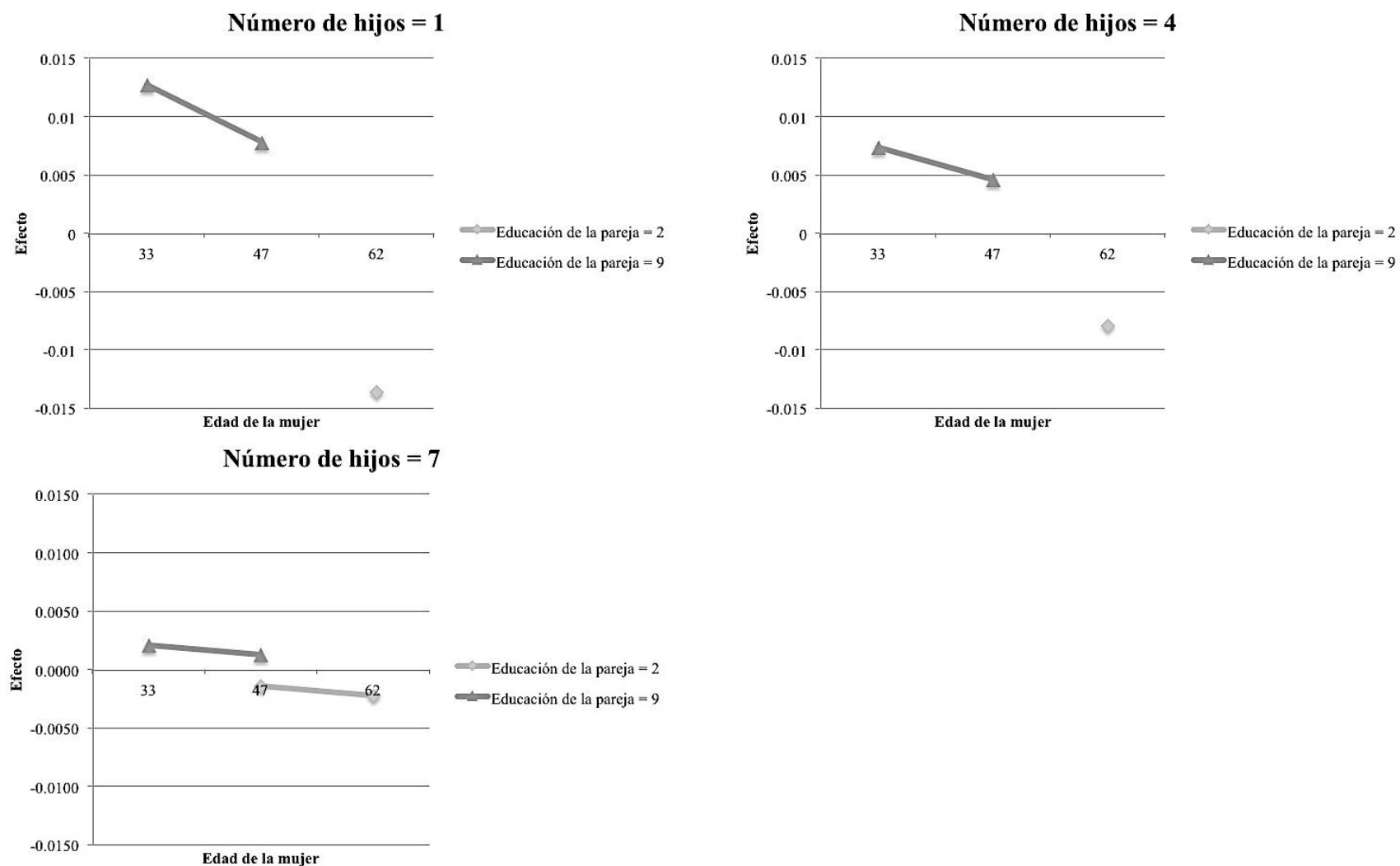
Tabla 5.17 Estimaciones del trabajo doméstico, por años de educación

Variable dependiente: trabajo doméstico	Años de educación ≤ 6		6 < Años de educación ≤ 9		9 < Años de educación ≤ 12		12 < Años de educación ≤ 17		Años de educación > 17	
	β	Error estándar	β	Error estándar	β	Error estándar	β	Error estándar	β	Error estándar
Constante	2.0607	0.0105	2.0957	0.0134	1.9737	0.0194	1.7893	0.0235	1.432	0.1034
Participación en F.L.	-0.3564	0.0229	-0.5173	0.0253	-0.5890	0.0313	-0.6253	0.0307	-0.3964	0.1205
Número de hijos	-0.0214	0.002	-0.003*	0.0046	-0.0058*	0.0076	-0.0277	0.0094	0.0177*	0.0363
Participación en F.L. x número de hijos	0.0448	0.0052	0.0235	0.0089	0.0385	0.0129	0.0748	0.0131	-0.0030*	0.046
	F = 114.35		F = 387.30		F = 305.15		F = 291.05		F = 11.51	
	$R^2 = 0.0106$		$R^2 = 0.0481$		$R^2 = 0.0610$		$R^2 = 0.0546$		$R^2 = 0.0299$	
	$R^2_{aj} = 0.0105$		$R^2_{aj} = 0.0480$		$R^2_{aj} = 0.0608$		$R^2_{aj} = 0.0544$		$R^2_{aj} = 0.0273$	
	n = 32,126		n = 23,009		n = 14,096		n = 15,123		n = 1,125	

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: * No significativa; + significativa al 5%; x significativa al 10%; el resto de las variables son significativas al 1%. F.L.: fuerza laboral.

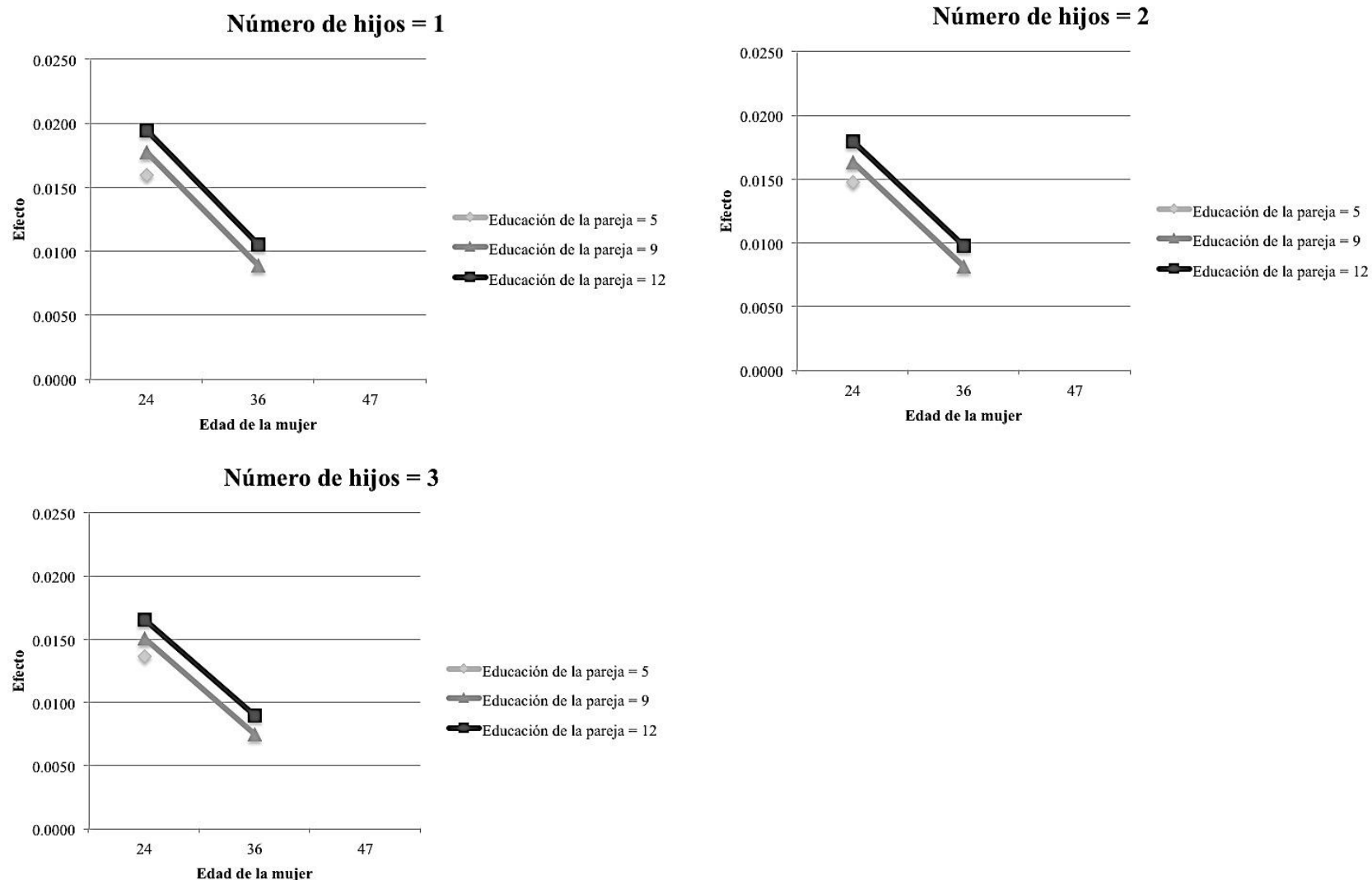
Gráfica 5.9 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediado por el trabajo doméstico (años de educación ≤ 6)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

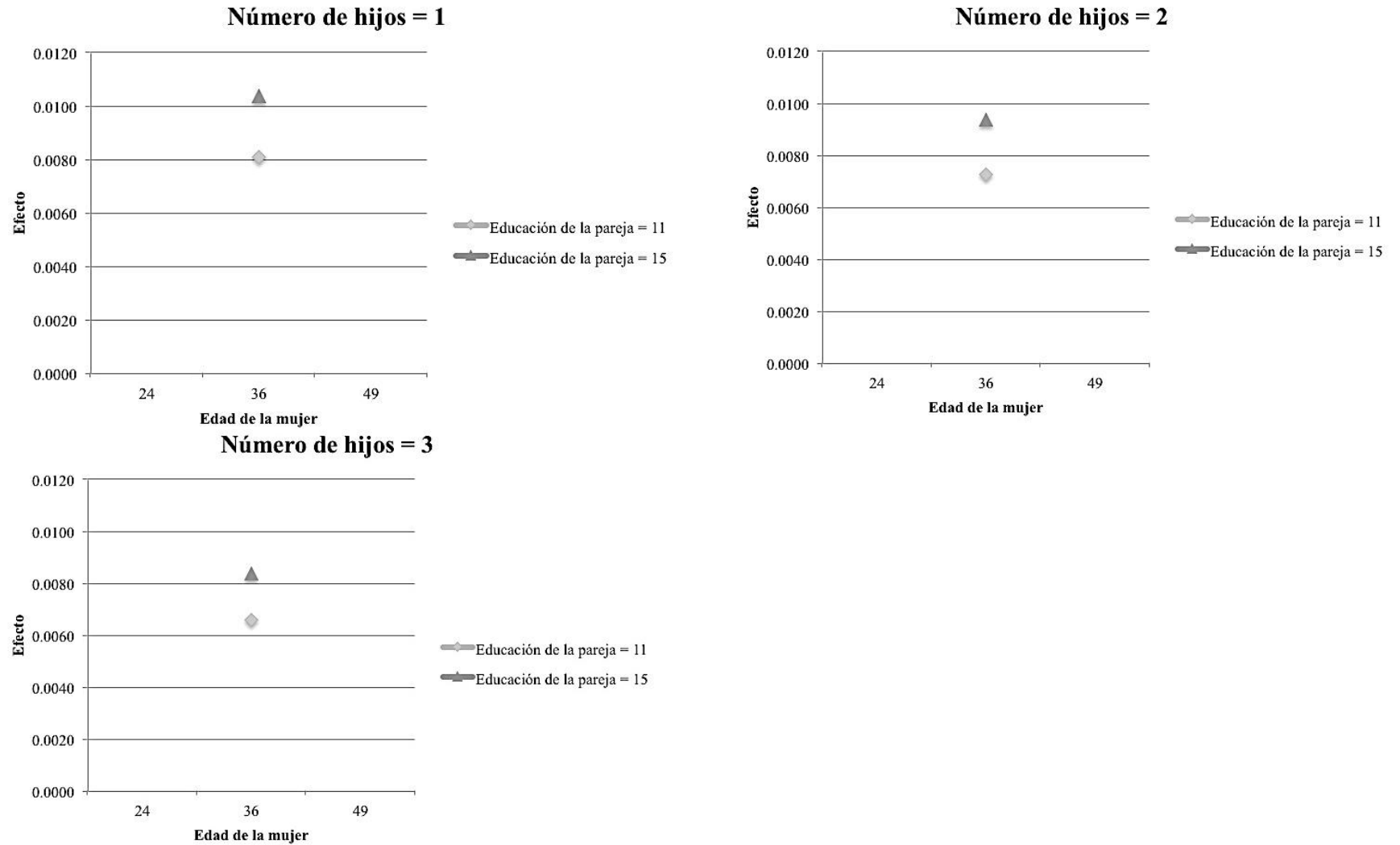
Gráfica 5.10 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediados por el trabajo doméstico ($6 < \text{años de educación} \leq 9$)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

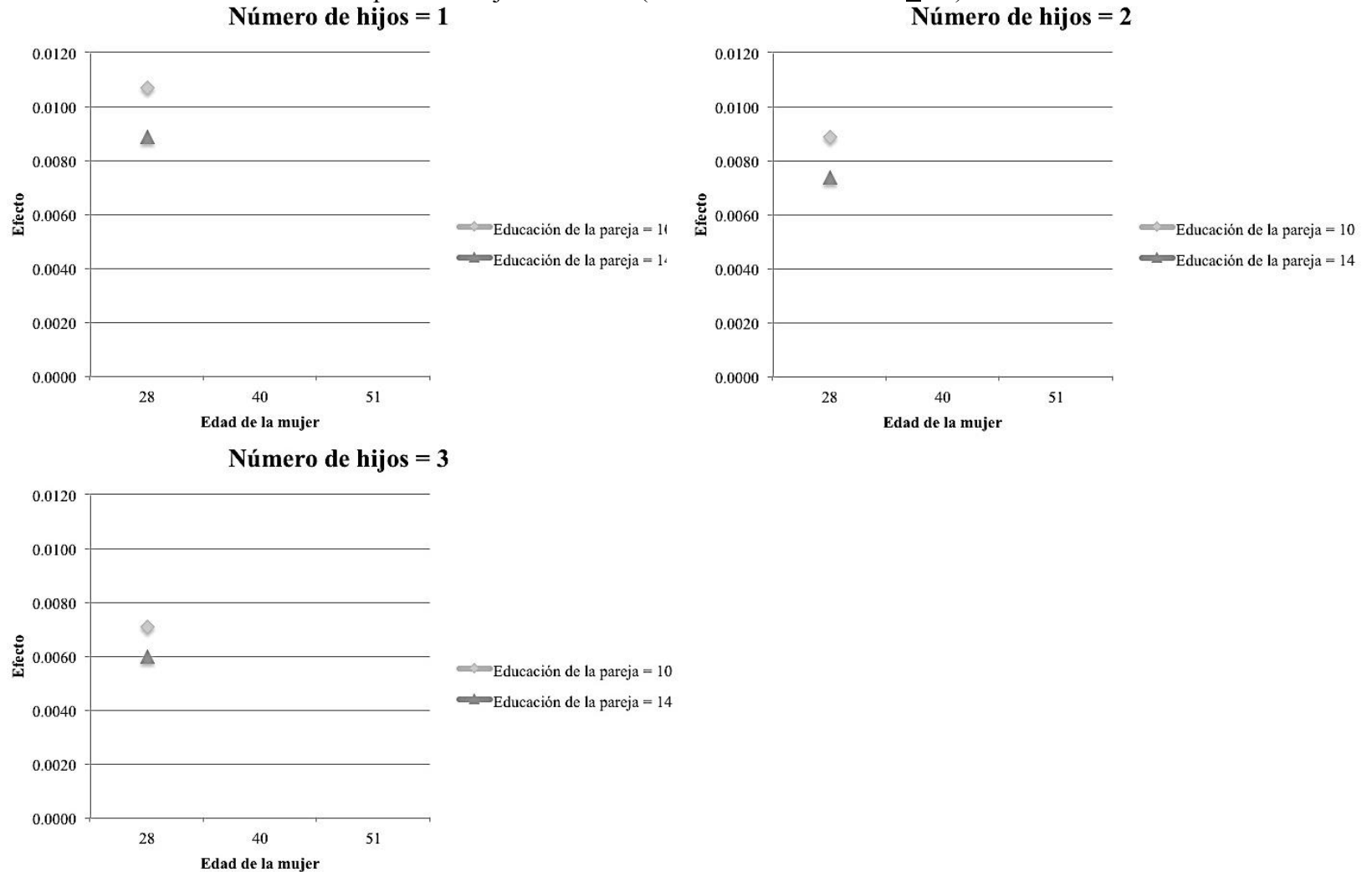
Gráfica 5.11 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediado por el trabajo doméstico ($9 < \text{años de educación} \leq 12$)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

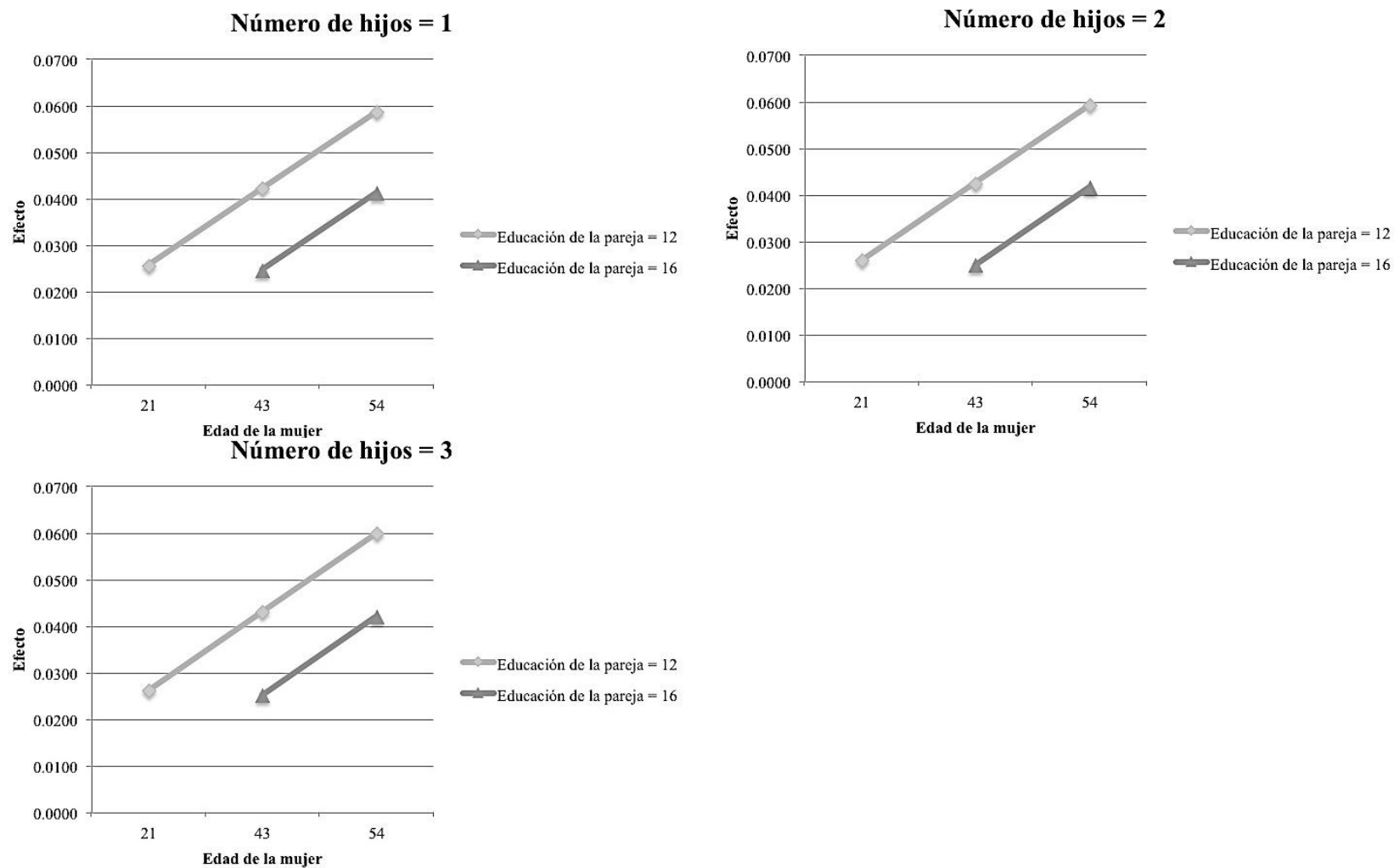
Gráfica 5.12 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediados por el trabajo doméstico ($12 < \text{años de educación} \leq 17$)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

Gráfica 5.13 Efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sobre sus actitudes mediado por el trabajo doméstico (Años de educación > 17)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: todos los efectos son significativos al 5%.

CAPÍTULO 6

EXTENSIONES

En la primera parte del capítulo 5 se exploró la información utilizada en esta investigación y la relación causal entre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y sus actitudes hacia la equidad de género en México. Después, se analizó el impacto del empleo femenino sobre sus actitudes en torno a la equidad de género mediado por las labores domésticas y las interacciones sociales. Estas relaciones se encontraron moderadas por el número de hijos, la educación de la pareja y la edad de la mujer. De los hallazgos del capítulo 5 surgen diversas cuestiones a analizar relacionadas con la influencia del empleo y las características de las mujeres hacia la equidad de género en México.

Primero, conforme la entrada de las mujeres al mercado de trabajo se incrementa como resultado del desarrollo de una cultura más igualitaria, otras características socioeconómicas pueden ganar una influencia en el desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres y así el empleo femenino reducir su impacto (Plutzer, 1988). De esta manera, la brecha en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género entre las mujeres empleadas y las no empleadas en el mercado de trabajo puede derivar de sus diferencias en años de educación, edad u otras características dentro del hogar que promuevan la equidad de género, más allá que su estatus en el mercado de trabajo. De esta manera, se puede argumentar que las mujeres que participan en la fuerza laboral mantienen actitudes más igualitarias debido a que son más jóvenes, más educadas, tienen menos hijos y un menor compromiso a las labores domésticas y del cuidado en comparación con las mujeres que son amas de casa de tiempo completo. Por lo tanto, un signo positivo y significativo del impacto del empleo femenino sobre las actitudes que las mujeres tienen hacia la equidad de género podría capturar las diferencias en otras características socioeconómicas entre las mujeres que trabajan fuera del hogar y las amas de casa de tiempo completo.

Segundo, los hallazgos revelan una amplia variabilidad en las actitudes que las mujeres casadas o en unión en México tienen hacia la equidad de género. De igual manera, México se caracteriza por su diversidad de tipos y tamaños de localidades. Así como las características socioeconómicas definen la amplia variabilidad de actitudes entre las mujeres, se puede argumentar que ésta también se deriva de las características de las localidades en donde ellas residen. Diferentes regiones brindan contextos particulares con respecto a la equidad de género. Las personas que viven en áreas urbanas tienen una mayor exposición a ideas y prácticas menos tradicionales que quienes residen en localidades más pequeñas (Bolzendahl &

Myers, 2004). Localidades más grandes proveen la posibilidad de una mayor diversidad de interacciones sociales que libera a los individuos de círculos sociales más tradicionales, y además, localidades más grandes brindan a los individuos mayores opciones para basar sus vidas en elecciones más autónomas (Inglehart, 1990). Por lo tanto, es más probable que ambientes urbanos promuevan un mayor desarrollo de actitudes más igualitarias que las localidades más pequeñas.

Este capítulo aborda estas dos preguntas y presenta extensiones de la modelación de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género. En la primera sección de este capítulo, mediante la descomposición de Blinder-Oaxaca, se compara el impacto de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y otras características socioeconómicas sobre sus actitudes en torno a la equidad de género en México. En la segunda sección, utilizando regresiones jerárquicas lineales, se examina la influencia del tamaño de población de las localidades sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género.

6.1 Descomposición Blinder-Oaxaca

En esta sección se utiliza el método Blinder-Oaxaca para descomponer la brecha en el nivel de actitudes hacia la equidad de género entre las mujeres que trabajan fuera del hogar y las amas de casa de tiempo completo en México. Este método permite identificar una serie de componentes que contribuyen a las diferencias en la brecha entre ambos grupos de mujeres. El enfoque de Blinder-Oaxaca sugiere que la brecha en las actitudes puede derivar de tres diferentes fuentes dentro de los determinantes seleccionados (Kitagawa, 1955; Pillai, 1987). La primera fuente es atribuida a cambios en los niveles promedio de los predictores seleccionados de la equidad de género dada la línea base de los efectos de los determinantes sobre la equidad de género entre las mujeres que no participan en el mercado de trabajo. La segunda fuente es atribuida a cambios en los efectos de los determinantes seleccionados de las actitudes de las mujeres dada la línea base de los determinantes de las mujeres que son amas de casa de tiempo completo. La última fuente del diferencial en las actitudes es atribuida a la interacción de ambos efectos mencionados. De manera más formal, los dos modelos son:

$$\begin{aligned} y_w &= \alpha_w + \beta_w X_w \\ y_{nw} &= \alpha_{nw} + \beta_{nw} X_{nw} \end{aligned} \quad (9)$$

en donde w denota las mujeres que participan en la fuerza laboral y nw las amas de casa de tiempo completo, y representa las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género y X es un conjunto de predictores.

La diferencia en los niveles de las actitudes hacia la equidad de género entre las mujeres que participan en el mercado de trabajo y las que no son presentadas en la ecuación 10.

$$(y_w - y_{nw}) = (X_w - X_{nw})\beta_{nw} + (\beta_w - \beta_{nw})X_{nw} + (\beta_w - \beta_{nw})(X_w - X_{nw}) \quad (10)$$

El término $(X_w - X_{nw})\beta_{nw}$ indica qué tanto de la brecha entre las mujeres que trabajan fuera del hogar y las que son amas de casa de tiempo completo es atribuida a las diferencias en

sus características individuales. Este componente es llamado el efecto dotación. El segundo componente captura la contribución de las diferencias en los coeficientes y el intercepto entre ambos grupos de mujeres y es llamado el efecto de los coeficientes. El último componente es un término de interacción que captura las diferencias en las dotaciones y los coeficientes de manera simultánea.

Los predictores utilizados son años de educación de la mujer, edad, interacciones sociales, lugar de residencia y empoderamiento. Las variables de los años de educación de la mujer, edad e interacciones sociales son las mismas descritas en el capítulo 4. El lugar de residencia es una variable dicotómica que es igual a 1 para indicar que las mujeres viven en un área rural y 0 si residen en una localidad urbana. La variable de empoderamiento es una escala compuesta que se estimó utilizando los valores estimados de los factores (*factor scores*) de un análisis de componentes principales. La variable empoderamiento es compuesta por cuatro variables descritas en el capítulo 4: labores domésticas, número de hijos, educación de la pareja y edad al contraer nupcias. Cada una de las variables incluidas tuvo un peso (*factor loading*) mayor a 0.60.

6.1.1 Resultados de la descomposición Blinder-Oaxaca

Los coeficientes de regresión de las actitudes de las mujeres que participan en el mercado de trabajo y las amas de casa de tiempo completo de los determinantes descritos con anterioridad son presentados en la tabla 6.1. En el apéndice 29 se presenta el factor de inflación de la varianza. Como se esperaba, las mujeres más jóvenes son más propensas a desarrollar actitudes más igualitarias que las mujeres de edad más avanzada. Mayores niveles de empoderamiento, educación e interacciones sociales afectan de manera positivas las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género. Además, es más probable que las mujeres que residen en áreas urbanas desarrollen actitudes más igualitarias que las que viven en áreas rurales.

Sin embargo, las variables afectan las actitudes de las mujeres en torno a la equidad de género de manera diferente dependiendo de su estatus en el mercado de trabajo. Se llevó a cabo la prueba de Chow para determinar si los coeficientes de las variables entre las mujeres empleadas y las no empleadas son diferentes. Los resultados indican que las estimaciones de los parámetros para ambos grupos son diferentes. De manera general, el impacto de todas las variables es mayor entre las mujeres que son amas de casa de tiempo completo que en las mujeres que participan en la fuerza laboral. Además, los resultados indican que el empleo femenino tiene un efecto positivo sobre sus actitudes hacia la equidad de género.

En la tabla 6.2 se presenta la descomposición Blinder-Oaxaca de las diferencias en los niveles de las actitudes entre las mujeres que trabajan fuera del hogar y las que no. En la primera parte de la tabla 6.2 se presentan el valor estimado de la variable dependiente para ambos grupos de mujeres y la diferencia entre ambos valores estimados. Una diferencia positiva indica que las mujeres que participan en el mercado de trabajo mantienen actitudes más igualitarias que las amas de casa de tiempo completo.

Tabla 6.1 Coeficientes de regresión de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, por estatus de empleo

Variable	Mujeres empleadas	Mujeres no empleadas	Todas las mujeres
Educación de la mujer	0.0621 (0.0017)	0.0949 (0.0017)	0.0817 (0.0013)
Edad de la mujer	-0.0098 (0.0005)	-0.0128 (0.0004)	-0.0131 (0.0003)
Interacciones sociales	0.0350 (0.0045)	0.0807 (0.0046)	0.0638 (0.0034)
Empoderamiento	0.0708 (0.0081)	0.1241 (0.0076)	0.1043 (0.0058)
Rural (1 = rural; 0 = urbano)	-0.3932 (0.0197)	-0.4834 (0.0136)	-0.4841 (0.0112)
Participación en la fuerza laboral	--	--	0.1201 (0.0095)
Constante	11.1093 (0.0309)	10.7008 (0.0272)	10.8450 (0.0210)
F	1,098.38	3,023.71	3,999.08
R ²	0.1604	0.2105	0.2192
R ² adj	0.1603	0.2104	0.2191
n	28,748	56,731	85,479

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: Error estándar entre paréntesis. Todos los coeficientes son significativos al 1%. Las diferencias en los coeficientes son significativas al 1%.

Tabla 6.2 Descomposición Blinder-Oaxaca de la diferencia en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género

Actitudes de las mujeres hacia la equidad de género	Coefficiente	Error estándar	z
Diferencial			
Valor estimado mujeres empleadas	11.4486	0.0063	1807.04
Valor estimado mujeres no empleadas	10.9261	0.0064	1716.91
Diferencia	0.5225	0.0090	58.19
Descomposición			
Efecto dotación	0.4529	0.0063	72.10
Efecto coeficientes	0.2199	0.0093	23.76
Interacción	-0.1503	0.0061	-24.44

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011. Nota: Todos los coeficientes son significativos al 1%.

Alrededor de 87% $((0.45/0.52)*100)$ de la diferencia en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género entre las mujeres empleadas y las no empleadas en el mercado de trabajo es debido a sus diferencias en los niveles promedio de las variables independientes. El efecto dotación indica el grado al cual la diferencia en los niveles de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género entre las mujeres empleadas y las no empleadas en el mercado de trabajo es debido a las diferencias en sus características. Este componente captura el hecho de que las mujeres que participan en la fuerza laboral tienen actitudes más igualitarias porque tienen más años de educación, menos hijos, realizan menos labores domésticas, son más jóvenes, tienen más interacciones sociales, viven en áreas urbanas y contraen nupcias a edades más avanzadas que las mujeres que no trabajan fuera del hogar. El resto de la diferencia en los niveles de las actitudes de las mujeres entre ambos grupos no es determinada por los predictores, sino por su participación en la fuerza laboral.

6.2 Regresiones jerárquicas lineales

De los hallazgos anteriores en donde se muestra que la diferencia en las actitudes en torno a la equidad de género entre las mujeres que participan en el mercado de trabajo y las que no trabajan fuera del hogar es el resultado principalmente de cambios en la composición de un número de variables socioeconómicas, surgen una serie de preguntas de investigación con respecto a la influencia de los moderadores. Con el objetivo de abordar la relevancia de algunos moderadores significativos, en esta sección se relajan los supuestos con respecto a la distribución de las actitudes hacia la equidad de género entre las mujeres, las cuales varían de acuerdo con la regiones del país. Dado que diversos factores tales como medios de comunicación y la presencia de organización a favor del bienestar de las mujeres son sujetos a economías a escala, es probable que las actitudes de las mujeres en torno a la equidad de género puedan depender del tamaño de la localidad de residencia. Con el fin de realizar una exploración del papel de las localidades, se analiza la naturaleza de los efectos contextuales de las localidades en las actitudes de las mujeres. El enfoque de la modelación jerárquica lineal brinda un marco analítico adecuado para explorar el rol de los factores contextuales tales como el papel del tamaño de la localidad de residencia en el desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres.

Para lo anterior, se llevó a cabo la modelación jerárquica lineal para analizar una estructura en donde las mujeres (nivel 1) se encuentran jerarquizadas dentro de localidades (nivel 2). El interés primordial del análisis es la relación entre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género con los predictores en el nivel 1 y el tamaño de la localidad donde residen (nivel 2). El análisis de la modelación jerárquica lineal se llevó a cabo en cuatro etapas: modelo sin restringir (nulo), modelo de coeficientes aleatorios, modelo de medias como resultado, y el modelo de interceptos y pendientes como resultado. El modelo del nivel 1, nivel 2 y el mixto se estimaron utilizando las ecuaciones 11 y 12.

Modelo del nivel 1:

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{kj}X_{ij} + r_{ij} \quad (11)$$

en donde

Y_{ij} = actitudes hacia la equidad de género de la mujer i (unidad en el nivel 1) en la localidad j (unidad en el nivel 2).

X_{ij} = valores de los predictores al nivel 1 para la mujer i en la localidad j (edad de la mujer, años de educación, estatus de empleo, interacciones sociales, nivel de empoderamiento).

β_{0j} = intercepto para la localidad j .

β_{kj} = coeficientes de regresión asociados con el predictor k para la localidad j .

r_{ij} = error aleatorio asociado con la mujer i en la localidad j .

Modelo del nivel 2:

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}G_j + U_{0j} \quad (12)$$

$$\beta_{kj} = \gamma_{k0} + \gamma_{k1}G_j + U_{kj}$$

en donde:

β_{0j} = intercepto para la localidad j .

β_{kj} = pendiente del predictor k para la localidad j .

G_j = número de habitantes de la localidad j .

γ_{00} = media total del intercepto ajustado para los valores de los predictores.

γ_{k0} = media total del intercepto del predictor k ajustado para valores del predictor k .

γ_{01} = coeficiente de regresión asociado con los predictores relativo al intercepto del nivel 2.

γ_{k1} = coeficiente de regresión asociado con el predictor k relativo al intercepto del nivel 2.

U_{0j} = efectos aleatorios de la localidad j ajustados por los predictores en el intercepto.

U_{kj} = efectos aleatorios de la localidad j ajustados por el predictor k en la pendiente.

Los predictores del nivel 1 son los mismos incluidos en las ecuaciones 9 y 10. Con respecto al tamaño de la localidad, la ENDIREH 2011 contiene información para identificar la entidad federativa y el rango del tamaño de la población de la localidad en donde viven las mujeres. El tamaño de la localidad es clasificado en seis categorías: i) menos de 2,500 habitantes; ii) entre 2,500 y 5,000 habitantes; iii) 5,000 o más, pero menos de 15,000 habitantes; iv) 15,000 o más, pero menos de 50,000 habitantes; v) entre 50,000 y 100,000 habitantes; vi) 100,000 o más habitantes. La localidad en la que cada mujer vive es identificada en uno de los seis rangos y en la entidad en la que se localiza. Hay seis rangos y 31 estados y un distrito federal. Debido a que en la encuesta no todos los estados tienen localidades con todos los rangos de población, se formaron 177 grupos.

La varianza dentro de los grupos (σ^2) y la varianza entre grupos (τ_{00}) se presentan en la tabla 6.3. El valor de la chi cuadrada del modelo sin restringir es estadísticamente significativo. Una chi cuadrada significativa revela que existe varianza en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género por agrupamiento del tamaño de la localidad. Por lo cual, existe justificación estadística para llevar a cabo la modelación jerárquica lineal. El modelo sin restringir revela que el índice de correlación dentro de clases (ICC) es igual a 0.0847, lo cual indica que 8.47% ($\tau_{00}/(\tau_{00} + \sigma^2)$) de la varianza en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género se encuentra entre las localidades y 91.53% de la varianza es entre las mujeres

dentro de una localidad. Dada la existencia de varianza en ambos niveles, los predictores se incluyen en cada nivel de las siguientes fases del análisis.

Tabla 6.3. Estimación de los componentes de la varianza

Efecto aleatorio	Desviación estándar	Componente de varianza	d.f.	χ^2	<i>p</i> -value
Intercepto, r_0	0.40656	0.16529	176	10,382.72	<0.001
Nivel 1, e	1.33619	1.78539			
$\sigma^2 = 1.78539$					
$\tau_{00} = 0.16529$					

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Para estimar el modelo de interceptos aleatorios, en el análisis se incluyen los predictores en el nivel 1 y el componente de la varianza del intercepto. El modelo de interceptos aleatorios se presenta en las ecuaciones 13 y 14. La tabla 6.4 presenta la varianza de los componentes del intercepto. La varianza estimada entre las medias es 0.16588 con un valor de chi cuadrada significativo. De estos resultados se puede inferir que existen diferencias significativas entre las medias de las 177 localidades.

Modelo del nivel 1:

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{kj}X_{ij} + r_{ij} \quad (13)$$

Modelo del nivel 2:

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + U_{0j} \quad (14)$$

$$\beta_{kj} = \gamma_{k0} + U_{kj}$$

Tabla 6.4 Componente de varianza del intercepto
(modelo de coeficientes aleatorios)

Efecto aleatorio	Desviación estándar	Componente de varianza	<i>d.f.</i>	χ^2	<i>p</i> -value
Intercepto, r_0	0.40729	0.16588	176	12,404.26447	<0.001
Nivel 1, e	1.22237	1.49418			

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Después, se incluyeron los componentes de varianza de las pendientes en el modelo de coeficientes aleatorios. La tabla 6.5 presenta los coeficientes de regresión de las actitudes de las mujeres en torno a la equidad de género provenientes del modelo de coeficientes aleatorios. Todos los coeficientes relacionados a las actitudes de las mujeres son estadísticamente significativos al 1%. La edad de la mujer se encuentra relacionada de manera negativa con sus actitudes hacia la equidad de género ($\beta = -0.013020$, $p < 0.001$). Por su parte, la educación de la mujer ($\beta = 0.094892$, $p < 0.001$), las interacciones sociales ($\beta = 0.080200$, $p < 0.001$), la participación en el mercado de trabajo ($\beta = 0.140313$, $p < 0.001$) y el

empoderamiento ($\beta = 0.090117$, $p < 0.001$) afecta de manera positiva el desarrollo de actitudes más igualitarias.

Tabla 6.5 Coeficientes de regresión de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género (modelo de coeficientes aleatorios)

Efecto fijo	Coefficiente	Error estándar	t-ratio	Approx. d.f.	p-value
Intercepto, π_0					
Intercepto, β_{00}	10.944451	0.031399	348.55	176	<0.001
Pendiente edad, π_1					
Intercepto, β_{10}	-0.013020	0.000589	-22.09	176	<0.001
Pendiente educación, π_2					
Intercepto, β_{20}	0.094892	0.002636	36.00	176	<0.001
Pendiente estatus de empleo, π_3					
Intercepto, β_{30}	0.140313	0.012595	11.14	176	<0.001
Pendiente interacciones sociales, π_4					
Intercepto, β_{40}	0.080200	0.005335	15.03	176	<0.001
Pendiente empoderamiento, π_5					
Intercepto, β_{50}	0.090117	0.006900	13.06	176	<0.001

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

En la tabla 6.6 se presentan los componentes de la varianza del modelo de intercepto y pendientes. Los resultados de este modelo sugieren que 18.16% ($(\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}) / \sigma^2_{\text{null}}$) de la varianza en las actitudes de las mujeres es causada por los predictores en el nivel 1 manteniendo el tamaño de localidad constante. Como se muestra en la tabla 6.6, la varianza de las pendientes es significativa, lo cual indica que la relación entre los predictores y las actitudes de las mujeres dentro de las localidades varía de manera significativa entre todas las mujeres en México.

Tabla 6.6 Componentes de varianza del intercepto y pendientes (modelo de coeficientes aleatorios)

Efecto aleatorio	Desviación estándar	Componente de varianza	d.f.	χ^2	p-value
Intercepto, r_0	0.40777	0.16628	176	12,683.20	<0.001
Pendiente edad, r_1	0.00557	0.00003	176	381.71	<0.001
Pendiente educación, r_2	0.02902	0.00084	176	845.33	<0.001
Pendiente empoderamiento, r_3	0.08770	0.00769	176	256.18	<0.001
Pendiente interacciones sociales, r_4	0.04450	0.00198	176	333.27	<0.001
Pendiente empoderamiento, r_5	0.04290	0.00184	176	261.45	<0.001
Nivel 1, e	1.20876	1.46109			

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

En la siguiente fase del análisis se incluyó la variable tamaño de la localidad en el modelo del nivel 2 y se removieron los predictores en el nivel 1. En el modelo de coeficientes

aleatorios y el modelo de medias como resultado los predictores en el nivel 1 y el nivel 2, respectivamente, como se muestra en las ecuaciones 15 y 16, las variables se incluyeron de manera independiente para generar estimadores de los interceptos más precisos. Este modelo evalúa si la varianza significativa de los interceptos, encontrada en el modelo de interceptos aleatorios es relacionada con el tamaño de la localidad. El coeficiente relacionado con el tamaño de localidad se presenta en la tabla 6.7. El coeficiente del tamaño de la localidad es positivo y significativo ($\beta = 0.171815$, $p < 0.001$). Por lo tanto, los resultados del modelo de medias como resultado indican que las actitudes de las mujeres difieren cuando las mujeres son agrupadas por el tamaño de la localidad en donde ellas residen. Mujeres en localidades grandes son más propensas a tener actitudes más igualitarias que las mujeres que viven en localidades pequeñas. El tamaño de la localidad explica 56.28% $((\tau_{00} - \tau_{MEANS})/\tau_{00})$ de la varianza entre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género.

Modelo del nivel 1

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + r_{ij} \quad (15)$$

Modelo del nivel 2

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}G_j + U_{0j} \quad (16)$$

$$\beta_{kj} = \gamma_{k0} + \gamma_{k1}G_j + U_{kj}$$

Tabla 6.7 Coeficientes de regresión de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género (modelo medias como resultado)

Efecto fijo	Coefficiente	Error estándar	t-ratio	d.f.	p-value
Intercepto, π_0					
Intercepto, β_{00}	10.941924	0.021562	507.45	175	<0.001
Tamaño de localidad, β_{01}	0.171815	0.012132	14.16	175	<0.001
$\sigma^2 = 1.78547$					
$\tau_{00} = 0.07227$					

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Finalmente, se estimó el modelo de interceptos y pendientes como resultado incluyendo todas las variables en los niveles 1 y 2 de manera simultanea para probar la interacción de los predictores de nivel 1 con la variable de tamaño de la localidad en el nivel 2. La ecuación 17 presenta el modelo mixto. Este modelo evalúa si las diferencias significativas en los interceptos y las pendientes de los predictores en el nivel 1 se relacionan con el tamaño de la localidad.

$$Y_{ij} = \gamma_{00} + \gamma_{k0}X_{ij} + \gamma_{01}G_j + \gamma_{k1}G_jX_{ij} + U_{kj}X_{ij} + U_{0j} + r_{ij} \quad (17)$$

La tabla 6.8 presenta los efectos fijos del modelo de interceptos y pendientes como resultado. El tamaño de la localidad se encuentra relacionado de manera positiva con las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género ($\beta = 0.170896$, $p < 0.001$). Los términos de interacción son significativos para la educación de la mujer ($\beta = -0.012335$, $p < 0.001$), participación en el mercado de trabajo ($\beta = -0.022158$, $p < 0.001$) y empoderamiento ($\beta = -0.009236$, $p < 0.009$). La significancia de los términos de interacción provee soporte para la existencia de interacción del tamaño de la localidad con la educación la mujer, participación en el mercado de trabajo y el nivel de empoderamiento. Se puede concluir que el tamaño de la localidad influye en el impacto que tienen la educación de la mujer, participación en el mercado de trabajo y empoderamiento sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género. El impacto del empleo femenino, la educación de la mujer y el empoderamiento es mayor en localidades más pequeñas.

Tabla 6.8 Coeficientes de regresión de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género (modelo de interceptos y pendientes como resultado)

Efecto fijo	Coefficiente	Standard Error	t-ratio	Approx. d.f.	p-value
Intercepto, π_0					
Intercepto, β_{00}	10.943069	0.021743	503.28	175	<0.001
Tamaño de localidad, β_{01}	0.170896	0.012308	13.89	175	<0.001
Pendiente edad, π_1					
Intercepto, β_{10}	-0.013035	0.000608	-21.44	175	<0.001
Tamaño de localidad, β_{11}	0.000332	0.000304	1.09	175	0.277
Pendiente educación, π_2					
Intercepto, β_{20}	0.095729	0.002085	45.91	175	<0.001
Tamaño de localidad, β_{21}	-0.012335	0.001036	-11.91	175	<0.001
Pendiente estatus de empleo, π_3					
Intercepto, β_{30}	0.144674	0.013494	10.72	175	<0.001
Tamaño de localidad, β_{31}	-0.022158	0.006192	-3.58	175	<0.001
Pendiente interacciones sociales, π_4					
Intercepto, β_{40}	0.080339	0.005424	14.81	175	<0.001
Tamaño de localidad, β_{41}	-0.004879	0.002622	-1.86	175	0.064
Pendiente empoderamiento, π_5					
Intercepto, β_{50}	0.086193	0.007520	11.46	175	<0.001
Tamaño de localidad, β_{51}	-0.009236	0.003505	-2.63	175	0.009

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

La tabla 6.9 presenta la varianza residual de las pendientes. Al comparar las tablas 6.9 y 6.6, existe una reducción en los componentes de varianza. Los valores de la chi cuadrada de todos los componentes de varianza indican que existe varianza residual significativa en las pendientes. Adicionalmente, los resultados sugieren que 81.45% de la variación en los parámetros en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género es explicada por la variable del tamaño de la localidad.

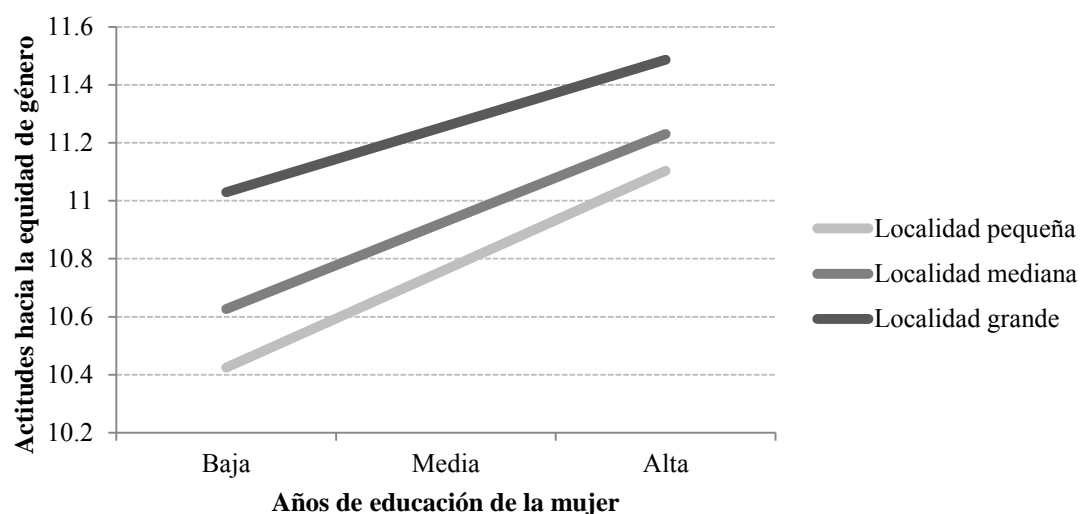
Tabla 6.9 Componentes de varianza del intercepto y pendientes
(modelo de interceptos y pendientes como resultado)

Efecto aleatorio	Desviación estándar	Componente de varianza	<i>d.f.</i>	χ^2	<i>p</i> -value
Intercepto, r_0	0.27505	0.07565	175	2,903.74	<0.001
Pendiente edad, r_1	0.00557	0.00003	175	374.44	<0.001
Pendiente educación, r_2	0.01809	0.00033	175	314.37	<0.001
Pendiente estatus de empleo, r_3	0.07672	0.00589	175	228.60	0.004
Pendiente interacciones sociales, r_4	0.04362	0.00190	175	323.63	<0.001
Pendiente empoderamiento, r_5	0.04848	0.00235	175	242.77	<0.001
Nivel 1, e	1.20873	1.46103			

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

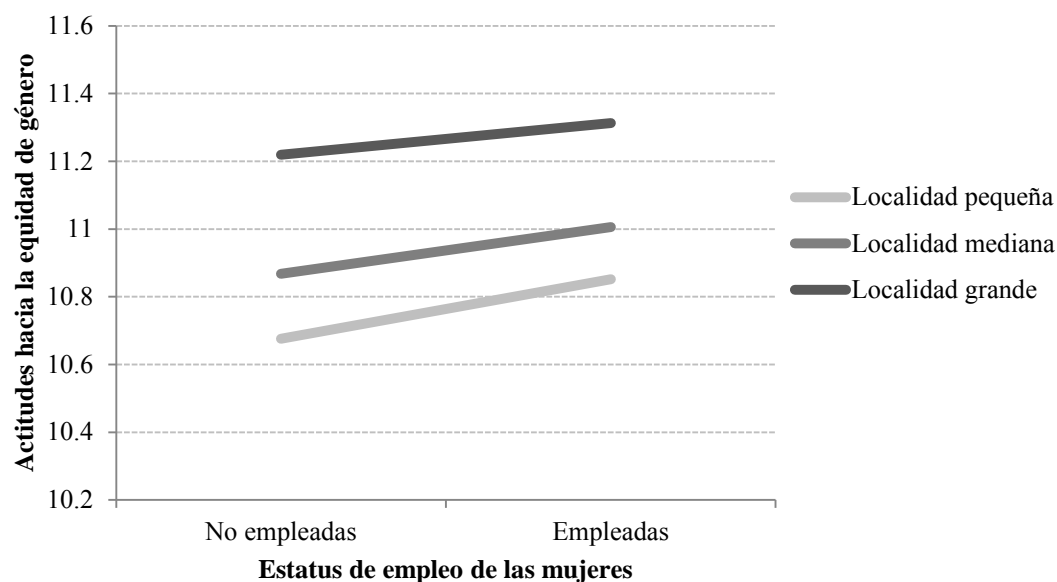
Las gráficas 6.1 a la 6.3 muestran los niveles de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género por tamaño de localidad y su nivel de educación, estatus de empleo y nivel de empoderamiento. Las mujeres que viven en localidades grandes, en promedio, tienen actitudes más igualitarias que las que viven en localidades más pequeñas. Las diferencias en las pendientes muestran que los efectos de la educación, el empleo y niveles de empoderamiento son mayores entre las mujeres que viven en localidades más pequeñas.

Gráfica 6.1 Actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, por tamaño de localidad y años de educación de la mujer



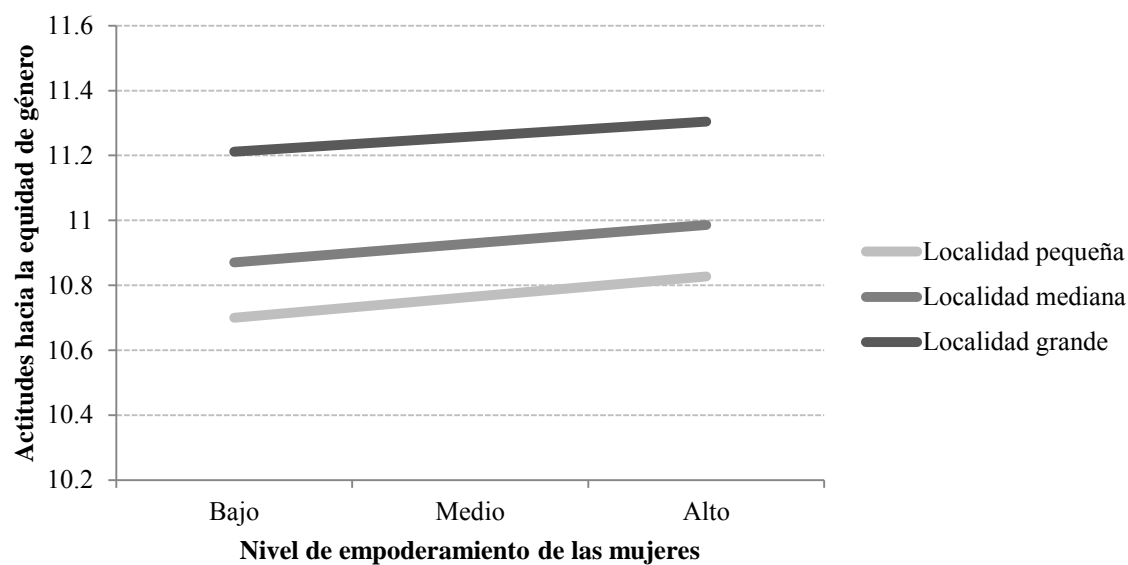
Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Gráfica 6.2 Actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, por tamaño de localidad y estatus de empleo



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Gráfica 6.3 Actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, por tamaño de localidad y nivel de empoderamiento



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Finalmente, se reestimó la ecuación 17 sin los términos de interacción que no se encontraron significativos para comprobar si las relaciones entre las variables se mantenían en la misma dirección. La tabla 6.10 presenta los efectos fijos y la tabla 6.11 muestra la varianza residual de las pendientes. Después de eliminar los términos de interacción que no son significativos, los signos de las relaciones se mantienen iguales a los mostrados en la tabla 6.8. La edad de la mujer está relacionada de manera negativa con sus actitudes hacia la equidad de género. Además, los años de educación de la mujer, la participación en la fuerza laboral, interacciones sociales y empoderamiento afecta positivamente sus actitudes. El signo de los términos de interacción se mantuvo sin cambio.

Tabla 6.10 Coeficientes de regresión de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género (reestimación)

Efecto fijo	Coefficiente	Error estándar	<i>t</i> -ratio	Approx. <i>d.f.</i>	<i>p</i> -value
Intercepto, π_0					
Intercepto, β_{00}	10.9431	0.021742	503.32	175	<0.001
Tamaño de localidad, β_{01}	0.1710	0.012287	13.92	175	<0.001
Pendiente edad, π_1					
Intercepto, β_{10}	-0.013015	0.000601	-21.67	176	<0.001
Pendiente educación, π_2					
Intercepto, β_{20}	0.095855	0.002074	46.22	175	<0.001
Tamaño de localidad, β_{21}	-0.012368	0.001032	-11.98	175	<0.001
Pendiente estatus empleo, π_3					
Intercepto, β_{30}	0.144858	0.013524	10.71	175	<0.001
Tamaño de localidad, β_{31}	-0.017818	0.005789	-3.07	175	0.002
Pendiente interacciones sociales, π_4					
Intercepto, β_{40}	0.078863	0.005373	14.67	176	<0.001
Pendiente empoderamiento, π_5					
Intercepto, β_{50}	0.086302	0.007525	11.46	175	<0.001
Tamaño de localidad, β_{51}	-0.009359	0.00351	-2.66	175	0.008

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Tabla 6.11 Componentes de varianza del intercepto y pendientes (reestimación)

Efecto aleatorio	Desviación estándar	Componente de varianza	<i>d.f.</i>	χ^2	<i>p</i> -value
Intercepto, r_0	0.27503	0.07564	175	2903.28	<0.001
Pendiente edad, r_1	0.00557	0.00003	176	381.65	<0.001
Pendiente educación, r_2	0.01800	0.00032	175	314.23	<0.001
Pendiente estatus de empleo, r_3	0.07763	0.00603	175	229.82	0.004
Pendiente interacciones sociales, r_4	0.04451	0.00198	176	331.62	<0.001
Pendiente empoderamiento, r_5	0.04889	0.00239	175	242.73	<0.001
Nivel 1, e	1.20872	1.46101			

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

CAPÍTULO 7 CONCLUSIONES

En esta investigación se presentó un análisis del impacto del empleo femenino sobre las actitudes de la mujeres hacia la equidad de género. De manera más específica, el objetivo fue identificar diferentes mecanismos a través de los cuales la participación femenina en la fuerza laboral afecta la adopción de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres. Principalmente, esta investigación se enfocó en estimar los efectos directos e indirectos de la participación de la mujer en el mercado de trabajo mediados por sus interacciones sociales y labores domésticas. Este capítulo presenta una revisión de los hallazgos y limitaciones de esta investigación. Después, se discuten las implicaciones para las políticas públicas y el trabajo social. Finalmente, este capítulo presenta directrices para futuras investigaciones.

7.1 Principales hallazgos

Para llevar a cabo este estudio, se emplearon tres estrategias metodológicas. Primero, se examinó la relación causal entre la participación de las mujeres en la fuerza laboral y sus actitudes hacia la equidad de género. Segundo, una vez que la relación causal entre estas variables fue determinada para el caso de México, se analizaron los efectos directos e indirectos del empleo femenino sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género. Las labores domésticas y las interacciones sociales se incluyeron en dicho análisis como mediadores del impacto de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y sus actitudes en torno a la equidad de género. Las variables número de hijos, edad de la mujer y años de educación de la pareja moderaron tales relaciones. Tercero, esta investigación presentó extensiones de la modelación de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género. Para esto, se incluyó la descomposición del efecto de la participación de las mujeres en la fuerza laboral y se exploró el efecto que tiene el tamaño de la población de la localidad en donde ellas residen sobre sus actitudes hacia los roles de los hombres y las mujeres.

Los resultados de la prueba de causalidad revelan que, del año 2003 al 2011, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es influenciada por el nivel de educación de la mujer y su experiencia previa en la fuerza laboral. Por su parte, sus actitudes hacia la equidad de género son el resultado parcial de su nivel de educación y experiencia previa en el mercado de trabajo.

La primera hipótesis de este estudio se encontraba relacionada con los efectos de la participación de las mujeres casadas o en unión en el mercado de trabajo. La hipótesis señaló que las mujeres empleadas en la fuerza laboral tienen mayores probabilidades de tener actitudes más igualitarias que las amas de casa de tiempo completo. Los resultados revelan que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo tiene un impacto significativo en el desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de ellas. No obstante, el efecto directo del empleo femenino es condicional a la edad de la mujer y los años de educación formal de la pareja. Con respecto a la edad de las mujeres, el impacto directo de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, aunque es positivo para todas las mujeres, es mayor entre las mujeres de edad más avanzada. Una explicación para esto es que las mujeres más jóvenes mantienen actitudes más igualitarias que las de mayor edad porque sus experiencias formativas en las diferentes esferas han sido más favorable en la promoción de la equidad de género. Por lo tanto, el efecto marginal del empleo será menor entre las mujeres más jóvenes. Mientras tanto, las mujeres de mayor edad son más propensas a participar en arenas en donde sus círculos sociales promuevan ideas más tradicionales sobre los roles de los hombres y las mujeres. Su exposición a ideas más igualitarias a través del empleo puede ser una de sus limitadas interacciones relacionadas con prácticas menos tradicionales. En este sentido, las prácticas más igualitarias existentes en el mercado de trabajo pueden representar actitudes que las mujeres más jóvenes ya posean. Por lo tanto, dichas prácticas no producirán el mismo impacto en las actitudes de las mujeres más jóvenes que en las de edad más avanzada.

Con respecto a la educación de la pareja, los datos no sustentan de manera completa la hipótesis de que el efecto directo del empleo femenino sobre sus actitudes es mayor cuando tienen parejas más educadas. Por un lado, entre las mujeres con menos de 17 años de educación, el efecto directo del empleo femenino es mayor cuando tienen parejas menos educadas. Dado que las personas con mayores niveles de educación formal poseen actitudes más igualitarias con respecto a los roles de las mujeres y hombres, parejas más educadas pueden favorecer y promover dichas actitudes entre las mujeres, incluso antes de que ellas se inserten en el mercado de trabajo. Así, cuando las mujeres que tienen parejas menos educadas entran al mercado laboral, ellas tienden a adoptar actitudes que en principio las mujeres que tienen parejas con mayores niveles de educación ya poseen. De manera contraria, para las mujeres con más de 17 años de educación, el impacto directo del empleo fuera del hogar no es significativo cuando tienen una pareja con años de educación por debajo de la media, y dicho efecto es significativo y se incrementa conforme la pareja tiene mayor educación formal. En este caso, es posible argumentar que, dado que estas mujeres ya adquirieron actitudes igualitarias a través de su formación educativa, las actitudes hacia la equidad de género que adoptan mediante del empleo fuera del hogar son relativamente más igualitarias que las prevalecientes en la sociedad, las que en principio pueden adquirir el resto de las mujeres en el mercado de trabajo o las que poseen hombres menos educados. De esta manera, es más probable que parejas más educadas puedan ayudar a potencializar y traducir experiencias más modernas en actitudes más igualitarias, que parejas con bajos niveles de educación que aún no han adoptado otras actitudes que pueden considerarse menos radicales para ellos. Es decir, para que las experiencias que dichas mujeres enfrentan en la fuerza laboral puedan ser traducidas en actitudes más igualitarias, éstas necesitan ser favorecidas por un ambiente en el que la pareja las acepte y promueva.

En general, en esta investigación se encontró que conforme las mujeres tienen menores niveles de educación, las diferencias en los efectos directos del empleo femenino se encuentran mayormente influenciadas por la edad de la mujer y los años de educación de la pareja. Es decir, el efecto directo condicional de la participación de las mujeres en la fuerza laboral es mayor entre las mujeres con menos años de educación. Las mujeres con mayores niveles de educación son expuestas a ideas menos tradicionales durante su estancia en instituciones educativas. Así, al incorporarse al mercado de trabajo, las mujeres con mayores niveles de educación formal ya adoptaron algunas actitudes en favor de la equidad de género a través de instituciones educativas y por lo tanto, su participación en la fuerza laboral tiene un menor impacto en las actitudes de dichas mujeres.

Por otro lado, los resultados de los efectos indirectos son mixtos. El efecto indirecto mediado por las interacciones sociales entre las mujeres con menos de nueve años de educación es significativo únicamente cuando ellas tienen un número de hijos por encima de la media. Para el caso de las mujeres con menos de seis años de educación, dichos efectos significativos son positivos, y negativos para las mujeres con estudios de nivel secundaria. Entre las mujeres que trabajan fuera del hogar y a su vez tienen una alta cantidad de hijos, sus interacciones sociales se reducen notablemente para poder cumplir con ambas actividades. Aunque en esta investigación se encontró que cuando las mujeres trabajan fuera del hogar su participación en las labores domésticas se reducen, la evidencia señala que éstas no se reducen en la misma cantidad en la que se aumentan sus horas dedicadas al mercado de trabajo (Cerrutti, 2003; Del Tronco, 2008; Wainerman, 2003). Por lo cual, las mujeres que participan en la fuerza laboral y no cuentan con los recursos económicos para contratar ayuda adicional en el hogar tienen mayores probabilidades de enfrentar una doble carga de trabajo. Para el caso de las mujeres con menos de seis años de educación, dado dicho nivel educativo, puede esperarse que las interacciones sociales que mantenían antes de trabajar fuera del hogar tiendan a promover y estar influenciadas por actitudes tradicionales. Cuando estas mujeres reducen dichas interacciones para poder cumplir con la doble carga de trabajo que enfrentan, el empleo puede tener un efecto positivo en las actitudes de estas mujeres. Para el caso de las mujeres que cuentan con estudios de secundaria, se puede esperar que los años adicionales de educación conlleven a que ellas encuentren trabajos con mayores responsabilidades y una estructura menos flexible, en comparación con quienes únicamente tienen estudios de primaria, pero aún con condiciones menos favorables comparadas con las mujeres más educadas. Si, además de las condiciones de trabajo poco favorables y la doble carga de trabajo que estas mujeres enfrentan, la ganancia en años de educación de primaria a secundaria no se traduce en rendimientos significativos en su nivel de ingreso, las mujeres con este nivel educativo pueden experimentar situaciones poco satisfactorias en el mercado de trabajo. Mujeres que enfrentan experiencias poco satisfactorias para desempeñar sus actividades económicas son más propensas a incrementar su compromiso con la vida familiar (Gerson, 1987) y por lo tanto, a adoptar actitudes que refuercen los roles tradicionales de género.

Para el caso de las mujeres que poseen entre nueve y 12 años de educación, el efecto indirecto del empleo mediado por las interacciones sociales se encontró no significativo. A pesar de que mayores interacciones sociales promueven actitudes igualitarias entre las integrantes de este grupo de mujeres, su participación en el mercado de trabajo no incrementa de manera significativa tales interacciones sociales. Entre las mujeres con más de 12 años de educación, el efecto es positivo y significativo cuando tienen menos de tres hijos y dicho

efecto indirecto es mayor cuando las mujeres tienen parejas con menos años de educación formal. De esta manera, la carga de trabajo en el hogar y las condiciones de empleo de las mujeres de clase media y con pocos hijos son más favorables para incrementar sus interacciones sociales a través de su inserción en la fuerza laboral y traducir dichas interacciones en actitudes más igualitarias. Para las mujeres con más de 17 años de educación, dicho efecto no resultó significativo. Aunque las mujeres estudios de postgrado pueden interactuar con nuevas personas en sus lugares de trabajo, dado el alto nivel de autonomía y de libertad de movimiento con el que mujeres con altos niveles educativos poseen (Casique, 1999), su participación en el mercado de trabajo no tendrá un efecto significativo en su frecuencia de interacción con otras personas y por lo tanto, esto no se traducirá en cambios de sus actitudes.

Con respecto al efecto indirecto del empleo femenino a través de las labores domésticas, para la mujeres con menos de 17 años de educación, los efectos indirectos significativos de la participación de las mujeres en la fuerza laboral son mayores y positivos cuando ellas son más jóvenes. A pesar del hecho de que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo reduce su involucramiento en las labores domésticas, dicha reducción no se traduce en actitudes más igualitarias entre las mujeres de edad avanzada. Algunas normas culturales con respecto a los roles apropiados de los hombres y las mujeres, promovidos desde la niñez, pueden ser más resistentes a cambios que otras, especialmente entre las personas de mayor edad, quienes han desempeñado durante más tiempo tales roles (Inglehart, 1990). Así, mujeres jóvenes que poseen ideas menos arraigadas sobre sus roles, en comparación con mujeres de edad más avanzada, tienen mayores probabilidades de adoptar actitudes más igualitarias cuando su mayor involucramiento en el mercado de trabajo conlleva una reducción en su participación en el trabajo doméstico. La prevalencia de valores tradicionales entre los hombres, en conjunto con convicciones fuertemente arraigadas de las mujeres de mayor edad de ser la responsable de las labores domésticas, puede frenar la adopción de actitudes que establezcan que las mujeres y los hombres tengan la misma participación en la división del trabajo en el hogar.

Contrario a la hipótesis presentada, otro hallazgo relevante es la relación negativa que se encontró entre el número de hijos y las labores domésticas en las mujeres con menos de seis años de educación y las mujeres que estudiaron entre 12 y 17 años. Estos resultados son consistentes con otros estudios en México. Aunque existe una correlación positiva y significativa del involucramiento de los hombres en las labores domésticas conforme el número de hijos se incrementa, esto no necesariamente conlleva a reducciones significativas en la participación de las mujeres en dichas tareas. Estudios de la década de los noventa en México han señalado otras explicaciones a tales reducciones. Los resultados de estos estudios indican que las mujeres pertenecientes a hogares pobres tienden a reducir su participación en el mercado de trabajo cuando tienen hijos pequeños. Cuando los hijos tienen mayor edad, los hijos mayores de los hogares pobres abandonan la escuela e ingresan al mercado de trabajo mientras que las hijas participan tanto en la fuerza laboral e incrementan su involucramiento en las labores domésticas para facilitar la entrada de las mujeres adultas a la fuerza de trabajo (González de la Rocha, 1994). Por otra parte, ante la presencia de una mayor cantidad de hijos, se requieren fuentes adicionales de ingreso. Conforme las mujeres adultas pertenecientes a la clase media aumentan su contribución al ingreso familiar, los hogares incrementan su habilidad para financiar ayuda adicional para realizar las labores domésticas y del cuidado

(Cerrutti, 1997). En el caso de las mujeres que cuentan con estudios de postgrado, un mayor número de hijos no tiene un efecto significativo en su nivel de involucramiento en el trabajo doméstico. Mayores niveles de educación se encuentran relacionados de manera positiva con el nivel de ingresos. Por lo tanto, es probable que las mujeres pertenecientes a dicho grupo puedan financiar ayuda adicional para realizar las labores domésticas y cuenten con dicha ayuda independientemente del número de hijos que tengan.

Adicionalmente, en esta investigación se encontró una relación negativa entre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y las labores domésticas para todas las mujeres. Las reducciones en las labores domésticas causadas por la participación de las mujeres en la fuerza laboral entre las que cuentan con menos de 17 años de educación son mayores conforme ellas poseen niveles de educación más altos. En este caso, mujeres con mayores niveles de educación cuentan con mayor capacidad económica para financiar ayuda en los quehaceres domésticos cuando ellas se insertan al mercado de trabajo y por lo tanto, reportan mayores reducciones en las labores del hogar. Por su parte, para las mujeres con estudios a nivel de postgrado, el efecto del empleo femenino no es estadísticamente diferente del que se encuentra entre las mujeres con menos de seis años de educación. A pesar de que, como ya se mencionó, las mujeres con niveles de postgrado pueden contar con ayuda adicional independientemente del número de hijos, algunas de estas mujeres pueden continuar realizando una serie de quehaceres domésticos como una forma de sentir que no se desapegan de la vida familiar; no obstante, dicha realización de labores domésticas es baja comparada con las mujeres con menores niveles de educación. De esta manera, su inserción al mercado de trabajo les puede restringir llevar a cabo tales tareas domésticas con el mismo nivel de intensidad, pero dado que antes de entrar al mercado de trabajo las horas dedicadas a las tareas del hogar son bajas en comparación con las que realizan las mujeres con menores niveles de educación, la reducción en el involucramiento en las labores domésticas a causa de su inserción al mercado de trabajo no puede ser de la misma magnitud que en el caso de las mujeres con menos años de educación.

En esta dirección, los resultados indican que el efecto indirecto del empleo mediado por las labores domésticas es diferente entre los grupos de mujeres dependiendo del nivel de educación de la pareja. Entre las mujeres con menos de 12 años de educación, dicho efecto indirecto es mayor si la pareja es más educada, y lo contrario para las mujeres con estudios profesionales o de postgrado. La entrada de las mujeres al mercado de trabajo no ha sido acompañada de transformaciones sustanciales en las actitudes de los hombres hacia la equidad de género (Casique, 1999) y como se mencionó, algunos cambios de roles pueden ser menos aceptados que otros, principalmente entre hombres con bajos niveles de educación formal y personas de edad avanzada (Inglehart, 1990). Así, es más probable que hombres más educados acepten redistribuciones en las labores domésticas cuando las mujeres jóvenes con menos de 12 años de educación reducen las horas que dedican a las labores domésticas a causa de su participación en la fuerza de trabajo. Dicha aceptación puede favorecer a la creación de un ambiente en el que las mujeres puedan desarrollar actitudes más igualitarias. Para el caso de las mujeres con más de 12 años de educación, es posible argumentar que cuando ellas se insertan al mercado de trabajo y tienen parejas con menores niveles de educación, su pareja presente mayor resistencia a realizar actividades domésticas que hombres más educados. Cuando las mujeres se enfrentan a la discriminación o a situaciones poco favorecedoras a la equidad de género, ellas pueden desarrollar una consciencia feminista y actitudes más

igualitarias (Bolzendahl & Myers, 2004). Así, cuando en el mercado de trabajo son expuestas a actitudes más igualitarias, pero dentro del hogar su pareja no aprueba fácilmente redistribuciones de las labores domésticas, mujeres con estudios profesionales o de postgrado se apegan más a defender tales ideas adoptadas en el mercado de trabajo, en comparación con las mujeres que tienen parejas con mayores años de educación y no enfrentan hostilidades para aceptar dichas redistribuciones.

Por otro lado, los resultados provenientes de las extensiones de la modelación de las actitudes de las mujeres indican que cambios en éstas son primordialmente debido a transformaciones en la composición de diversas características tales como los años de educación, el número de hijos, las labores domésticas, interacciones sociales y el tamaño de la localidad de residencia. Esto es, las mujeres empleadas en el mercado de trabajo mantienen actitudes más igualitarias porque ellas son más educadas, tienen menos hijos, realizan menos labores domésticas, son más jóvenes, tienen más interacciones sociales, viven en áreas urbanas y contrajeron nupcias a edades más avanzadas en comparación con las mujeres que no participan en la fuerza laboral. En este sentido, los cambios en la estructura y la expansión de las oportunidades ocupacionales en México han facilitado de manera notable la entrada de las mujeres al mercado de trabajo (Levine, 1990). Sin embargo, la alta prevalencia de mujeres jóvenes y más educadas en la fuerza laboral, en comparación con las mujeres que no participan en el mercado de trabajo, puede señalar la existencia de barreras para que las mujeres con otras características sean empleadas. En México, las mujeres que poseen características atractivas para el mercado de trabajo tienen mayores probabilidades de participar en éste que el resto de las mujeres (Cerrutti, 1997). Por su parte, las mujeres casadas y con menores niveles de educación formal que buscan participar en la fuerza de trabajo tienen mayores probabilidades de involucrarse en actividades en el mercado informal y de entrar y salir del mercado de trabajo con base en las necesidades del hogar (Cunningham, 2001). De esta manera, la existencia de barreras a la entrada en el mercado de trabajo puede incrementar las desigualdades sociales entre las mujeres que participan en la fuerza de trabajo y las que no laboran fuera del hogar. Además, los resultados del análisis del lugar de residencia revelan que las mujeres que viven en localidades grandes poseen actitudes más igualitarias que las que residen en localidades más pequeñas. El tamaño de la localidad tiene una influencia en las relaciones que tienen los años de educación de la mujer, la participación en el mercado de trabajo y el empoderamiento con sus actitudes hacia la equidad de género.

En resumen, los hallazgos de esta investigación confirman que las mujeres casadas o en unión que participan en el mercado de trabajo en México tienen actitudes más igualitarias que las amas de casa de tiempo completo. Sin embargo, es importante señalar que actitudes más igualitarias no necesariamente contribuyen a cambios en el bienestar de las mujeres (Casique, 1999). Cambios en las actitudes necesitan ser acompañados por ambientes que promuevan la equidad de género. De estos hallazgos empíricos surgen cinco conclusiones enmarcadas dentro del contexto mexicano. Primero, la participación femenina en la fuerza laboral es una variable relevante en la definición de las actitudes que las mujeres casadas o en unión tienen hacia la equidad de género. Las mujeres que trabajan fuera del hogar son más propensas a adoptar actitudes más igualitarias que las mujeres que no participan en el mercado de trabajo. Segundo, una amplia proporción del diferencial de las actitudes entre las mujeres que laboran fuera del hogar y las que no se encuentran empleadas en el mercado de trabajo puede ser atribuida a las diferencias en sus características socioeconómicas y al tamaño de la

localidad en donde ellas residen. Tercero, se puede esperar que la prevalencia de actitudes tradicionales continúe disminuyendo conforme las generaciones más jóvenes reemplacen a las generaciones de edades más avanzadas. Cuarto, la educación de las mujeres afecta el impacto que tienen el empleo femenino, las interacciones sociales y las labores domésticas en sus actitudes hacia la equidad de género. Finalmente, las características socioeconómicas de los hogares moderan fuertemente el impacto de la participación de las mujeres en la fuerza laboral sobre sus actitudes. La importancia de estas variables puntualiza que la meta de desarrollar actitudes más igualitarias no puede ser alcanzada únicamente a través de cambios en las características de las mujeres, sino que debe ser acompañada por el apoyo de los factores dentro y fuera del hogar que permitan que las mujeres mejoren sus recursos y capacidades individuales. Adicionalmente, los resultados de esta investigación señalan la importancia de considerar la influencia de las características socioeconómicas al analizar los impactos directos e indirectos del empleo femenino sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género.

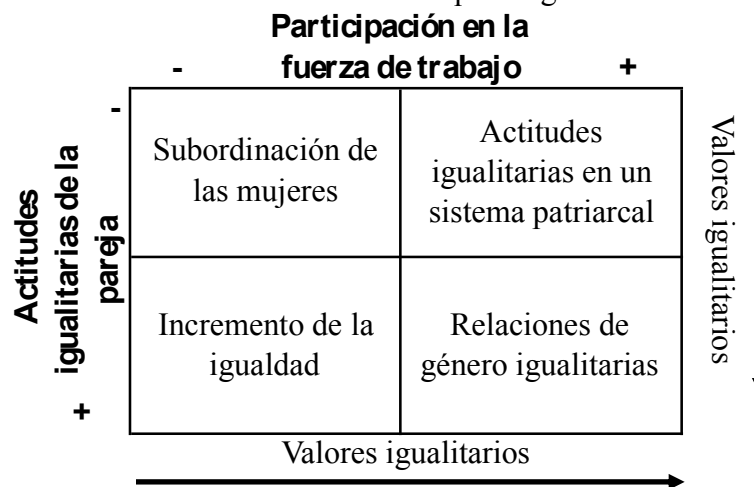
En esta dirección, los resultados de esta investigación atribuyen un papel relevante a la educación de la pareja en la definición de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres. Mientras la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido el resultado de cambios socioeconómicos concurrentes en México, este proceso no ha sido acompañado de transformaciones sustanciales en las actitudes de los hombres hacia la equidad de género y se ha limitado el impacto de tales cambios en la vida de las mujeres (Casique, 1999). A pesar de una contribución creciente de las mujeres al ingreso familiar, la mayoría de los hombres perciben dicha contribución como marginal y continúan apoyando una división tradicional de las labores domésticas (Ribeiro, 2011), lo cual, como ya se mostró en esta investigación, puede restringir el impacto potencial del trabajo femenino y el desarrollo de actitudes más igualitarias entre las mujeres. Si los hombres tienen una baja aceptación a las ideas menos tradicionales a las que las mujeres son expuestas a través de su participación en la fuerza de trabajo, los conflictos maritales pueden surgir y restringir el potencial de cambio generado por el empleo femenino.

De esta manera, en la figura 7.1 se presentan las relaciones que se conceptualizan de los resultados de esta investigación entre la participación de las mujeres en la fuerza laboral y las actitudes de los hombres en torno a la equidad de género y el resultado que éstas conllevan en las relaciones de género. Cada cuadrante representa diferentes escenarios de las combinaciones de la participación en la fuerza laboral y las actitudes de los hombres hacia la equidad de género. Aunque la realidad es mucho más compleja y una gran cantidad de variables adicionales intervienen en las relaciones de género, este diagrama intenta ilustrar la importancia de las actitudes de los hombres para lograr relaciones igualitarias entre los hombres y las mujeres en países en vías de desarrollo, en donde la participación de las mujeres en la fuerza laboral aún es baja.

En el cuadrante superior izquierdo, las actitudes y prácticas de los hombres y mujeres son determinadas por normas culturales tradicionales. Conforme las mujeres incrementan su participación en la fuerza de trabajo, ellas tienen una mayor exposición a ideas más igualitarias e incrementan su interés en la equidad de género. Sin embargo, si tal exposición no es acompañada por actitudes más igualitarias por parte de los hombres, sus acciones estarán incrustadas en un sistema patriarcal. Cuando los cambios en las actitudes de la mujeres en

torno a la equidad de género son complementados con actitudes más igualitarias por parte de los hombres, se pueden lograr relaciones de género igualitarias.

Figura 7.1 Relación entre la participación de las mujeres en la fuerza laboral y las actitudes de los hombres hacia la equidad género



Fuente: elaboración propia.

7.2 Implicaciones para el trabajo social y las políticas sociales

Como se demostró en esta investigación, la participación femenina en el mercado de trabajo es un determinante directo e importante del desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres. El empleo femenino produce efectos deseables en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género mediante diferentes canales. Las implicaciones para el trabajo social y las políticas sociales presentadas en esta investigación incluyen tanto mejoras en la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, como de las condiciones en los hogares. En general, incrementos en los niveles de la autonomía de las mujeres tienden a ser el resultado de cambios en las condiciones socioeconómicas (Cerrutti, 1997). No obstante, mayores niveles de autonomía no necesariamente incrementan el empoderamiento de las mujeres o cambian la distribución de las tareas domésticas. Mientras tanto, existe evidencia que señala que las mujeres que reportan cambios en sus valores y actitudes disfrutan de mayores niveles de poder (Casique, 1999). En este sentido, en esta investigación se identificó una serie de factores que promueven cambios en las actitudes que las mujeres tienen hacia la equidad de género, las cuales tienen el potencial de mejorar sus vidas.

Primero, contar con mayores niveles de educación mejora las condiciones de trabajo e incrementa la tendencia de las mujeres a participar en la fuerza laboral después de contraer nupcias y del nacimiento de los hijos. Sin embargo, aunque la educación expone a las niñas y niños a ideas modernas y también incrementa la probabilidad de las mujeres de encontrar mejores trabajos fuera del hogar, su impacto puede estar sujeto a la influencia de valores tradicionales arraigados en la cultura y las instituciones educativas, los cuales pueden promover los roles tradicionales para los hombres y mujeres (Oropesa, 1997). En este sentido,

las políticas sociales deberían dirigirse al aseguramiento del acceso de las mujeres a la educación formal y la promoción de contenido neutral al género en las escuelas. Además, los programas sociales que incrementan una conciencia feminista entre los hombres y promueven su involucramiento en las actividades del cuidado pueden ser beneficiosas para la vida de las mujeres e hijos. A su vez, incrementos en los años de educación de las mujeres pueden incrementar su nivel de agencia y poder político. La representación de las mujeres en instituciones políticas y en el diseño de políticas públicas conlleva cambios en leyes y políticas que afectan el bienestar de las mujeres (Hilger, Kuddo & Rutkoski, 2014). Los trabajadores sociales juegan un papel crucial como defensores en la promoción y guía de las organizaciones comprometidas en la protección de los derechos de las mujeres y su bienestar.

Segundo, con respecto al mercado de trabajo, la existencia de permisos maternales puede reducir los incentivos de los empleadores a contratar mujeres jóvenes casadas o embarazadas. Incrementar la duración de los permisos parentales puede reducir la preferencia de los empleadores a contratar hombres con base en sesgos de género, en lugar de las capacidades de las personas, y puede incrementar el involucramiento de los padres en la crianza de los hijos. Por otro lado, la mayoría de los hombres casados o en unión en México no tienen acceso a servicios de guardería. Por ejemplo, los hombres que trabajan para el Estado tienen acceso a servicios de guardería por parte del empleador sólo si ellos son viudos o divorciados y además cuentan con la custodia completa de los hijos (ISSSTE, 2012). Proveer servicios de guardería a los hombres casados o en unión puede promover el involucramiento de las mujeres en otras actividades que incrementen sus oportunidades para insertarse en la fuerza laboral.

Tercero, la estructura de las oportunidades ocupacionales en México, más allá que las características de los trabajadores, determina si una mujer será empleada o no y las condiciones de empleo que ella enfrentará (Levine, 1990). A pesar de que la expansión del sector servicios ha incrementado la demanda por mano de obra femenina, ésta no ha mejorado la situación de las mujeres en el mercado de trabajo (Rendón, 2008). Las mujeres embarazadas, con hijos pequeños y de edad avanzada tienen menos oportunidades de ser empleadas en el sector formal en México y tienen mayores probabilidades de trabajar con contratos temporales (Cerrutti, 1997). Aunque una de las razones por las que las mujeres casadas con hijos pequeños dejan de trabajar fuera del hogar en México es porque ellas prefieren ser amas de casa de tiempo completo, también dejan de participar en el mercado de trabajo debido a la escasez de guarderías y la dificultad de encontrar trabajos a tiempo parcial conforme a su nivel de estudios (Cerrutti, 1997). Cuando las mujeres encuentran oportunidades de trabajo flexibles que les permiten llevar a cabo sus roles dentro del hogar, una alta proporción puede comenzar a buscar empleos de tiempo parcial (Bonnal, Losch, Marzin & Parrot, 2015). La provisión de servicios de guarderías y el cumplimiento de las leyes laborales promoverá la entrada de las mujeres a la fuerza laboral e incrementará la duración de su estancia en el mercado de trabajo. Mediante el cumplimiento de las legislaciones laborales que protegen los derechos y el bienestar de las mujeres, se incrementa la probabilidad de que se desarrollen cambios de actitudes en favor de la equidad de género (Khurana, 2015).

Finalmente, como se demostró en esta investigación, es importante resaltar que las intervenciones de política social deberían tomar en consideración que diversos factores

relacionados con las características socioeconómicas y demográficas de las mujeres, tales como la educación, edad, educación de la pareja, número de hijos y el tamaño de la localidad en donde residen, promueven el desarrollo de actitudes más igualitarias entre las mujeres en México y connotan el impacto que las intervenciones de política tendrán en la vida de las mujeres.

7.3 Limitaciones

La presente investigación se encontró limitada principalmente por la escasez de datos y el tipo de información existente. Específicamente, la escasez de bases de datos longitudinales limitó el análisis de los impactos del empleo femenino en el largo plazo. En términos de la operacionalización de las variables, la equidad de género es un concepto multidimensional que incluye diferentes dominios tales como el aborto, los derechos sexuales, la organización familiar, la toma de decisiones dentro del hogar, la crianza de los hijos, entre otros (Bolzendahl & Myers, 2004). Así, los predictores de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género pueden variar dependiendo de la dimensión de la equidad de género que se analiza. En este sentido, la magnitud del impacto que tienen los predictores en las actitudes de las mujeres con respecto a su rol en la toma de decisiones en el hogar o sus derechos sexuales pueden diferir de sus actitudes en torno a sus interacciones sociales.

Además, la evidencia sugiere que el efecto de la participación femenina en el mercado de trabajo es condicional al tipo de empleo, si las mujeres participan tiempo completo o parcial y los años de experiencia en la fuerza laboral (Cerrutti, 1997). La alta incidencia del empleo intermitente en México reduce los efectos potenciales positivos que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo tiene en sus vidas. Las mujeres que participan tiempo completo en la fuerza laboral son más propensas a tener actitudes más igualitarias que las que trabajan fuera del hogar tiempo parcial (Cassidy & Warren, 1996; Glass, 1992). Se puede esperar, que las actividades económicas tipificadas como femeninas tengan un menor efecto sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género que los trabajos en donde los hombres y las mujeres participan de manera igualitaria. En esta investigación, el empleo de las mujeres fue medido mediante una variable dicotómica que indica si las mujeres trabajan fuera del hogar o no. En este sentido, el uso de una variable dicotómica para medir el empleo femenino no captura el efecto que tienen las variaciones de las características de éste en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género.

Adicionalmente, las preguntas utilizadas para crear las escalas compuestas de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, las interacciones sociales y las labores domésticas también fueron variables dicotómicas. Lo anterior puede limitar la identificación de diferencias en el grado de prevalencia de estas variables. Por ejemplo, las mujeres que frecuentan a sus amigos una vez al mes poseen menores niveles de interacciones sociales que las mujeres que visitan a sus amigos una vez a la semana. Las mujeres que creen que las mujeres y los hombres deberían compartir las tareas del cuidado ante cualquier circunstancia tienen actitudes más igualitarias que las mujeres que creen que ambos deberían compartir tales labores sólo si la mujer trabaja fuera del hogar. En este sentido, contar con mediciones continuas sobre los roles de género y las actitudes de las mujeres hubiera capturado mayor variabilidad y especificidades de las relaciones y facilitado el uso de métodos estadísticos más sofisticados, tales como la modelación de ecuaciones estructurales.

7.4 Directrices para futuras investigaciones

El empleo femenino ha sido ampliamente documentado como un vehículo de cambio social, especialmente en países en vías de desarrollo. Sin embargo, los efectos indirectos del empleo femenino en la vida de las mujeres y las variables que moderan tales efectos han sido escasamente explorados en el contexto mexicano. La mayoría de los estudios enfocados en el bienestar de las mujeres mexicanas han sido orientados a analizar el impacto de diferentes variables en sus niveles de autonomía, capacidad de toma de decisiones, poder, labores domésticas y niveles de pobreza. Por lo cual, es necesaria una mayor cantidad de investigaciones sobre las actitudes de los hombres y las mujeres hacia la equidad de género para profundizar en el entendimiento del desarrollo de relaciones de género igualitarias en México.

Durante las últimas seis décadas las mujeres mexicanas han incrementado de manera notable su participación en la fuerza de trabajo (INEGI, 1970; 2010). De hecho, las predicciones indican que este proceso no se revertirá, sino que continuará incrementándose en las próximas décadas (Partida, 2008). La evidencia señala que conforme las mujeres incrementen su participación en la fuerza laboral y se desarrolle una cultura más igualitaria, el impacto que tiene el empleo femenino en las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género se reducirá y otros factores tendrán una mayor influencia en su desarrollo de actitudes más igualitarias (Plutzer, 1988). Como se mencionó, una importante limitante de esta investigación fue la escasez de datos tipo panel para explorar las actitudes de las mujeres a través de un periodo de tiempo más largo. En este sentido, estudios y encuestas con alcance de capturar las trayectorias a través del tiempo contribuirían a explorar los efectos del empleo femenino en el largo plazo. Además, la existencia de bases de datos tipo panel permitirían explorar no sólo la trayectoria de las relaciones entre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y sus actitudes en torno a la equidad de género, sino también cómo los cambios en las actitudes son traducidas en mejoras en la vida de las mujeres y el resto de los miembros de los hogares.

Otro reto para futuras investigaciones es indagar en los efectos que las condiciones del trabajo generan en el desarrollo de actitudes más igualitarias por parte de las mujeres y en las diferentes dimensiones de las actitudes hacia la equidad de género. También, es importante continuar explorando otras características socioeconómicas de las mujeres que puedan moderar el impacto en sus actitudes hacia la equidad de género.

Apéndice 1. Estimaciones sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en el periodo t

Variable dependiente: Participación en el mercado de trabajo t	MCO agrupados	Efectos aleatorios	Efectos fijos
Actitudes $t-1$	-0.0796337** (0.0454653)	-0.0796337* (0.0490502)	-0.034808** (0.0833592)
Participación en el mercado de trabajo $t-1$	0.6774474 (0.0518173)	0.6774474 (0.0490695)	0.3434735* (0.1883614)
Educación t	0.0418665 (0.0042451)	0.0418665 (0.0050843)	0.0719545 (0.0257756)
d_2006 (1 si el año = 2006)	0.0552246 (0.0115422)	0.0552246 (0.0121486)	0.0183788** (0.0232806)
Constante	0.0313631** (0.0856147)	0.0313631** (0.0931589)	-0.2425555** (0.2106359)
R ²	0.9821	0.9821	0.9218
R ² (dentro)		0.7513	0.7902
R ² (entre)		0.9938	0.9318
Wald Chi square	2,381.06	3,765.65	112.66

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: **No significativa. * $p < 0.10$. El resto de las variables son significativas al 1%. Desviación estándar estimada por *bootstrapping* con 10,000 replicas entre paréntesis.

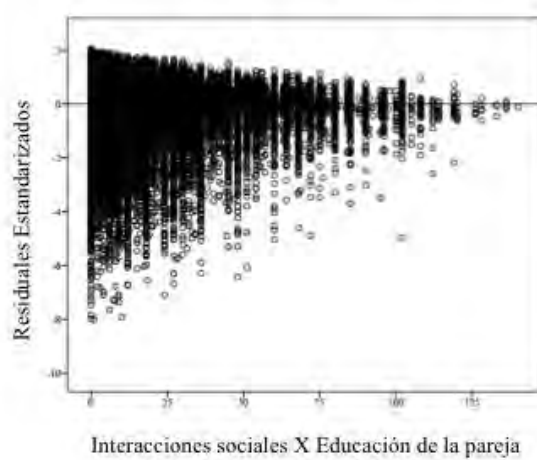
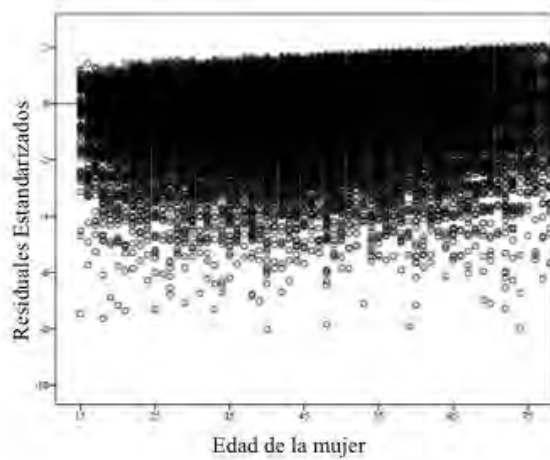
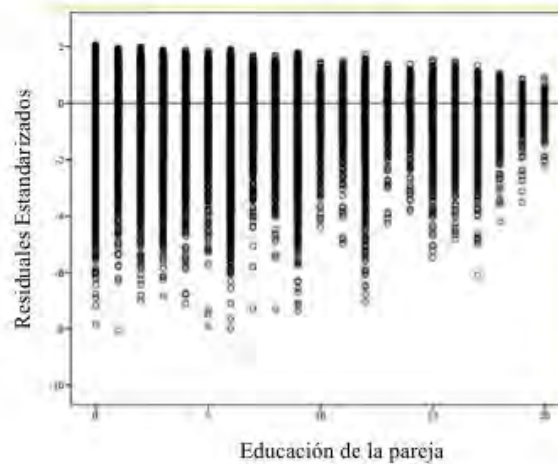
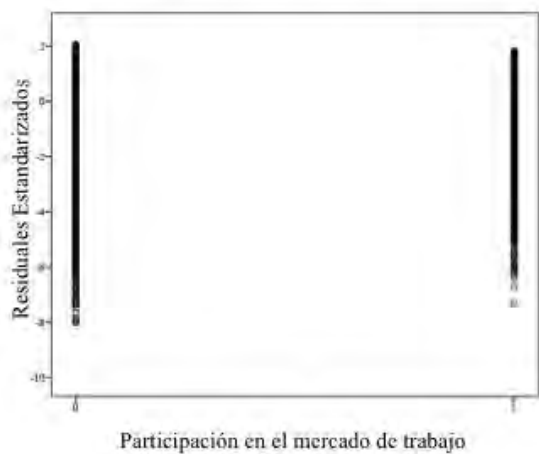
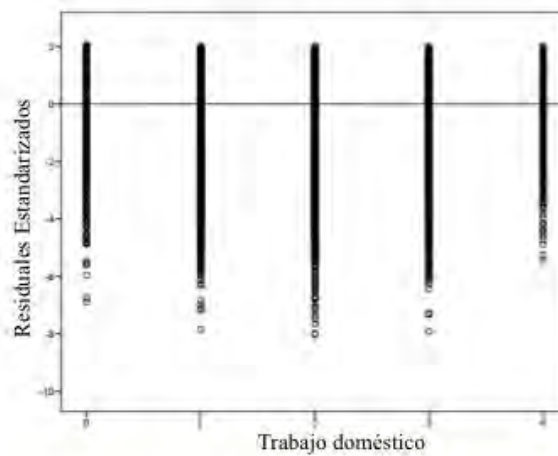
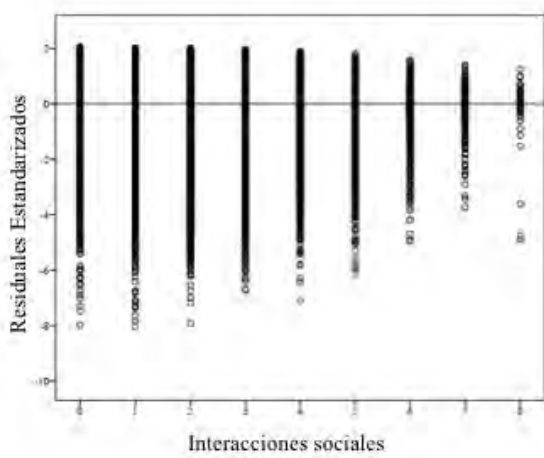
Apéndice 2. Estimaciones sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género en el periodo t

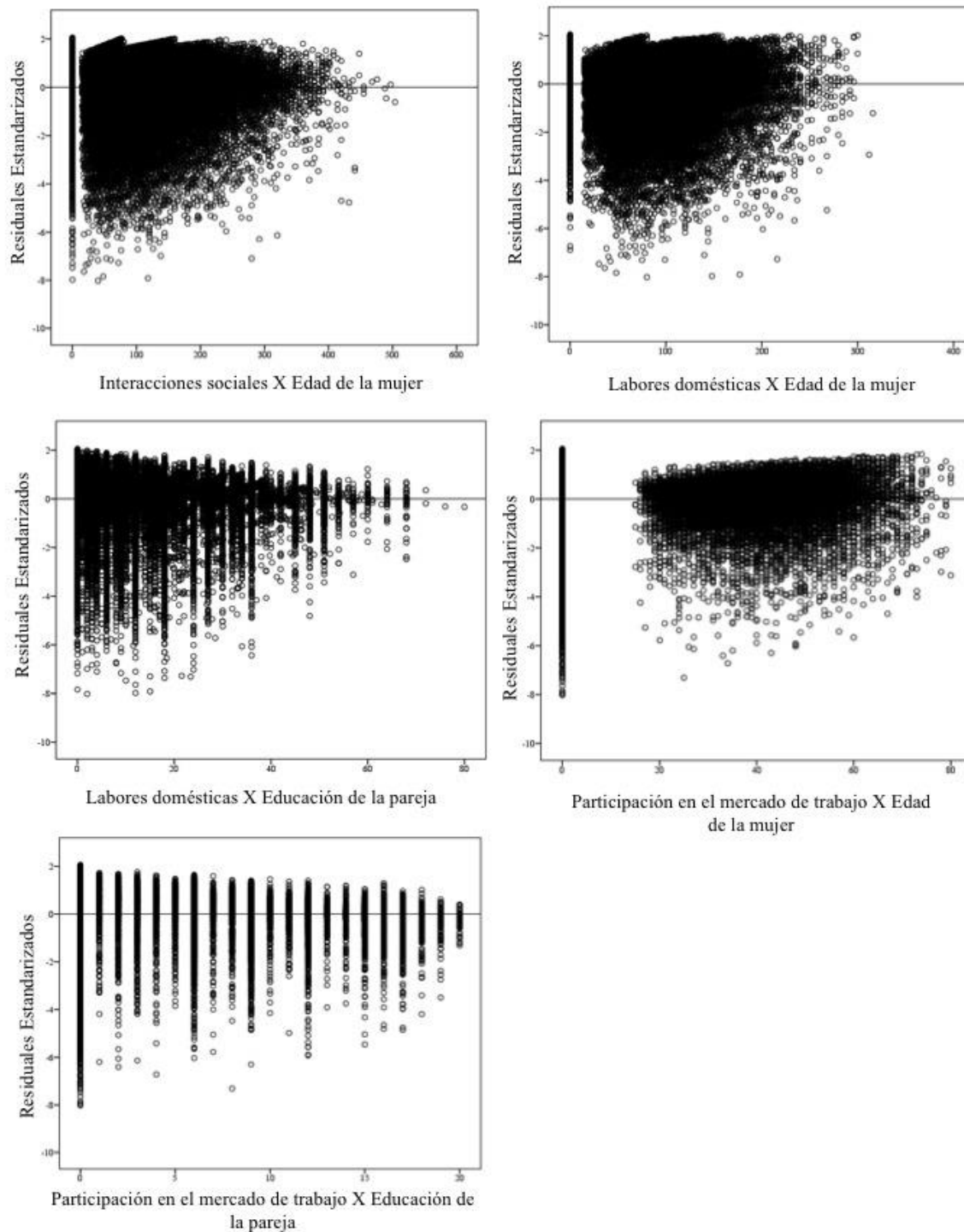
Variable dependiente: Actitudes hacia la equidad de género en t	MCO agrupados	Efectos aleatorios	Efectos fijos
Actitudes t-1	0.4634473 (0.1137406)	0.3798758** (0.2476455)	0.3495034** (0.3233317)
Participación en el mercado de trabajo t-1	-0.1493997** (0.1345345)	0.173807 (0.0902444)	0.1671984 (0.0715962)
Educación t	0.1091276 (0.015807)	0.1430692 (0.0124134)	0.1358545 (0.0348649)
d_2006 (1 si el año = 2006)	0.1698682 (0.0326422)	0.2468794 (0.0278853)	0.3043587 (0.0393595)
Constante	1.441643 (0.275058)	2.166702 (0.2217816)	3.026746 (0.4102546)
R ²	0.9832	0.9805	0.956
R ² (dentro)		0.9796	0.9885
R ² (entre)		0.9810	0.9667
Wald Chi square	2,156.75	2,552.80	1,670.86

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: **No significativa. El resto de las variables son significativas al 1%. Desviación estándar estimada por *bootstrapping* con 10,000 replicas entre paréntesis.

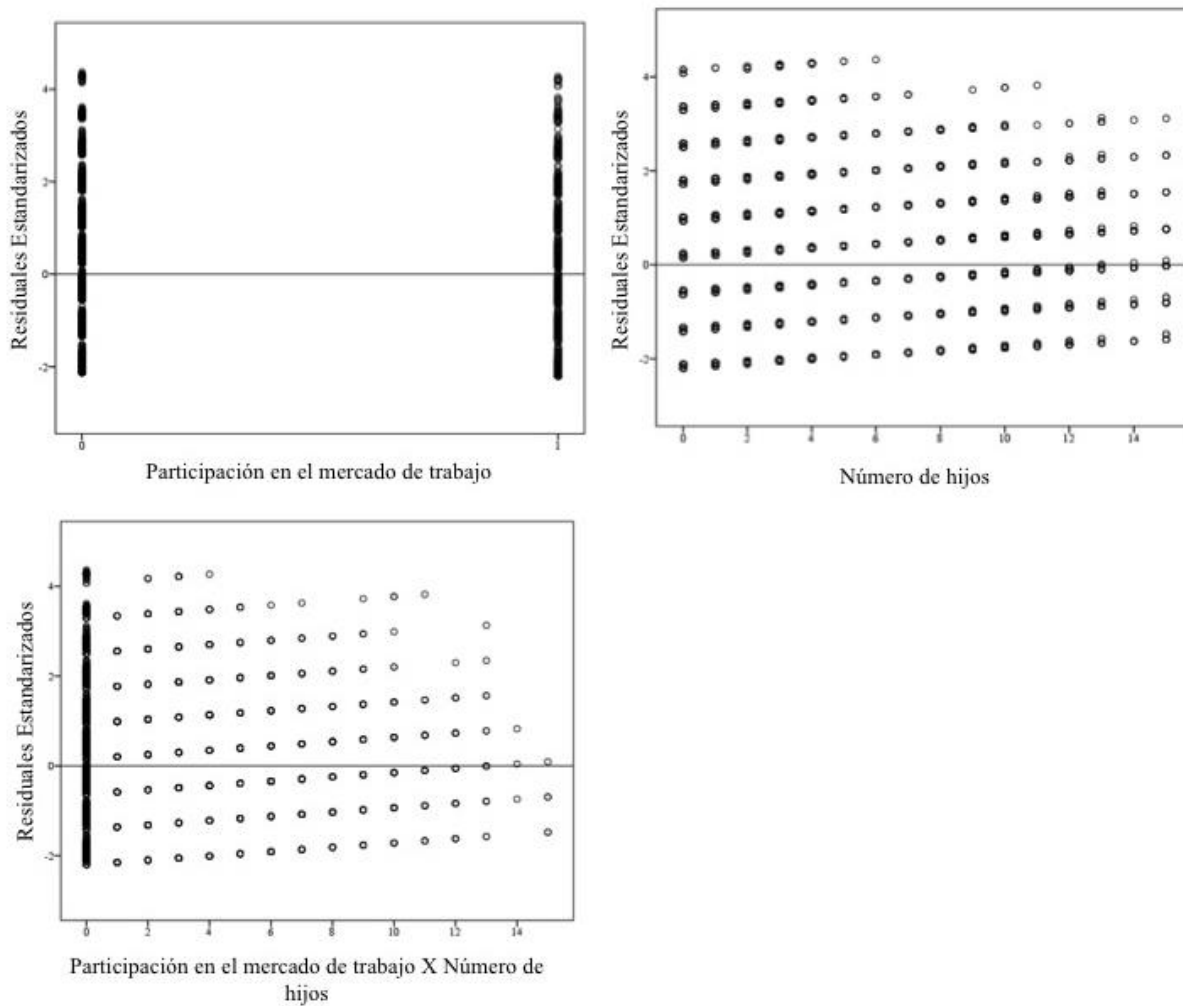
Apéndice 3. Residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, todas las mujeres





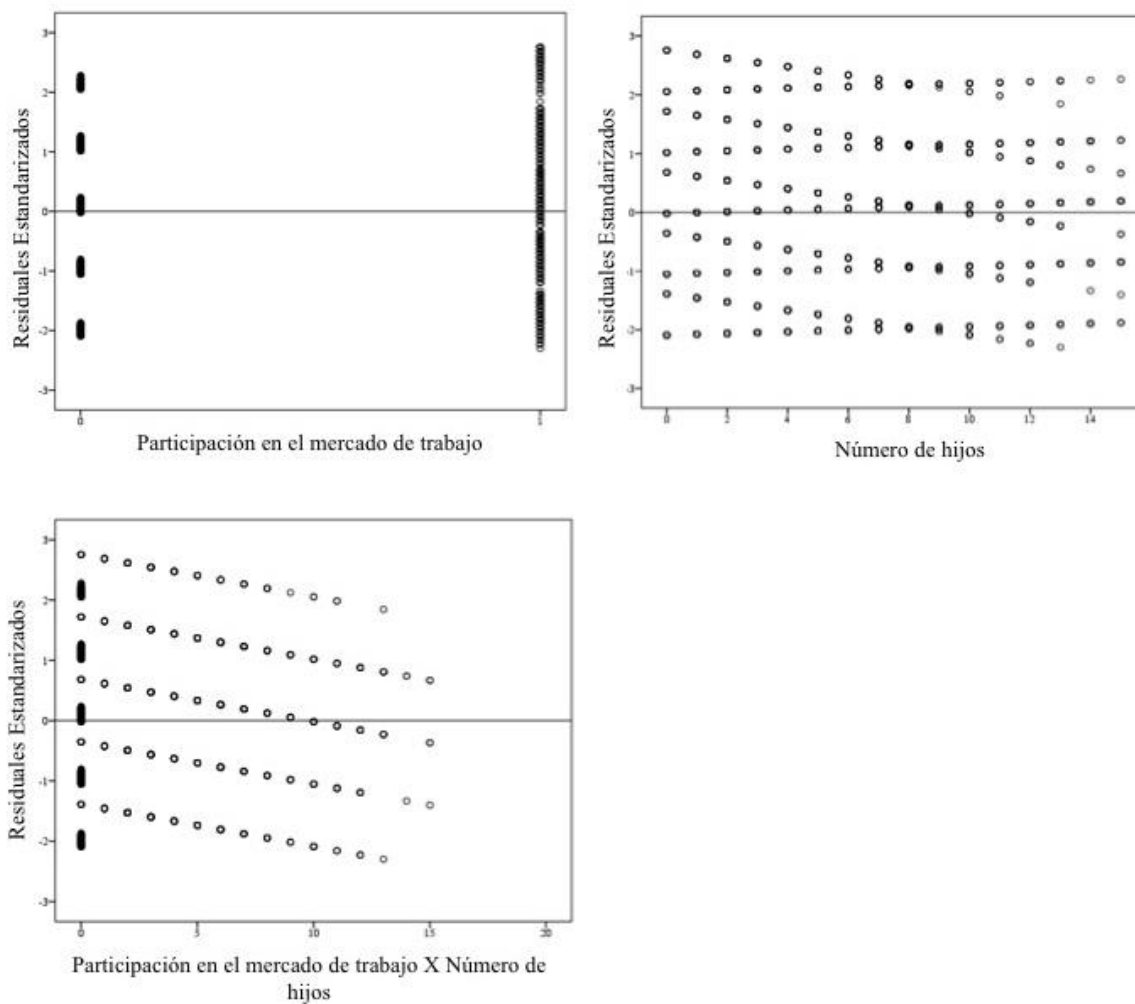
Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 4. Residuales estandarizados de las interacciones sociales, todas las mujeres



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 5. Residuales estandarizados de las labores domésticas, todas las mujeres



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 6. Coeficientes estandarizados de las variables hipótesis sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, por años de educación formal de las mujeres

Variable dependiente: actitudes	Años de educación ≤ 6	6 < Años de educación ≤ 9	9 < Años de educación ≤ 12	12 < Años de educación ≤ 17	Años de educación > 17
Interacciones sociales	-0.0117*	0.0408*	0.1266	0.0861 ⁺	0.0790*
Trabajo doméstico	-0.0063*	-0.0565 ⁺	-0.0024*	-0.0719 ^x	-0.1359*
Participación en la fuerza de trabajo	0.1088	0.0891	0.1353	0.0761 ^x	-0.0567*
Educación de la pareja	0.2167	0.1084	0.1760	0.1329	0.0127*
Edad de la mujer	-0.1466	-0.0916	-0.1241	-0.2129	-0.0626*
Interacciones sociales x educación de la pareja	0.0199*	0.0324 ^x	-0.0988	-0.1222	-0.0713*
Interacciones sociales x edad de la mujer	0.0528	0.0188*	0.0494*	0.1229	0.0614*
Trabajo doméstico x educación de la pareja	-0.0397	-0.0093*	-0.0159*	0.0183*	0.2906 ⁺
Trabajo doméstico x edad de la mujer	0.0317*	0.0545 ⁺	-0.0014*	0.0452*	-0.2468 ⁺
Participación en F.L. x educación de la pareja	-0.0424	-0.0655	-0.0816	-0.0823	0.1499*
Participación en F.L. x edad de la mujer	0.0205*	0.0474 ⁺	0.0098*	0.0681 ⁺	0.0255*
	F = 238.54	F = 57.52	F = 43.97	F = 57.40	F = 8.29
	R ² = 0.0755	R ² = 0.0268	R ² = 0.0332	R ² = 0.0401	R ² = 0.0758
	R ² aj = 0.0752	R ² aj = 0.0263	R ² aj = 0.0325	R ² aj = 0.0394	R ² aj = 0.0666
	n = 32,126	n = 23,009	n = 14,096	n = 15,123	n = 1,125

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: * No significativa; ⁺ significativa al 5%; ^x significativa al 10%; el resto de las variables son significativas al 1%. F.L.: fuerza laboral.

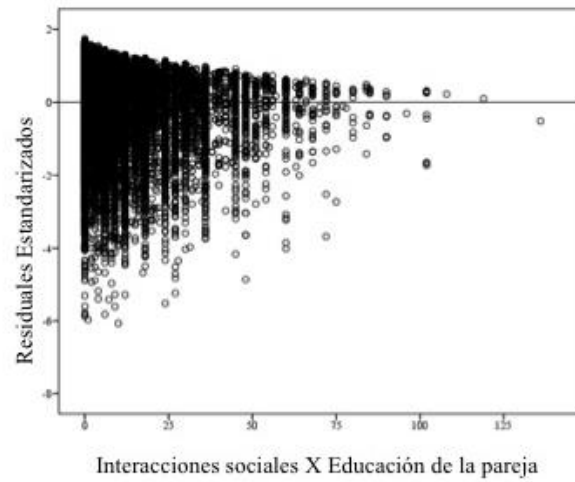
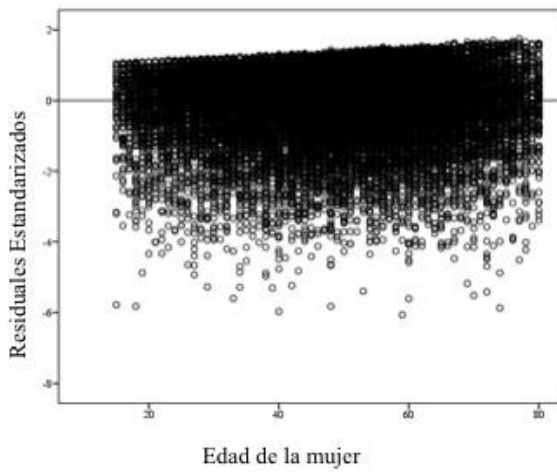
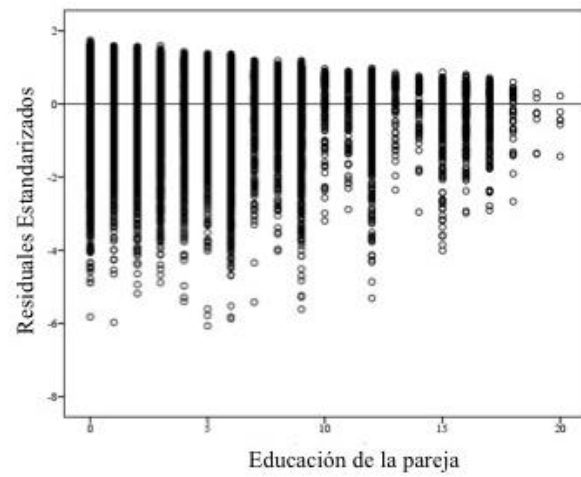
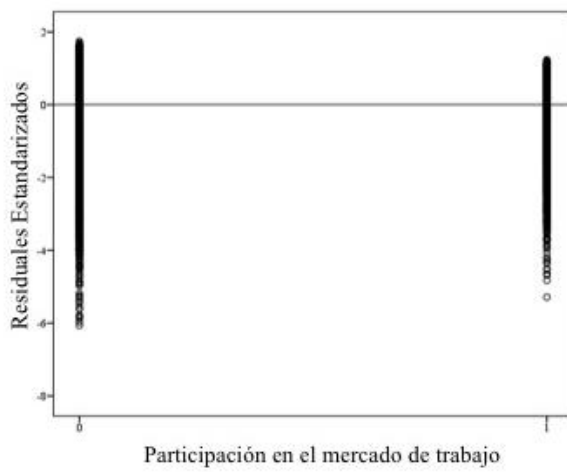
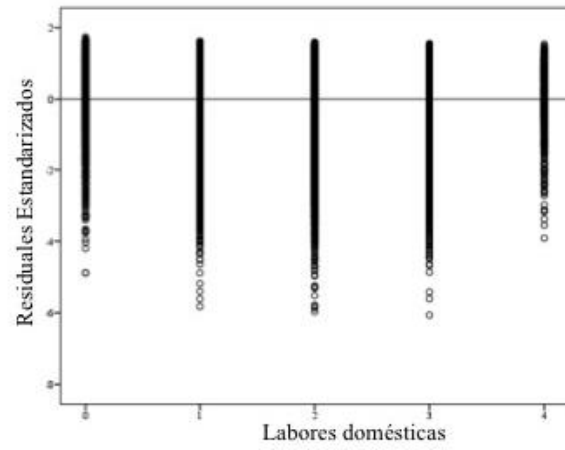
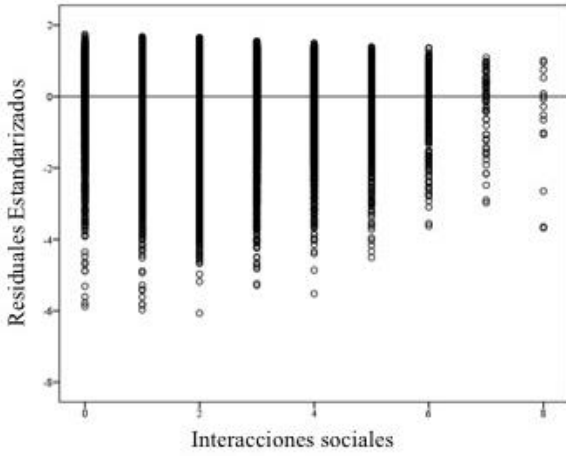
Apéndice 7. Diferencias en los efectos de los predictores sobre las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género

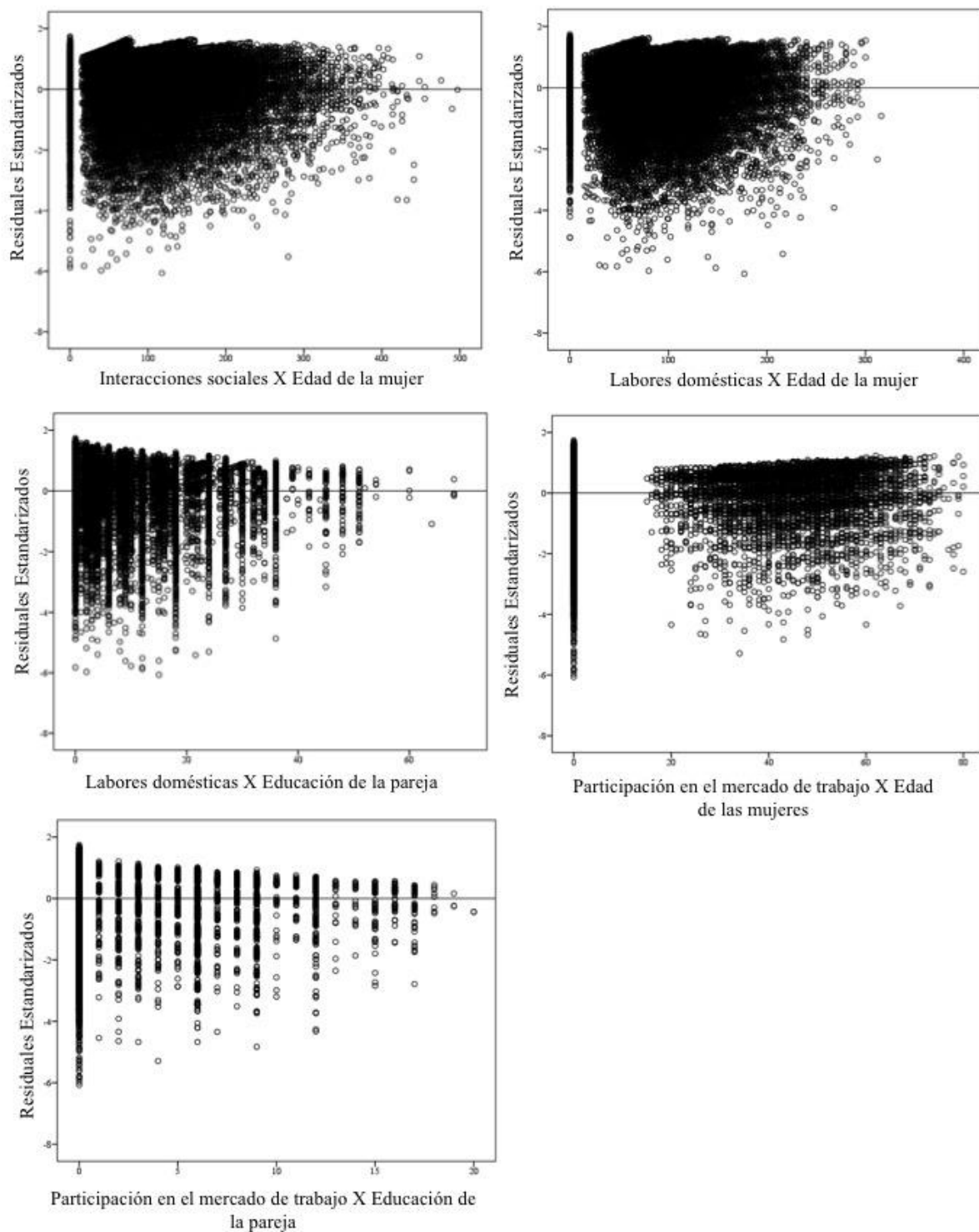
	Interacciones sociales	Trabajo doméstico	Participación en la F.L.	Educación de la pareja	Edad de la mujer
Grupo 1 = Grupo 2	F = 2.27 Prob > F = 0.1315	F = 1.35 Prob > F = 0.2453	F = 5.16 Prob > F = 0.0231	F = 63.96 Prob > F = 0.0000	F = 14.59 Prob > F = 0.0001
Grupo 1 = Grupo 3	F = 6.18 Prob > F = 0.0129	F = 0.03 Prob > F = 0.8518	F = 3.49 Prob > F = 0.0617	F = 41.29 Prob > F = 0.0000	F = 10.28 Prob > F = 0.0013
Grupo 1 = Grupo 4	F = 1.77 Prob > F = 0.1835	F = 0.35 Prob > F = 0.5525	F = 7.99 Prob > F = 0.0047	F = 68.07 Prob > F = 0.0000	F = 3.71 Prob > F = 0.0542
Grupo 1 = Grupo 5	F = 0.12 Prob > F = 0.7328	F = 0.14 Prob > F = 0.7034	F = 1.44 Prob > F = 0.2295	F = 11.43 Prob > F = 0.0007	F = 2.58 Prob > F = 0.1080
Grupo 2 = Grupo 3	F = 1.13 Prob > F = 0.2869	F = 1.14 Prob > F = 0.2853	F = 0.03 Prob > F = 0.8672	F = 0.25 Prob > F = 0.6199	F = 0.00 Prob > F = 0.9801
Grupo 2 = Grupo 4	F = 0.02 Prob > F = 0.8830	F = 0.09 Prob > F = 0.7693	F = 0.67 Prob > F = 0.4124	F = 0.77 Prob > F = 0.3814	F = 1.25 Prob > F = 0.2631
Grupo 2 = Grupo 5	F = 0.00 Prob > F = 0.9905	F = 0.01 Prob > F = 0.9117	F = 0.36 Prob > F = 0.5470	F = 0.91 Prob > F = 0.3390	F = 0.26 Prob > F = 0.6087
Grupo 3 = Grupo 4	F = 0.59 Prob > F = 0.4439	F = 0.41 Prob > F = 0.5216	F = 0.84 Prob > F = 0.3588	F = 1.64 Prob > F = 0.2001	F = 0.99 Prob > F = 0.3189
Grupo 3 = Grupo 5	F = 0.07 Prob > F = 0.7921	F = 0.15 Prob > F = 0.6987	F = 0.42 Prob > F = 0.5186	F = 1.27 Prob > F = 0.2603	F = 0.27 Prob > F = 0.6053
Grupo 4 = Grupo 5	F = 0.00 Prob > F = 0.9765	F = 0.04 Prob > F = 0.8469	F = 0.15 Prob > F = 0.7024	F = 0.44 Prob > F = 0.5094	F = 0.81 Prob > F = 0.3691

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: Grupo 1: 6 años de educación o menos. Grupo 2: más de 6 y menos de 10 años de educación. Grupo 3: más de 9 y menos de 13 años. Grupo 4: más de 12, pero menos de 18 años de educación. Grupo 5: más de 17 años de educación.

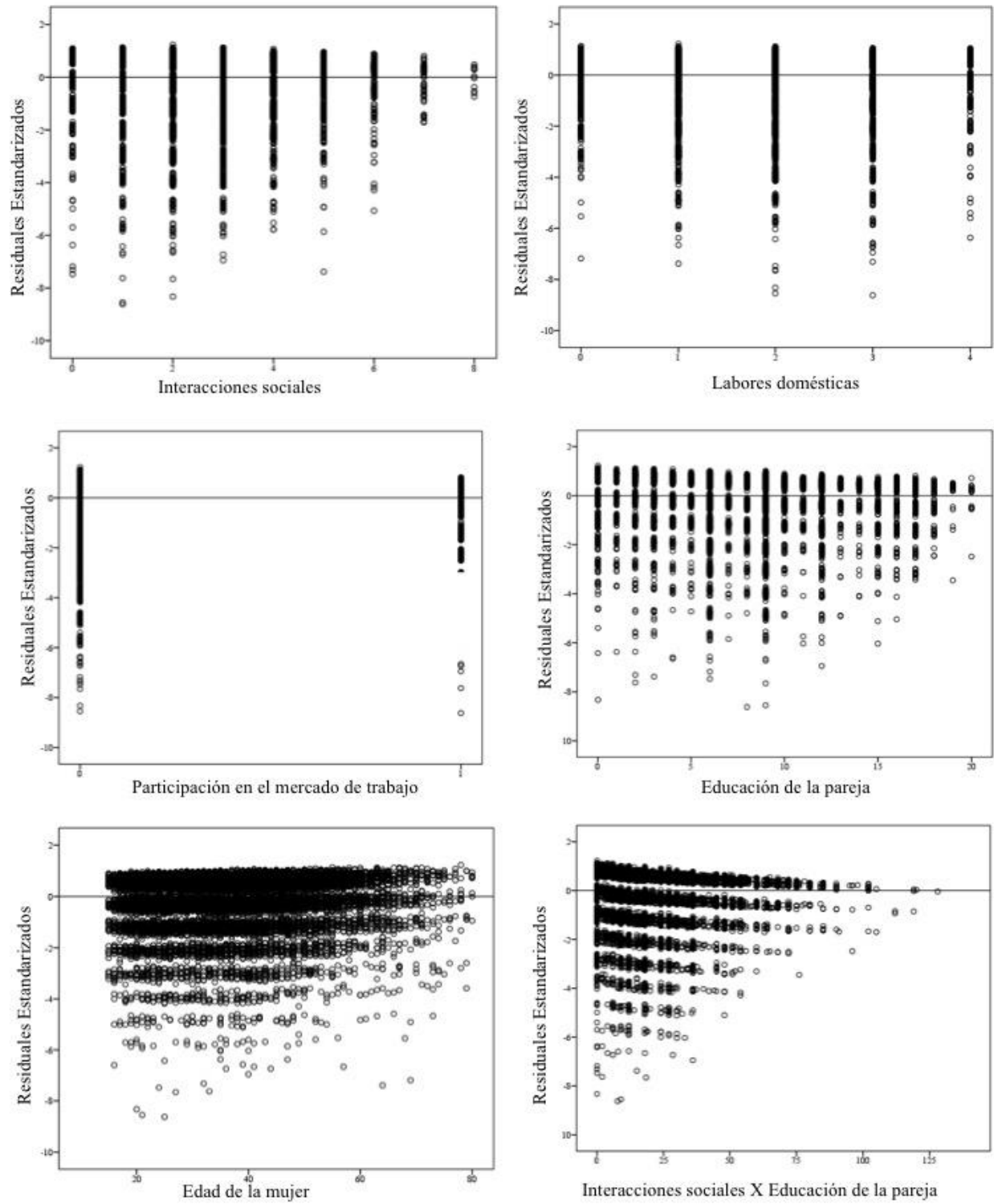
Apéndice 8. Residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, años de educación ≤ 6

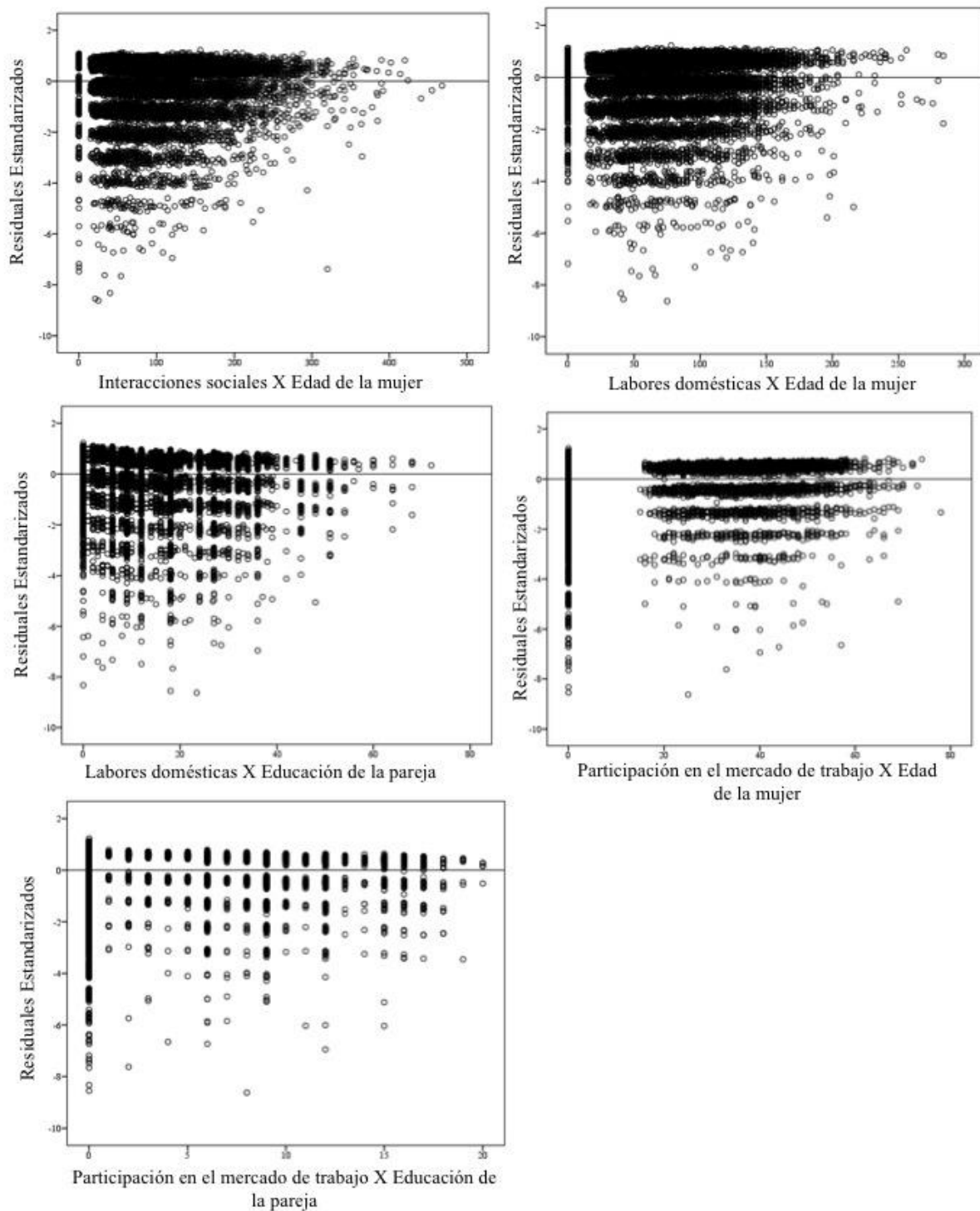




Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

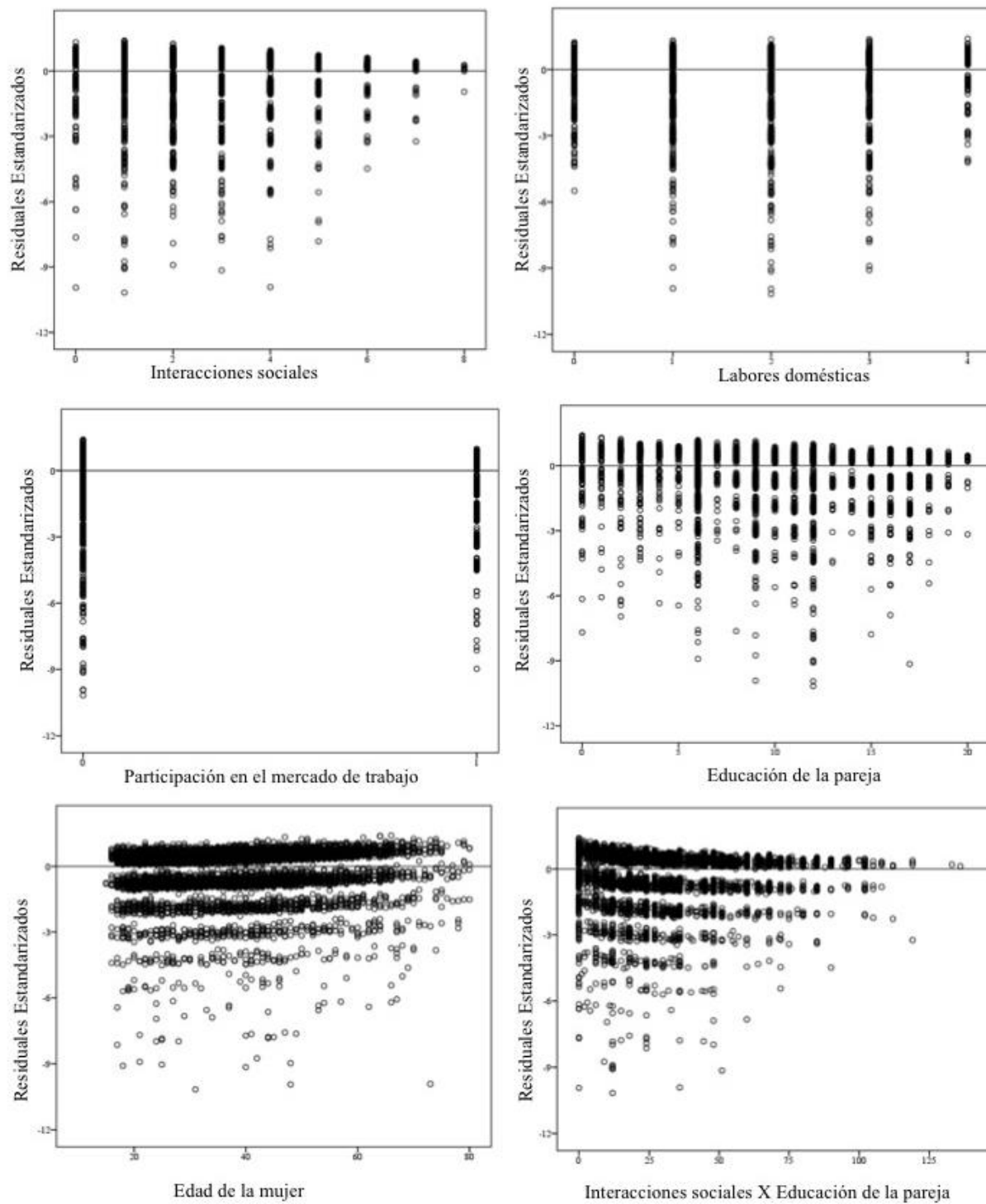
Apéndice 9. Residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, $6 < \text{años de educación} \leq 9$

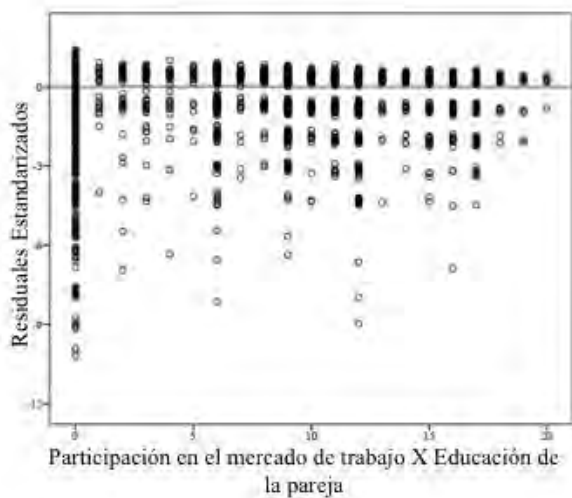
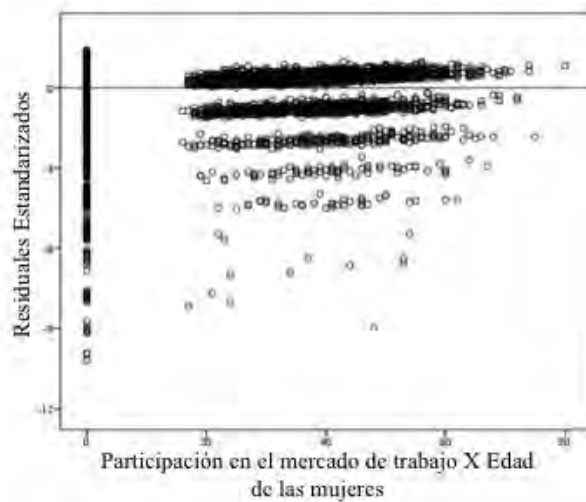
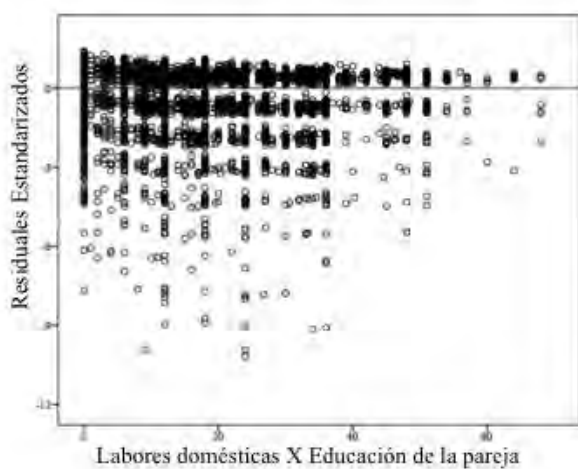
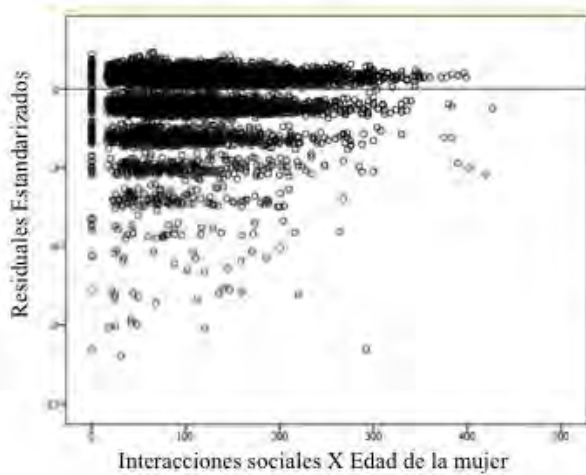




Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

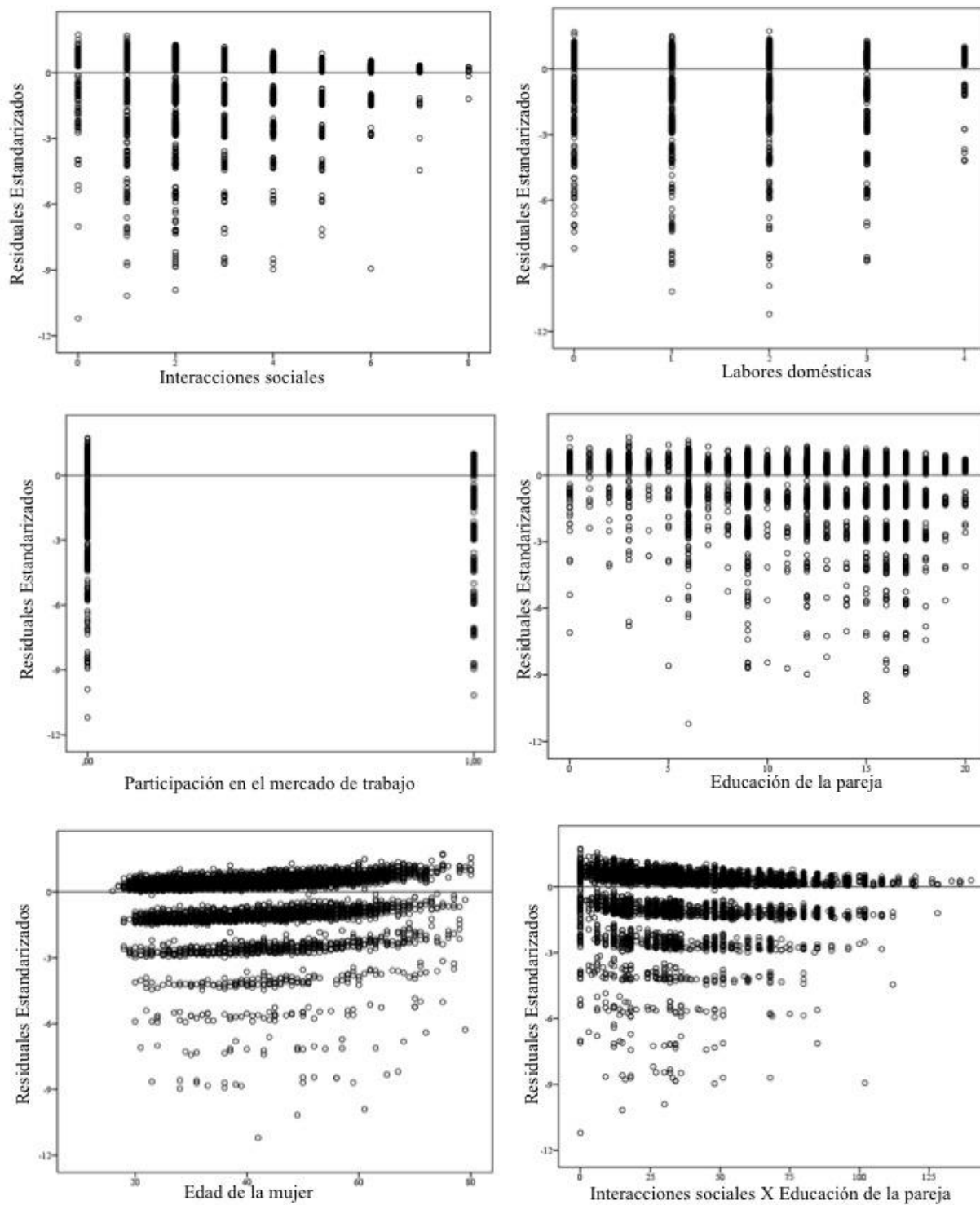
Apéndice 10. Residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, $9 < \text{años de educación} \leq 12$

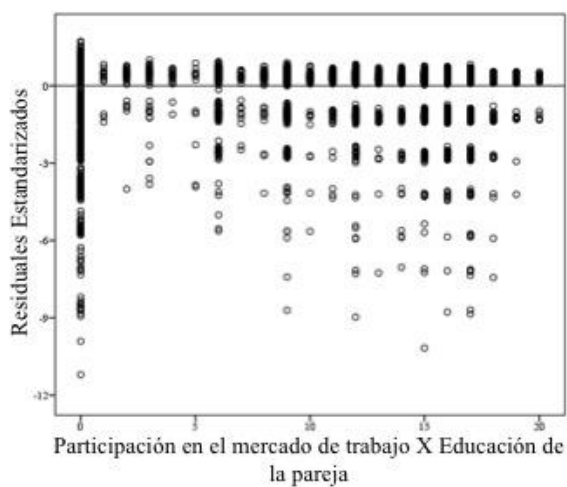
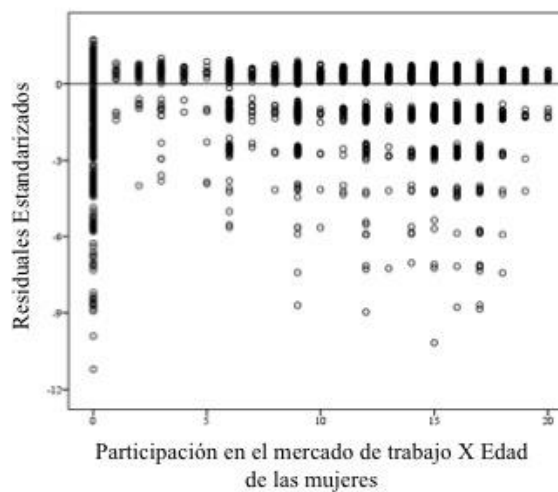
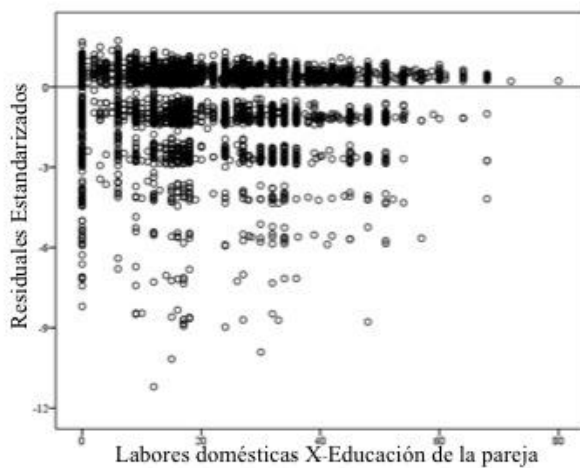
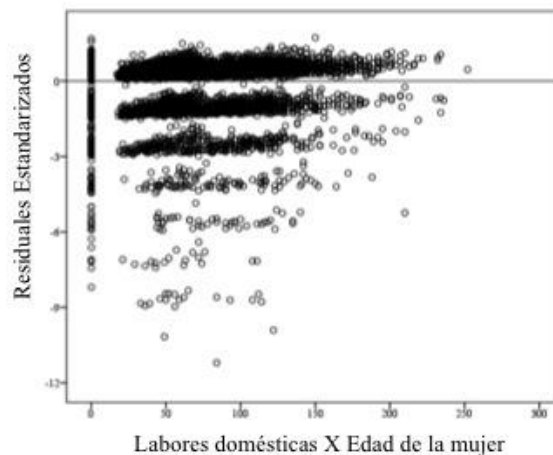
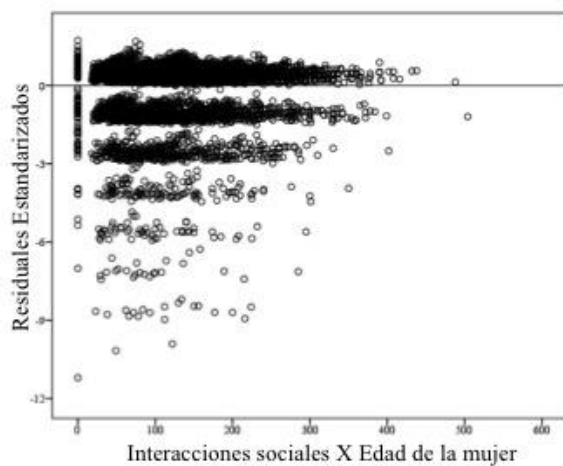




Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

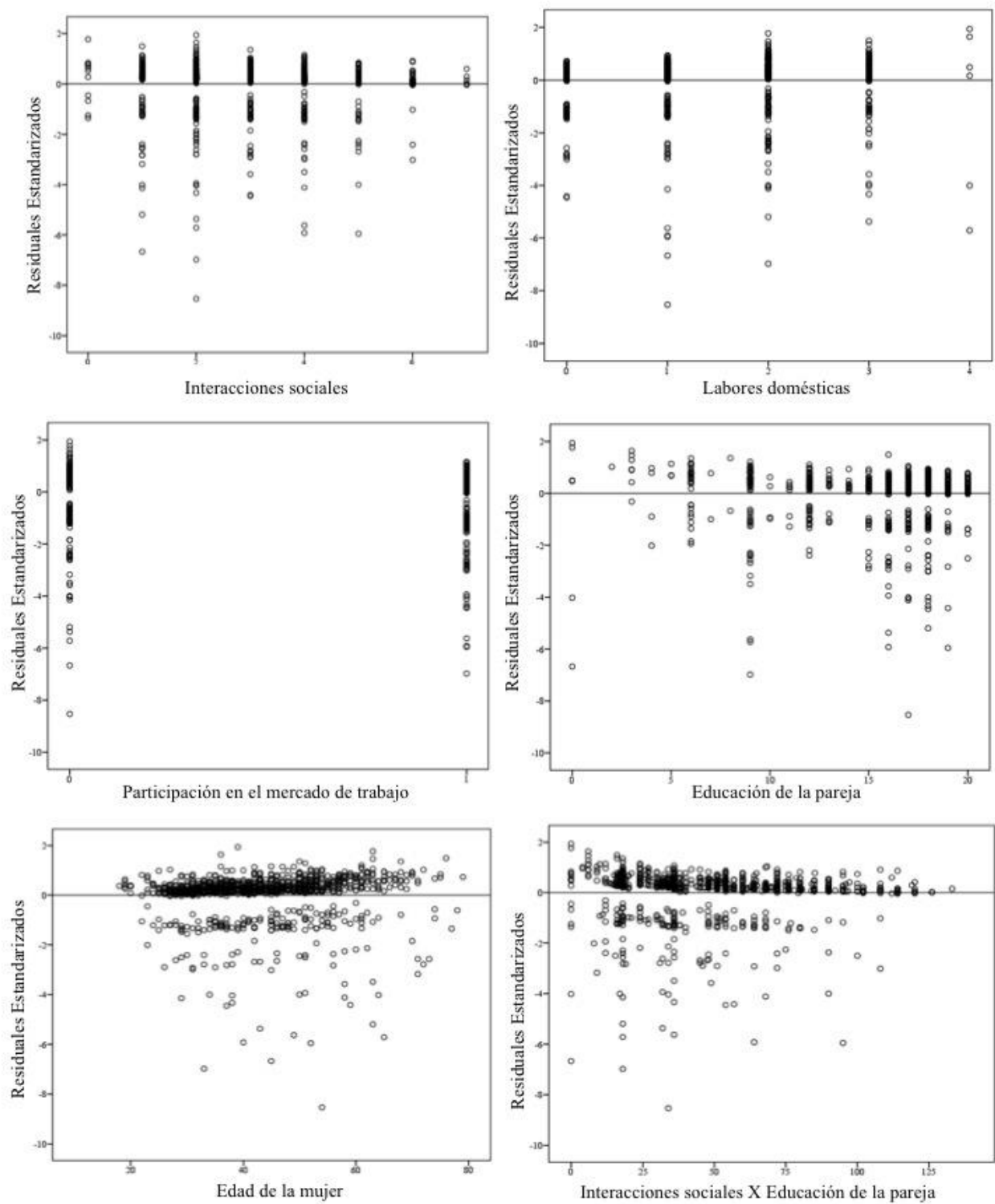
Apéndice 11. Residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, $12 < \text{años de educación} \leq 17$

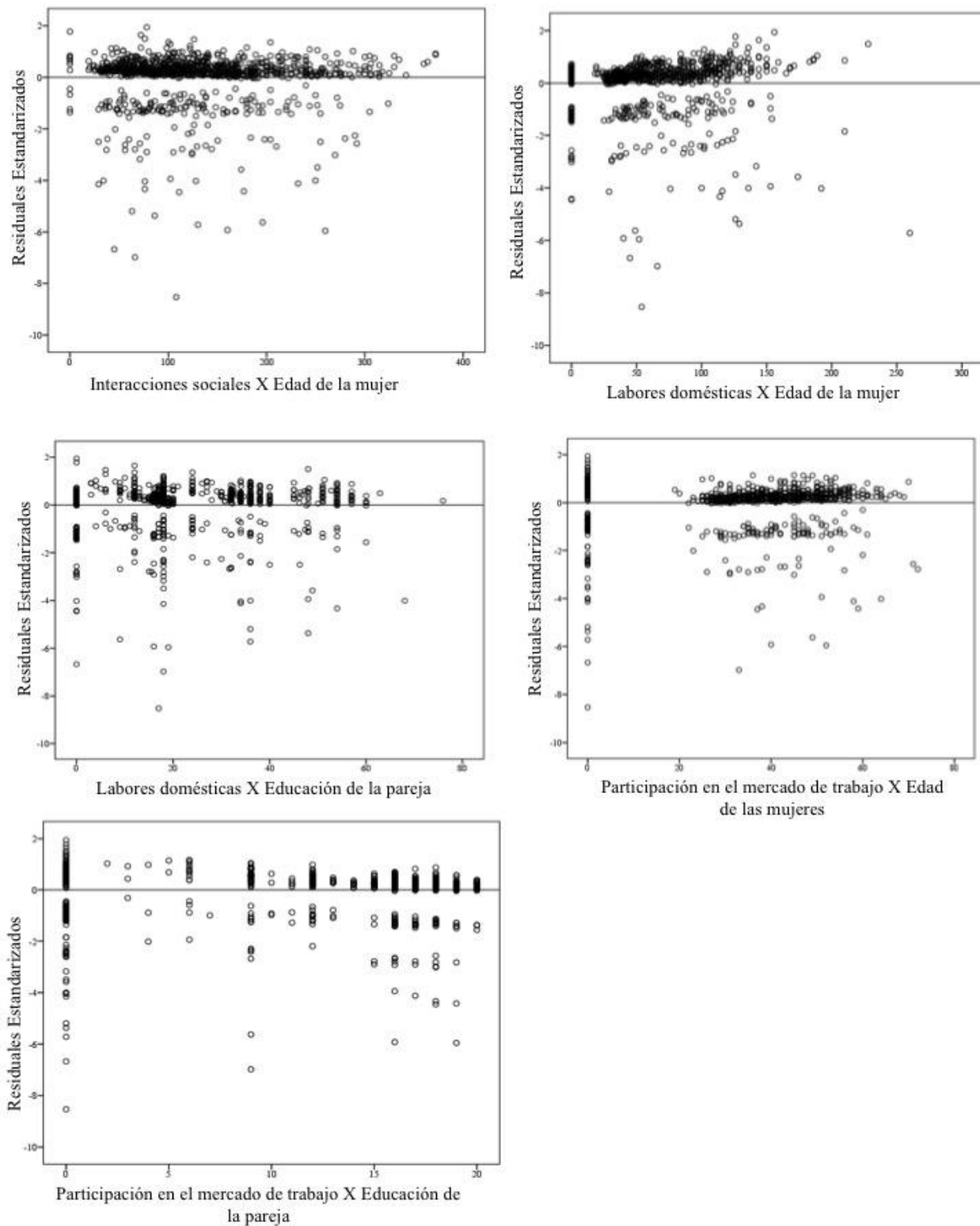




Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 12. Residuales estandarizados de las actitudes de las mujeres hacia la equidad de género, años de educación > 17





Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 13. Coeficientes estandarizados de las variables hipótetizadas sobre las interacciones sociales, por nivel de educación de las mujeres

Variable dependiente: interacciones sociales	Años de educación ≤ 6	6 < Años de educación ≤ 9	9 < Años de educación ≤ 12	12 < Años de educación ≤ 17	Años de educación > 17
Participación en F.L.	-0.0173 ^x	0.0039*	0.0022*	0.0373 ⁺	0.0109*
Número de hijos	-0.0838	-0.0263	-0.0537	-0.0604	-0.1271
Participación en F.L. x número de hijos	0.0237 ⁺	-0.0176*	-0.0052*	-0.0252*	0.0576*
	F = 68.11	F = 9.12	F = 14.61	F = 31.31	F = 4.85
	R ² = 0.0063	R ² = 0.0012	R ² = 0.0031	R ² = 0.0062	R ² = 0.0128
	R ² aj = 0.0062	R ² aj = 0.0011	R ² aj = 0.0029	R ² aj = 0.0062	R ² aj = 0.0102
	n = 32,126	n = 23,009	n = 14,096	n = 15,123	n = 1,125

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: * No significativa; ⁺ significativa al 5%; ^x significativa al 10%; el resto de las variables son significativas al 1%. F.L.: fuerza laboral.

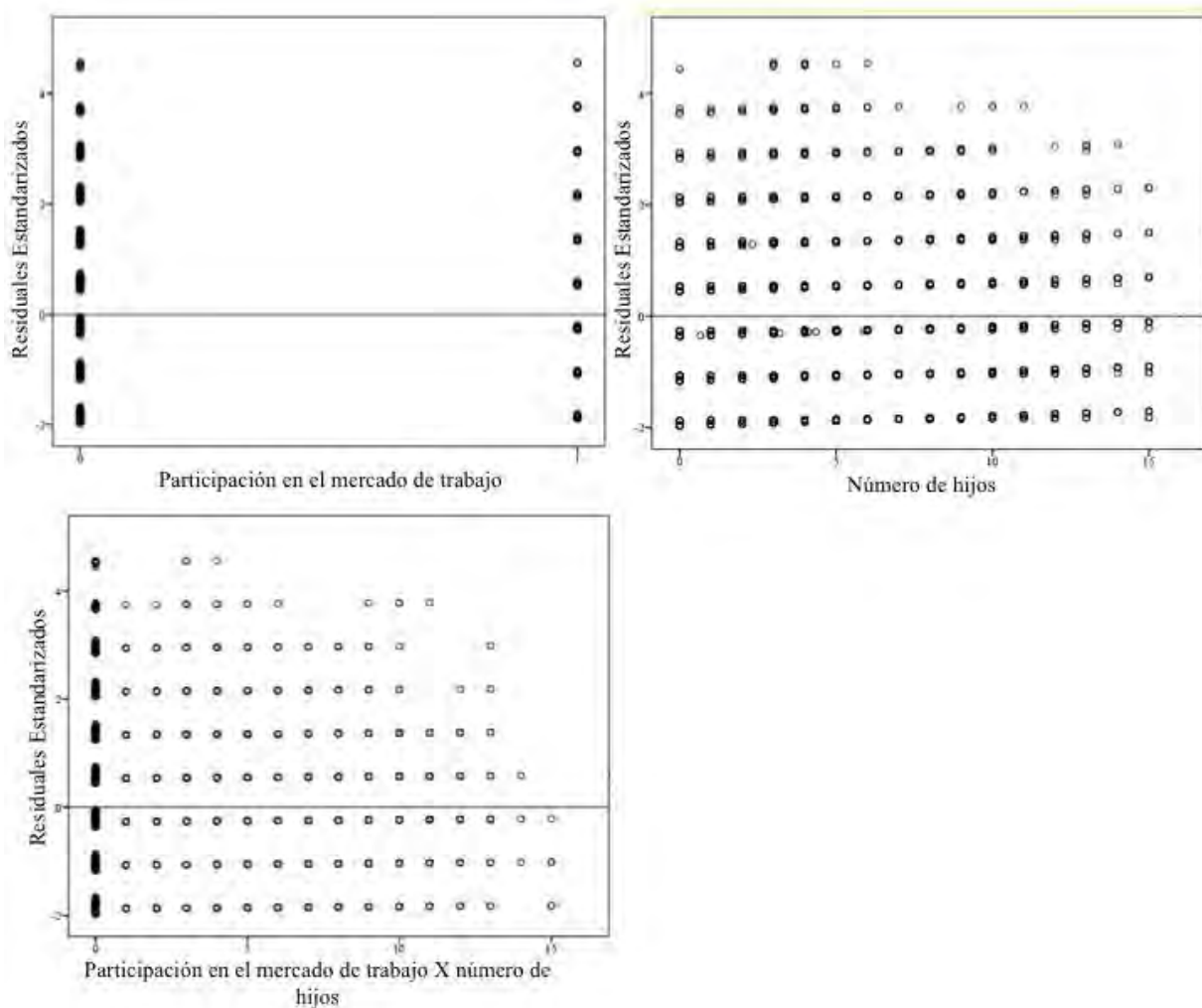
Apéndice 14. Diferencias en los efectos de los predictores sobre las interacciones sociales

	Participación en la fuerza laboral	Número de hijos
Grupo 1 = Grupo 2	F = 1.89 Prob > F = 0.1695	F = 6.93 Prob > F = 0.0085
Grupo 1 = Grupo 3	F = 1.32 Prob > F = 0.2508	F = 1.34 Prob > F = 0.2478
Grupo 1 = Grupo 4	F = 9.42 Prob > F = 0.0022	F = 3.93 Prob > F = 0.0475
Grupo 1 = Grupo 5	F = 0.33 Prob > F = 0.5679	F = 3.90 Prob > F = 0.0484
Grupo 2 = Grupo 3	F = 0.01 Prob > F = 0.9280	F = 6.35 Prob > F = 0.0118
Grupo 2 = Grupo 4	F = 2.93 Prob > F = 0.0871	F = 9.74 Prob > F = 0.0018
Grupo 2 = Grupo 5	F = 0.02 Prob > F = 0.8761	F = 5.33 Prob > F = 0.0209
Grupo 3 = Grupo 4	F = 2.78 Prob > F = 0.0953	F = 0.62 Prob > F = 0.4303
Grupo 3 = Grupo 5	F = 0.03 Prob > F = 0.8531	F = 2.74 Prob > F = 0.0981
Grupo 4 = Grupo 5	F = 0.16 Prob > F = 0.6847	F = 1.94 Prob > F = 0.1634

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

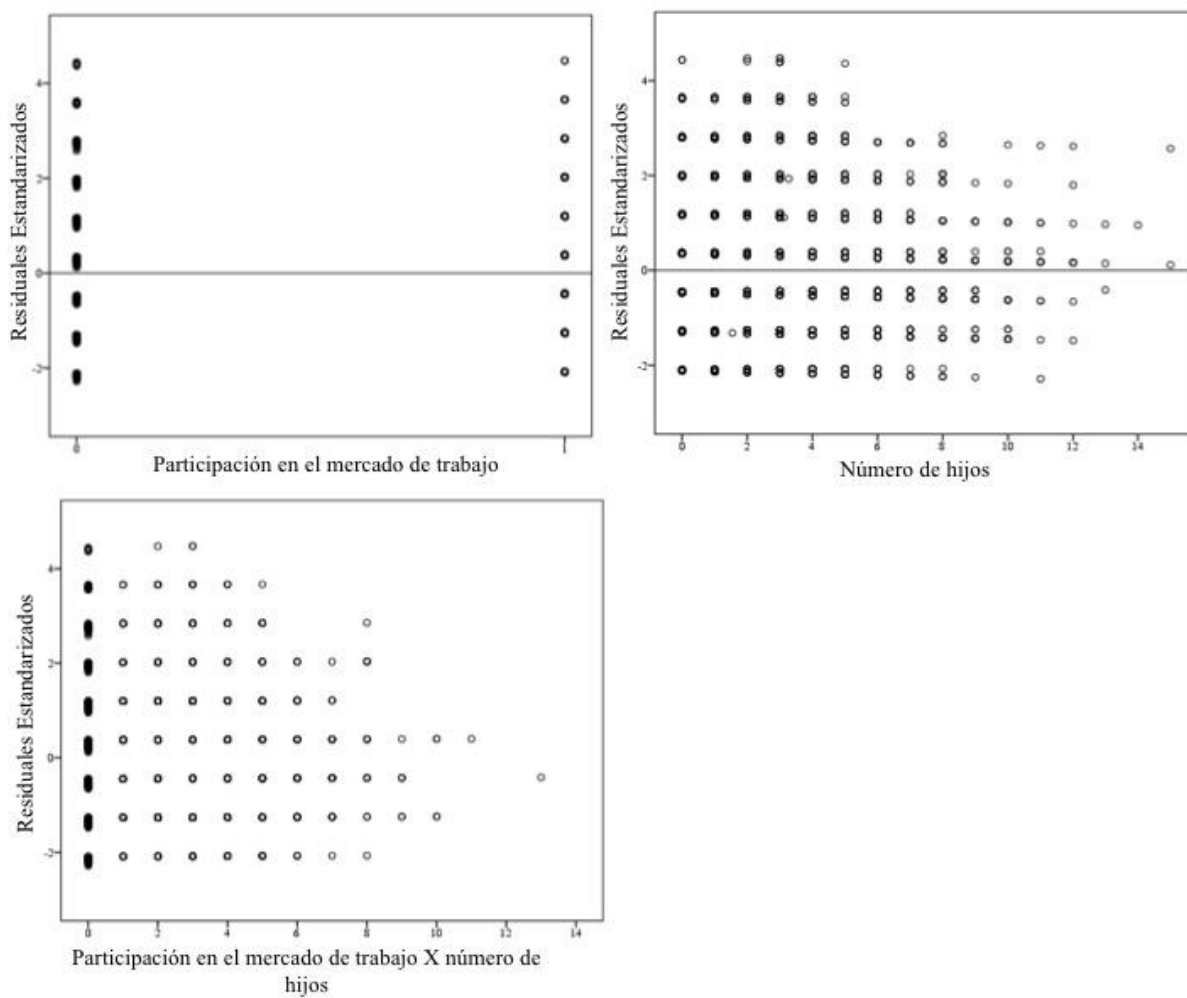
Nota: Grupo 1: 6 años de educación o menos. Grupo 2: más de 6 y menos de 10 años de educación. Grupo 3: más de 9 y menos de 13 años. Grupo 4: más de 12, pero menos de 18 años de educación. Grupo 5: más de 17 años de educación. F.L.: fuerza laboral.

Apéndice 15. Residuales estandarizados de las interacciones sociales,
años de educación ≤ 6



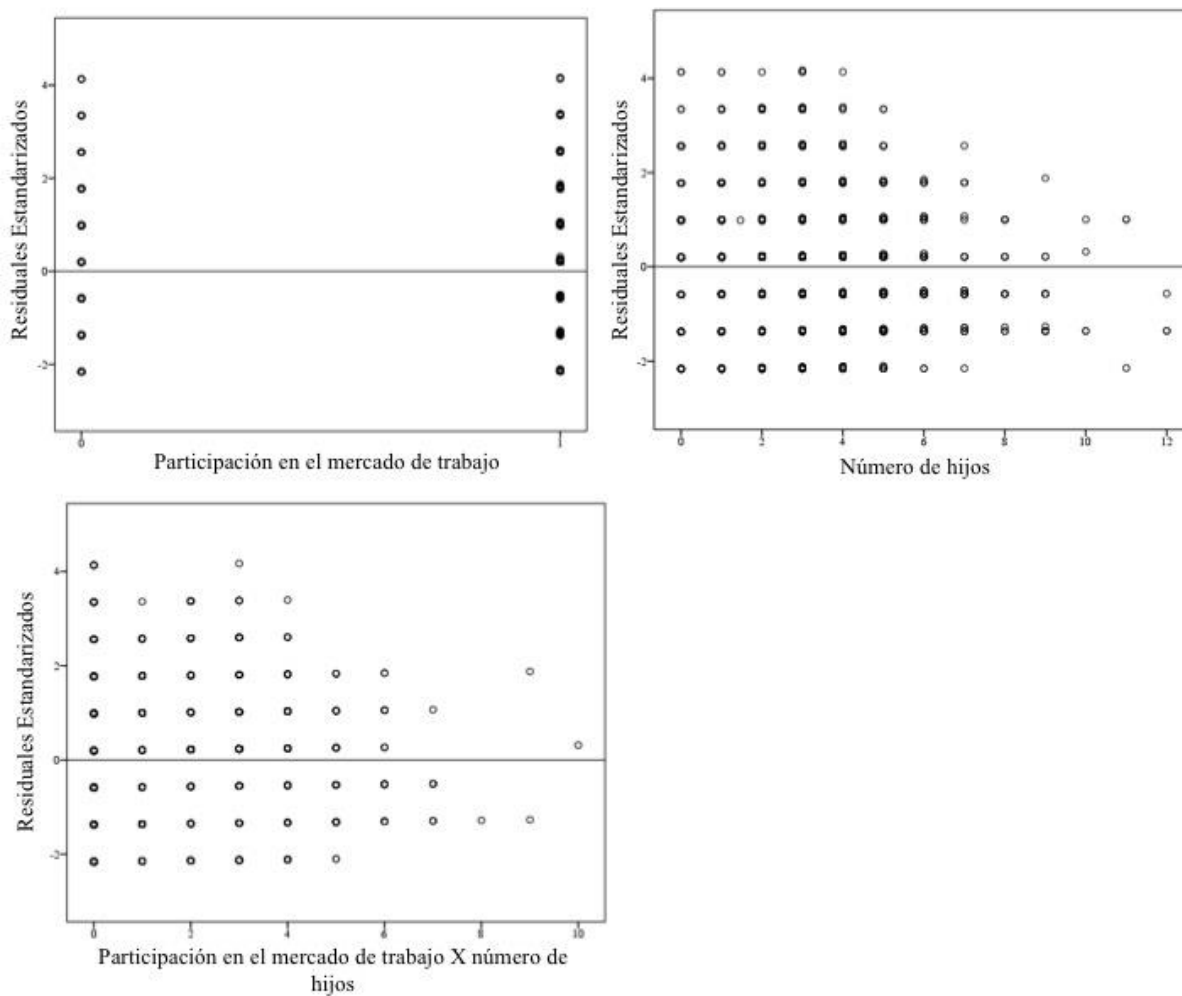
Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 16. Residuales estandarizados de las interacciones sociales,
 $6 < \text{años de educación} \leq 9$



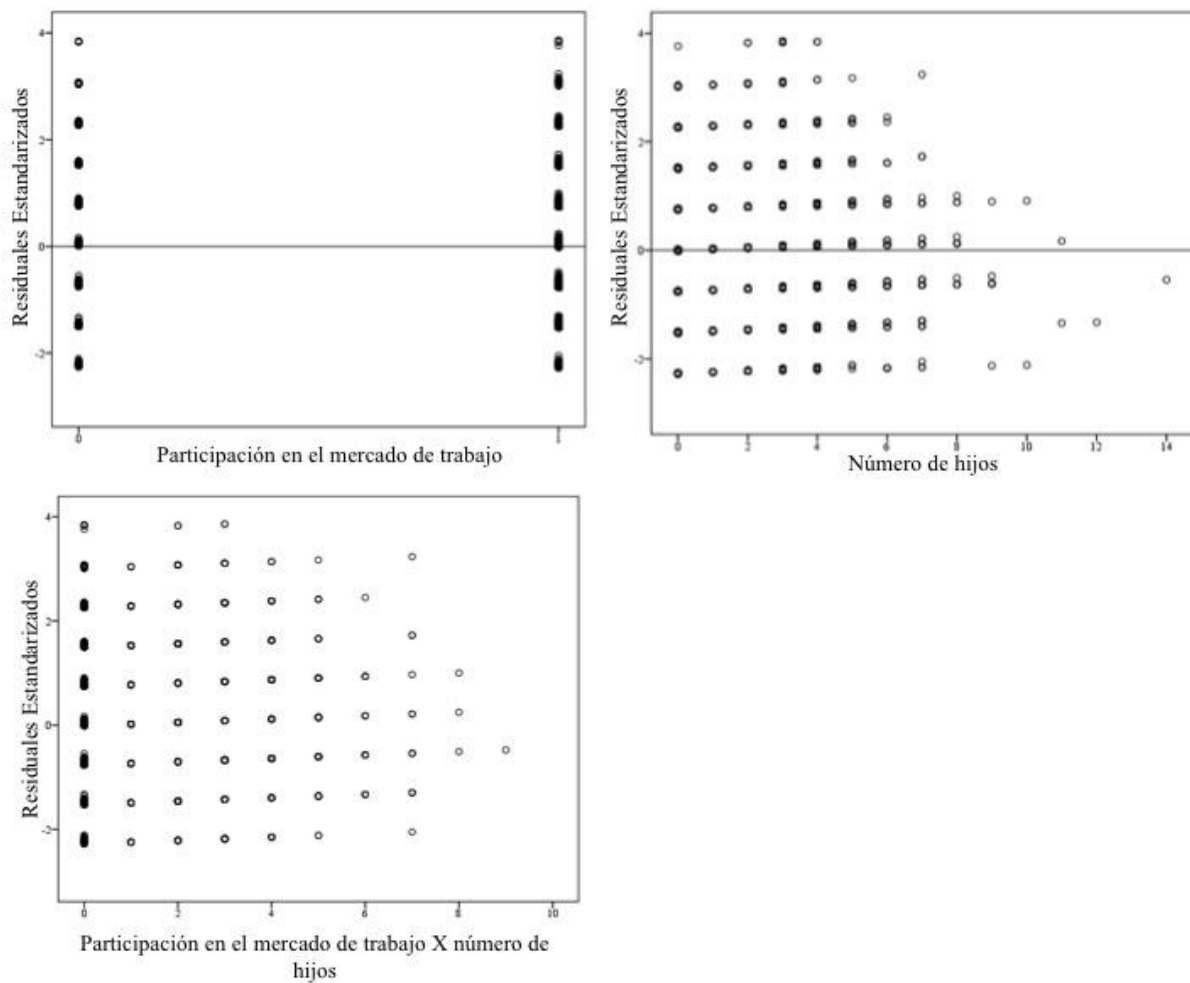
Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 17. Residuales estandarizados de las interacciones sociales,
 $9 < \text{años de educación} \leq 12$



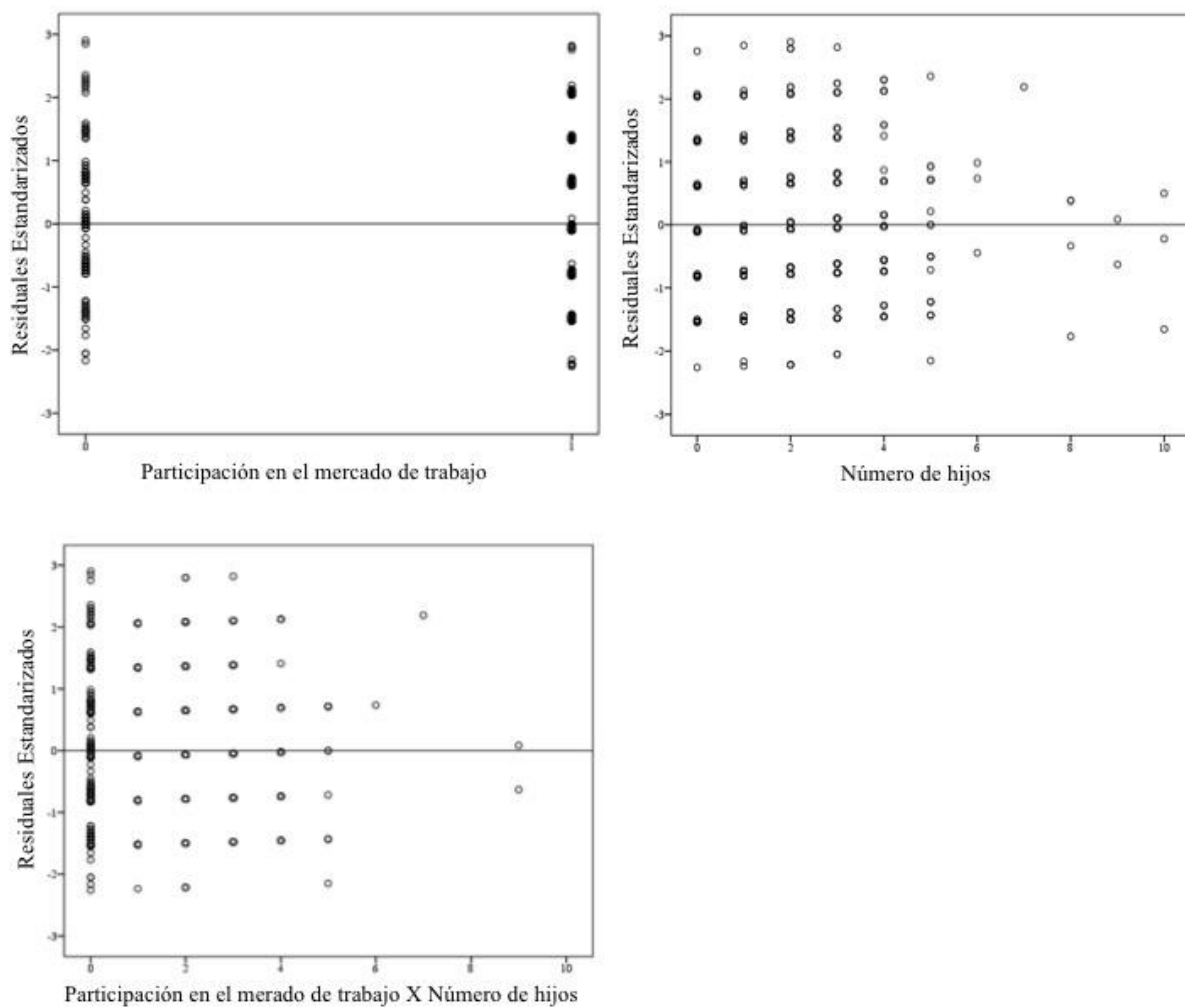
Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 18. Residuales estandarizados de las interacciones sociales,
 $12 < \text{años de educación} \leq 17$



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 19. Residuales estandarizados de las interacciones sociales,
años de educación > 17



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 20. Efectos indirectos del empleo femenino mediados por sus interacciones sociales, por años de educación de la mujer

Número de hijos	Educación de la pareja	Edad de la mujer	Efecto	SE	LLCI	ULCI
Años de educación ≤ 6						
1	2	33	-0.0011*	0.0010	-0.0041	0.0003
1	2	47	-0.0017*	0.0014	-0.0049	0.0008
1	2	62	-0.0024*	0.0019	-0.0064	0.0011
1	5	33	-0.0015*	0.0012	-0.0045	0.0006
1	5	47	-0.0021*	0.0017	-0.0056	0.0010
1	5	62	-0.0027*	0.0022	-0.0072	0.0014
1	9	33	-0.0018*	0.0015	-0.0054	0.0008
1	9	47	-0.0025*	0.0020	-0.0066	0.0012
1	9	62	-0.0031*	0.0025	-0.0083	0.0015
4	2	33	0.0005*	0.0007	-0.0006	0.0025
4	2	47	0.0008*	0.0010	-0.0011	0.0030
4	2	62	0.0011*	0.0014	-0.0016	0.0040
4	5	33	0.0007*	0.0009	-0.0009	0.0027
4	5	47	0.0010*	0.0012	-0.0014	0.0035
4	5	62	0.0013*	0.0016	-0.0018	0.0046
4	9	33	0.0009*	0.0011	-0.0012	0.0032
4	9	47	0.0012*	0.0015	-0.0016	0.0041
4	9	62	0.0015*	0.0018	-0.0020	0.0052
7	2	33	0.0021	0.0015	0.0001	0.0063
7	2	47	0.0034	0.0019	0.0002	0.0076
7	2	62	0.0046	0.0025	0.0002	0.0102
7	5	33	0.0029	0.0017	0.0002	0.0069
7	5	47	0.0041	0.0021	0.0001	0.0086
7	5	62	0.0053	0.0028	0.0001	0.0113
7	9	33	0.0036	0.0020	0.0002	0.0083
7	9	47	0.0048	0.0025	0.0001	0.0102
7	9	62	0.0060	0.0032	0.0002	0.0130
$6 < \text{Años de educación} \leq 9$						
1	5	24	-0.0002*	0.0015	-0.0031	0.0028
1	5	36	-0.0002*	0.0016	-0.0034	0.0030
1	5	47	-0.0002*	0.0018	-0.0037	0.0033
1	9	24	-0.0002*	0.0017	-0.0036	0.0033
1	9	36	-0.0002*	0.0019	-0.0038	0.0035
1	9	47	-0.0002*	0.0020	-0.0042	0.0037
1	12	24	-0.0002*	0.0020	-0.0041	0.0037
1	12	36	-0.0002*	0.0021	-0.0043	0.0039
1	12	47	-0.0003*	0.0022	-0.0047	0.0042
2	5	24	-0.0016*	0.0011	-0.0041	0.0003
2	5	36	-0.0018*	0.0012	-0.0043	0.0004
2	5	47	-0.0019*	0.0013	-0.0047	0.0004
2	9	24	-0.0019*	0.0013	-0.0045	0.0004

Número de hijos	Educación de la pareja	Edad de la mujer	Efecto	SE	LLCI	ULCI
2	9	36	-0.0020*	0.0013	-0.0047	0.0005
2	9	47	-0.0022*	0.0014	-0.0051	0.0005
2	12	24	-0.0022*	0.0015	-0.0052	0.0005
2	12	36	-0.0023*	0.0015	-0.0054	0.0006
2	12	47	-0.0024*	0.0016	-0.0057	0.0006
4	5	24	-0.0031	0.0017	-0.0070	-0.0002
4	5	36	-0.0034	0.0018	-0.0072	-0.0002
4	5	47	-0.0036	0.0019	-0.0080	-0.0003
4	9	24	-0.0036	0.0019	-0.0076	-0.0001
4	9	36	-0.0039*	0.0020	-0.0079	0.0000
4	9	47	-0.0041	0.0021	-0.0085	-0.0001
4	12	24	-0.0041	0.0022	-0.0087	-0.0001
4	12	36	-0.0044*	0.0022	-0.0089	0.0000
4	12	47	-0.0046	0.0024	-0.0095	-0.0001
9 < Años de educación ≤ 12						
1	7	24	0.0001*	0.0022	-0.0042	0.0046
1	7	36	0.0002*	0.0025	-0.0048	0.0051
1	7	49	0.0002*	0.0028	-0.0053	0.0057
1	11	24	0.0001*	0.0016	-0.0030	0.0034
1	11	36	0.0001*	0.0019	-0.0036	0.0039
1	11	49	0.0001*	0.0022	-0.0042	0.0045
1	15	24	0.0001*	0.0011	-0.0020	0.0023
1	15	36	0.0001*	0.0013	-0.0025	0.0027
1	15	49	0.0001*	0.0016	-0.0031	0.0033
2	7	24	-0.0004*	0.0016	-0.0035	0.0028
2	7	36	-0.0004*	0.0018	-0.0039	0.0032
2	7	49	-0.0005*	0.0020	-0.0044	0.0035
2	11	24	-0.0003*	0.0012	-0.0026	0.0021
2	11	36	-0.0003*	0.0014	-0.0029	0.0024
2	11	49	-0.0004*	0.0016	-0.0035	0.0027
2	15	24	-0.0002*	0.0008	-0.0018	0.0013
2	15	36	-0.0002*	0.0009	-0.0021	0.0017
2	15	49	-0.0003*	0.0012	-0.0026	0.0020
3	7	24	-0.0009*	0.0023	-0.0055	0.0039
3	7	36	-0.0010*	0.0026	-0.0062	0.0044
3	7	49	-0.0011*	0.0030	-0.0069	0.0048
3	11	24	-0.0006*	0.0017	-0.0040	0.0028
3	11	36	-0.0007*	0.0020	-0.0046	0.0033
3	11	49	-0.0008*	0.0023	-0.0053	0.0038
3	15	24	-0.0004*	0.0011	-0.0028	0.0018
3	15	36	-0.0005*	0.0014	-0.0033	0.0023
3	15	49	-0.0006*	0.0017	-0.0039	0.0028
12 < Años de educación ≤ 17						
1	10	28	0.0036	0.0015	0.0011	0.0070

Número de hijos	Educación de la pareja	Edad de la mujer	Efecto	SE	LLCI	ULCI
1	10	40	0.0049	0.0019	0.0014	0.0090
1	10	51	0.0062	0.0024	0.0018	0.0113
1	14	28	0.0024	0.0010	0.0007	0.0048
1	14	40	0.0037	0.0014	0.0011	0.0067
1	14	51	0.0050	0.0019	0.0014	0.0091
1	18	28	0.0012	0.0008	0.0001	0.0033
1	18	40	0.0025	0.0011	0.0007	0.0050
1	18	51	0.0038	0.0015	0.0011	0.0073
2	10	28	0.0022	0.0010	0.0004	0.0045
2	10	40	0.0029	0.0013	0.0005	0.0058
2	10	51	0.0037	0.0017	0.0006	0.0073
2	14	28	0.0015	0.0007	0.0003	0.0031
2	14	40	0.0022	0.0010	0.0004	0.0043
2	14	51	0.0030	0.0014	0.0005	0.0059
2	18	28	0.0007	0.0005	0.0001	0.0021
2	18	40	0.0015	0.0007	0.0003	0.0032
2	18	51	0.0023	0.0011	0.0004	0.0047
3	10	28	0.0007*	0.0014	-0.0020	0.0036
3	10	40	0.0009*	0.0019	-0.0027	0.0048
3	10	51	0.0012*	0.0024	-0.0033	0.0059
3	14	28	0.0005*	0.0009	-0.0013	0.0025
3	14	40	0.0007*	0.0014	-0.0020	0.0035
3	14	51	0.0010*	0.0019	-0.0027	0.0048
3	18	28	0.0002*	0.0005	-0.0006	0.0017
3	18	40	0.0005*	0.0010	-0.0014	0.0025
3	18	51	0.0007*	0.0015	-0.0021	0.0038
Años de educación > 17						
1	12	31	0.0025*	0.0065	-0.0055	0.0230
1	12	42	0.0030*	0.0073	-0.0067	0.0249
1	12	54	0.0035*	0.0088	-0.0076	0.0313
1	16	31	0.0020*	0.0046	-0.0048	0.0151
1	16	42	0.0025*	0.0054	-0.0063	0.0158
1	16	54	0.0030*	0.0071	-0.0068	0.0244
1	19	31	0.0015*	0.0045	-0.0036	0.0169
1	19	42	0.0020*	0.0049	-0.0045	0.0172
1	19	54	0.0025*	0.0065	-0.0054	0.0241
2	12	31	0.0054*	0.0060	-0.0012	0.0245
2	12	42	0.0065*	0.0063	-0.0008	0.0257
2	12	54	0.0076*	0.0077	-0.0013	0.0312
2	16	31	0.0043*	0.0041	-0.0006	0.0165
2	16	42	0.0054*	0.0042	-0.0005	0.0171
2	16	54	0.0065*	0.0060	-0.0008	0.0245
2	19	31	0.0032*	0.0045	-0.0022	0.0174
2	19	42	0.0043*	0.0045	-0.0011	0.0179

Número de hijos	Educación de la pareja	Edad de la mujer	Efecto	SE	LLCI	ULCI
2	19	54	0.0054*	0.0060	-0.0017	0.0244
3	12	31	0.0084*	0.0083	-0.0014	0.0339
3	12	42	0.0101*	0.0083	-0.0003	0.0352
3	12	54	0.0118*	0.0101	-0.0011	0.0414
3	16	31	0.0067*	0.0057	-0.0003	0.0236
3	16	42	0.0084	0.0055	0.0007	0.0239
3	16	54	0.0101	0.0078	0.0000	0.0327
3	19	31	0.0050*	0.0066	-0.0034	0.0248
3	19	42	0.0067*	0.0063	-0.0011	0.0250
3	19	54	0.0084*	0.0082	-0.0021	0.0330

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: *Efecto no significativo. El resto de los efectos son significativos al 5%.

Apéndice 21. Coeficientes estandarizados de las variables hipotetizadas sobre el trabajo doméstico, por años de educación de las mujeres

Variable dependiente: trabajo doméstico	Años de educación ≤ 6	6 < Años de educación ≤ 9	9 < Años de educación ≤ 12	12 < Años de educación ≤ 17	Años de educación > 17
Participación en FL	-0.1585032	-0.2451124	-0.2827936	-0.2969071	-0.1657588
Número de hijos	-0.0634763	-0.0048507*	-0.0076578*	-0.0337000	0.0235727*
Participación en FL x número de hijos	0.088613	0.0331113	0.0477142	0.0912815	-0.0038165*
	F = 114.35	F = 387.30	F = 305.15	F = 291.05	F = 11.51
	R ² = 0.0106	R ² = 0.0481	R ² = 0.0610	R ² = 0.0546	R ² = 0.0299
	R ² aj = 0.0105	R ² aj = 0.0480	R ² aj = 0.0608	R ² aj = 0.0544	R ² aj = 0.0273
	n = 32,126	n = 23,009	n = 14,096	n = 15,123	n = 1,125

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: *Efecto no significativo. El resto de las variables son significativas al 1%.

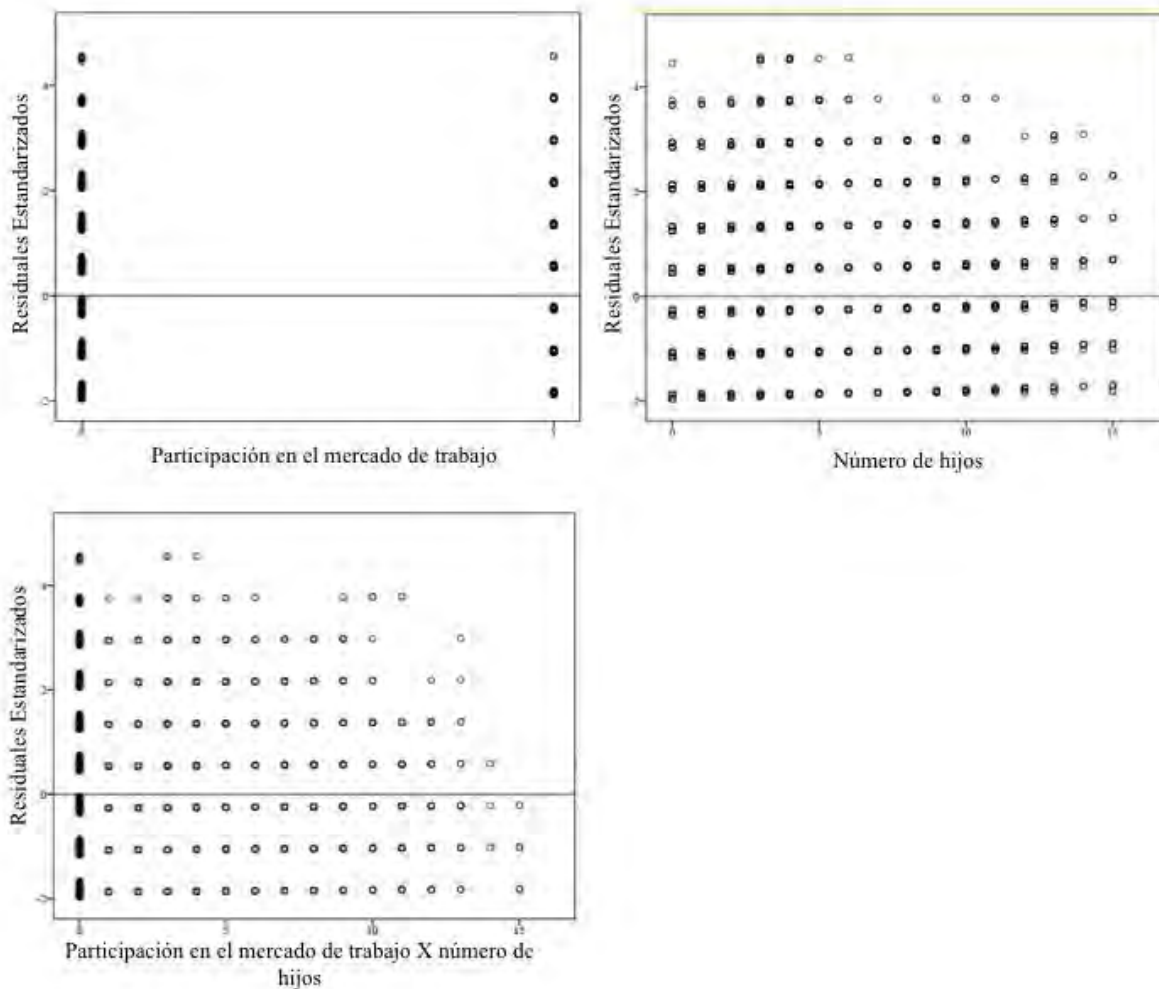
Apéndice 22. Diferencias en los efectos de los predictores sobre el trabajo doméstico

	Participación en la fuerza laboral	Número de hijos
Grupo 1 = Grupo 2	F = 20.52 Prob > F = 0.0000	F = 12.44 Prob > F = 0.0004
Grupo 1 = Grupo 3	F = 34.45 Prob > F = 0.0000	F = 3.90 Prob > F = 0.0483
Grupo 1 = Grupo 4	F = 49.94 Prob > F = 0.0000	F = 0.46 Prob > F = 0.4958
Grupo 1 = Grupo 5	F = 0.11 Prob > F = 0.7383	F = 1.22 Prob > F = 0.2700
Grupo 2 = Grupo 3	F = 3.10 Prob > F = 0.0783	F = 0.10 Prob > F = 0.7554
Grupo 2 = Grupo 4	F = 7.62 Prob > F = 0.0058	F = 5.93 Prob > F = 0.0149
Grupo 2 = Grupo 5	F = 1.02 Prob > F = 0.3131	F = 0.34 Prob > F = 0.5613
Grupo 3 = Grupo 4	F = 0.73 Prob > F = 0.3919	F = 3.52 Prob > F = 0.0605
Grupo 3 = Grupo 5	F = 2.51 Prob > F = 0.1129	F = 0.42 Prob > F = 0.5168
Grupo 4 = Grupo 5	F = 3.68 Prob > F = 0.0551	F = 1.59 Prob > F = 0.2069

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

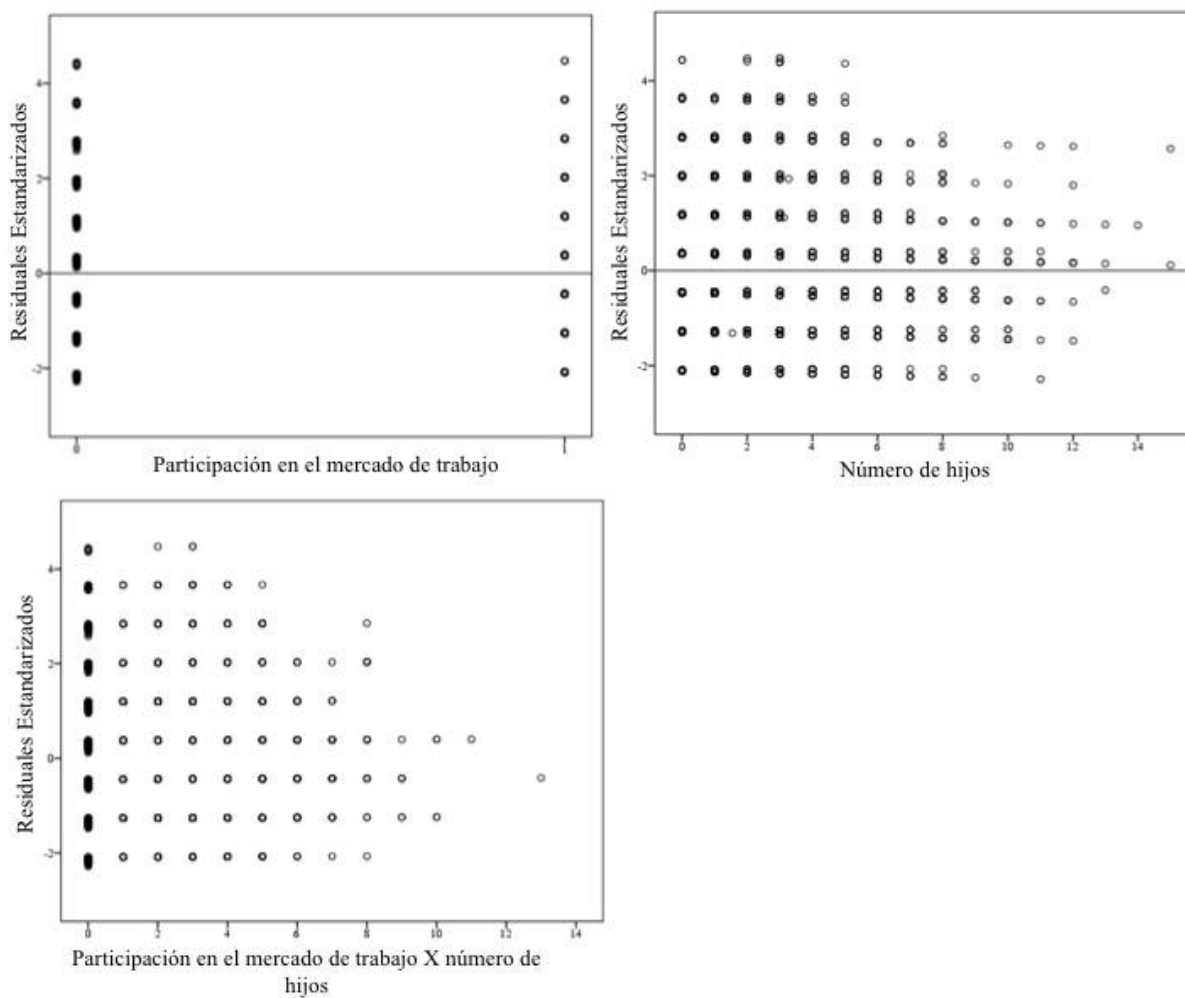
Nota: Grupo 1: mujeres con 6 años de educación o menos. Grupo 2: más de 6 y menos de 10 años de educación. Grupo 3: más de 9 y menos de 13 años. Grupo 4: más de 12, pero menos de 18 años de educación. Grupo 5: más de 17 años de educación.

Apéndice 23. Residuales estandarizados de las labores domésticas,
años de educación ≤ 6



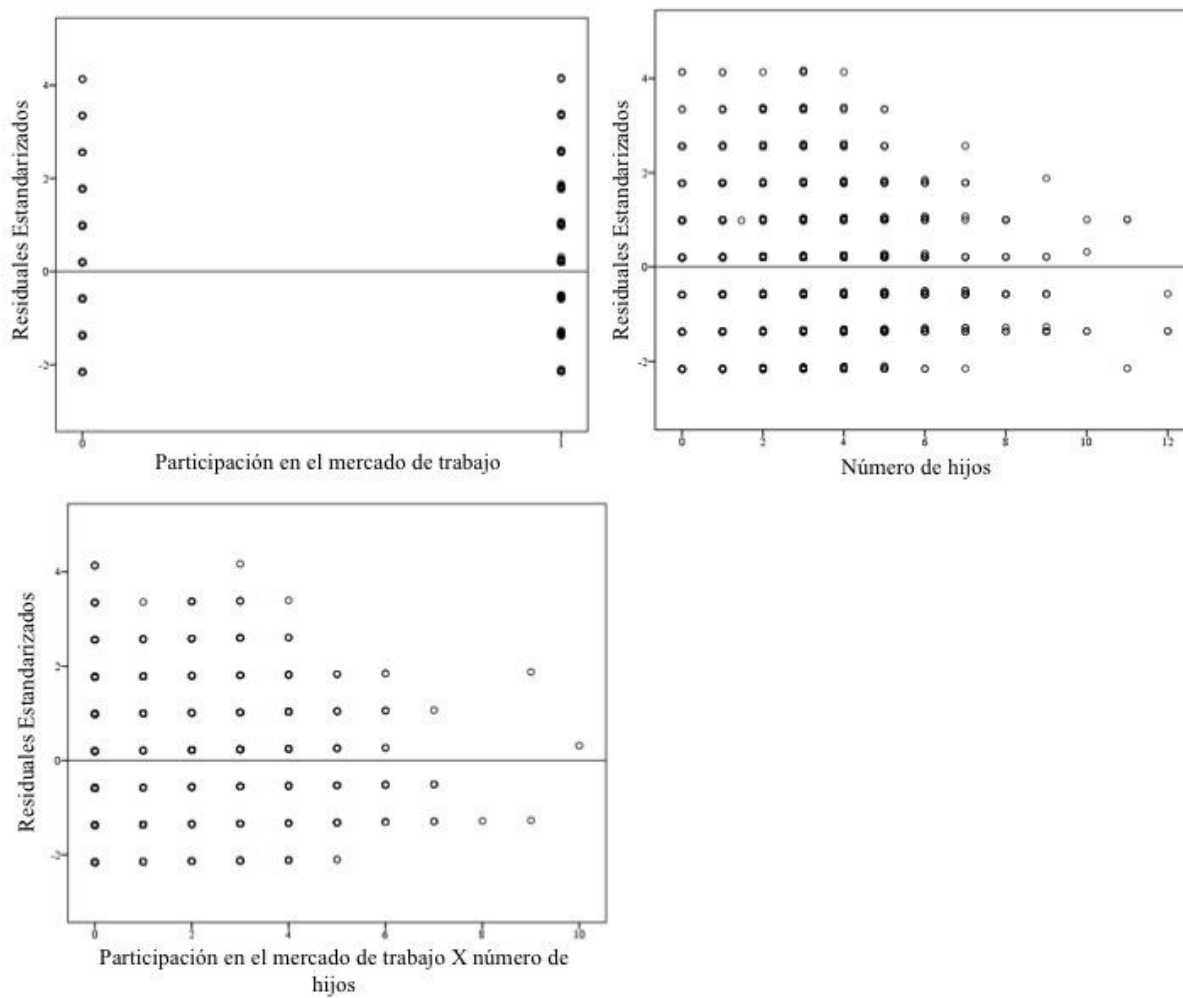
Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 24. Residuales estandarizados de las labores domésticas,
 $6 < \text{años de educación} \leq 9$



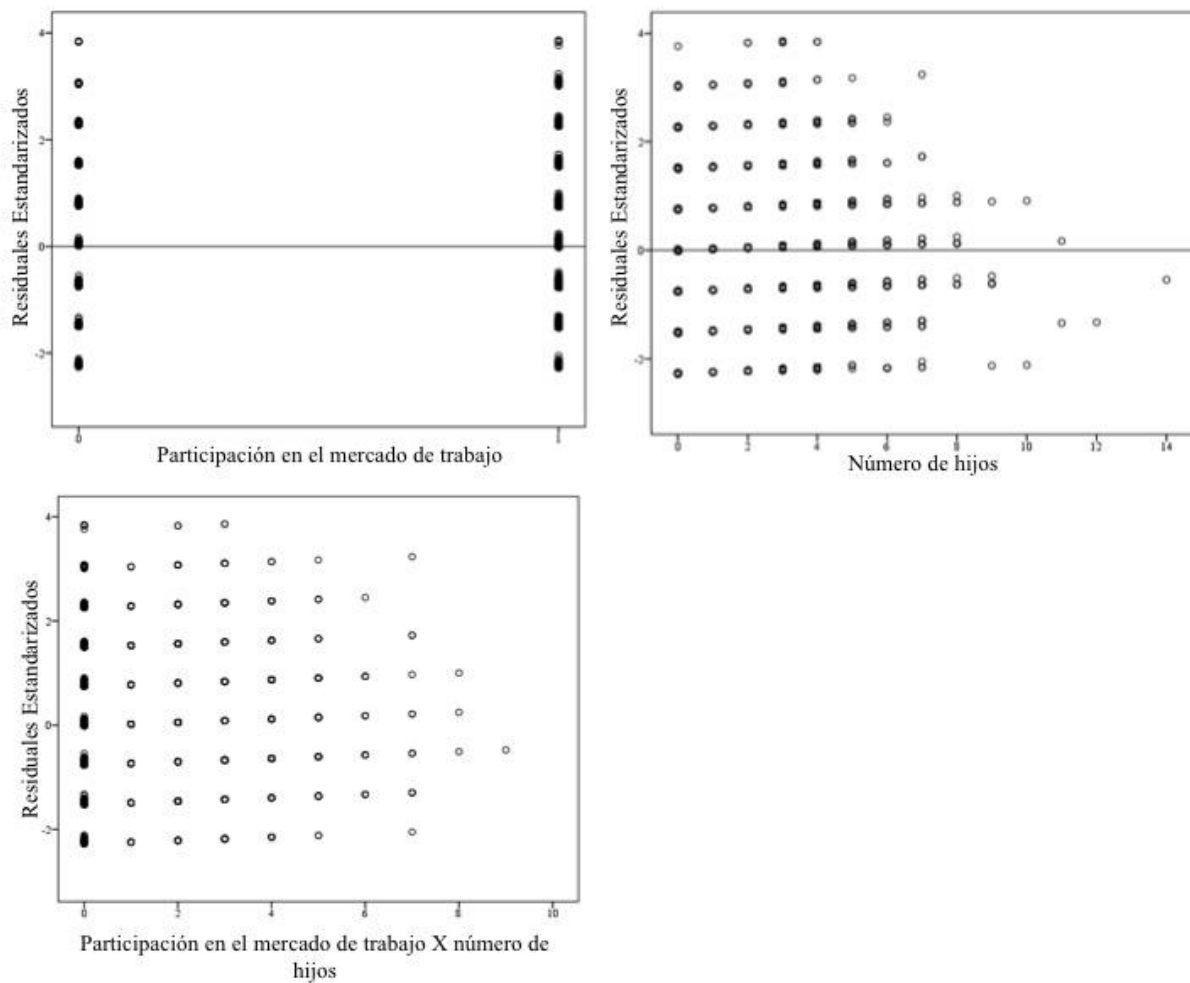
Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 25. Residuales estandarizados de las labores domésticas,
 $9 < \text{años de educación} \leq 12$



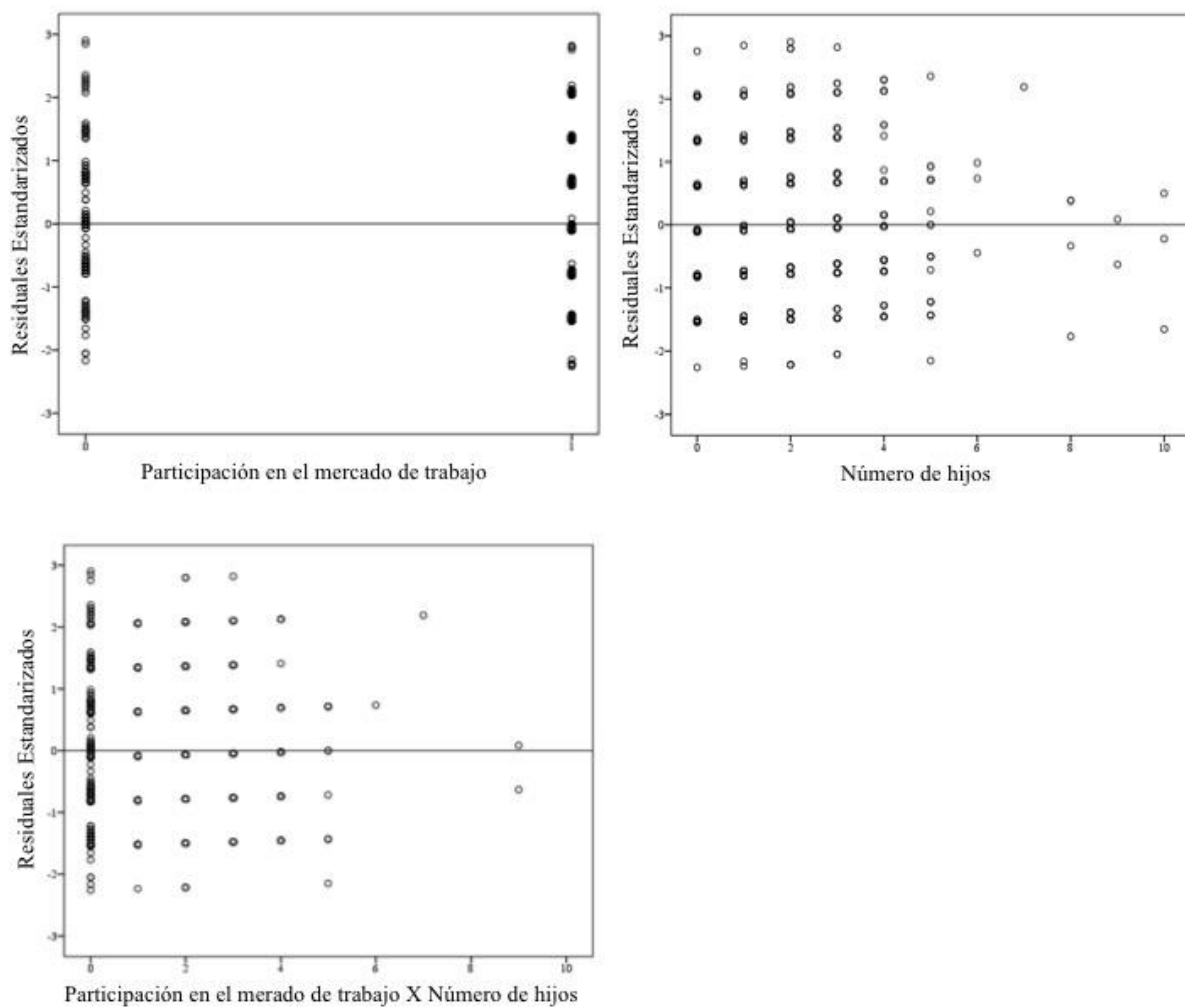
Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 26. Residuales estandarizados de las labores domésticas,
 $12 < \text{años de educación} \leq 17$



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 27. Residuales estandarizados de las labores domésticas,
años de educación > 17



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Apéndice 28. Efectos indirectos del empleo femenino a través del trabajo doméstico, por nivel de educación de las mujeres

Número de hijos	Educación de la pareja	Edad de la mujer	Efecto	SE	LLCI	ULCI
Años de educación ≤ 6						
1	2	33	-0.0040*	0.0058	-0.0153	0.0073
1	2	47	-0.0088*	0.0046	-0.0180	0.0001
1	2	62	-0.0136	0.0053	-0.0242	-0.0033
1	5	33	0.0043*	0.0042	-0.0039	0.0128
1	5	47	-0.0005*	0.0030	-0.0063	0.0054
1	5	62	-0.0053*	0.0044	-0.0141	0.0033
1	9	33	0.0127	0.0044	0.0043	0.0217
1	9	47	0.0078	0.0038	0.0005	0.0153
1	9	62	0.0030*	0.0053	-0.0073	0.0132
4	2	33	-0.0023*	0.0034	-0.0090	0.0043
4	2	47	-0.0051*	0.0027	-0.0105	0.0000
4	2	62	-0.0079	0.0031	-0.0142	-0.0020
4	5	33	0.0025*	0.0025	-0.0022	0.0074
4	5	47	-0.0003*	0.0017	-0.0037	0.0032
4	5	62	-0.0031*	0.0026	-0.0082	0.0019
4	9	33	0.0074	0.0026	0.0025	0.0127
4	9	47	0.0046	0.0022	0.0003	0.0089
4	9	62	0.0017*	0.0031	-0.0042	0.0077
7	2	33	-0.0007*	0.0011	-0.0034	0.0010
7	2	47	-0.0014	0.0010	-0.0043	-0.0001
7	2	62	-0.0022	0.0014	-0.0060	-0.0004
7	5	33	0.0007*	0.0008	-0.0004	0.0030
7	5	47	-0.0001*	0.0005	-0.0013	0.0009
7	5	62	-0.0009*	0.0009	-0.0034	0.0003
7	9	33	0.0021	0.0012	0.0004	0.0052
7	9	47	0.0013	0.0009	0.0001	0.0037
7	9	62	0.0005*	0.0010	-0.0010	0.0030
$6 < \text{Años de educación} \leq 9$						
1	5	24	0.0160	0.0066	0.0030	0.0290
1	5	36	0.0071*	0.0058	-0.0044	0.0187
1	5	47	-0.0017*	0.0076	-0.0170	0.0128
1	9	24	0.0178	0.0054	0.0072	0.0284
1	9	36	0.0089	0.0037	0.0017	0.0164
1	9	47	0.0000*	0.0056	-0.0115	0.0107
1	12	24	0.0195	0.0066	0.0069	0.0328
1	12	36	0.0106	0.0047	0.0016	0.0203
1	12	47	0.0017*	0.0059	-0.0102	0.0128
2	5	24	0.0148	0.0061	0.0028	0.0268
2	5	36	0.0066*	0.0054	-0.0041	0.0172
2	5	47	-0.0016*	0.0070	-0.0157	0.0119
2	9	24	0.0164	0.0050	0.0065	0.0261

Número de hijos	Educación de la pareja	Edad de la mujer	Efecto	SE	LLCI	ULCI
2	9	36	0.0082	0.0034	0.0015	0.0151
2	9	47	0.0000*	0.0052	-0.0107	0.0099
2	12	24	0.0180	0.0061	0.0064	0.0304
2	12	36	0.0098	0.0044	0.0014	0.0185
2	12	47	0.0016*	0.0054	-0.0094	0.0119
4	5	24	0.0137	0.0056	0.0026	0.0249
4	5	36	0.0061*	0.0050	-0.0038	0.0160
4	5	47	-0.0015*	0.0065	-0.0146	0.0110
4	9	24	0.0151	0.0046	0.0060	0.0243
4	9	36	0.0075	0.0032	0.0014	0.0138
4	9	47	0.0000*	0.0048	-0.0099	0.0091
4	12	24	0.0166	0.0056	0.0059	0.0283
4	12	36	0.0090	0.0040	0.0013	0.0171
4	12	47	0.0014*	0.0050	-0.0086	0.0110
9 < Años de educación ≤ 12						
1	7	24	0.0056*	0.0066	-0.0072	0.0188
1	7	36	0.0058*	0.0064	-0.0067	0.0182
1	7	49	0.0059*	0.0088	-0.0120	0.0231
1	11	24	0.0079*	0.0053	-0.0024	0.0185
1	11	36	0.0081	0.0038	0.0007	0.0155
1	11	49	0.0083*	0.0064	-0.0047	0.0206
1	15	24	0.0102*	0.0071	-0.0034	0.0243
1	15	36	0.0104	0.0051	0.0008	0.0206
1	15	49	0.0106*	0.0064	-0.0021	0.0233
2	7	24	0.0050*	0.0060	-0.0065	0.0170
2	7	36	0.0052*	0.0058	-0.0060	0.0164
2	7	49	0.0054*	0.0080	-0.0107	0.0209
2	11	24	0.0071*	0.0048	-0.0021	0.0168
2	11	36	0.0073	0.0034	0.0007	0.0140
2	11	49	0.0075*	0.0058	-0.0042	0.0186
2	15	24	0.0092*	0.0064	-0.0030	0.0221
2	15	36	0.0094	0.0046	0.0007	0.0187
2	15	49	0.0096*	0.0058	-0.0018	0.0211
3	7	24	0.0045*	0.0054	-0.0059	0.0154
3	7	36	0.0047*	0.0052	-0.0054	0.0148
3	7	49	0.0048*	0.0072	-0.0095	0.0188
3	11	24	0.0064*	0.0043	-0.0019	0.0153
3	11	36	0.0066	0.0031	0.0006	0.0127
3	11	49	0.0067*	0.0052	-0.0037	0.0168
3	15	24	0.0083*	0.0058	-0.0027	0.0199
3	15	36	0.0084	0.0041	0.0006	0.0168
3	15	49	0.0086*	0.0053	-0.0015	0.0193
12 < Años de educación ≤ 17						
1	10	28	0.0107	0.0050	0.0012	0.0206

Número de hijos	Educación de la pareja	Edad de la mujer	Efecto	SE	LLCI	ULCI
1	10	40	0.0061*	0.0050	-0.0037	0.0157
1	10	51	0.0015*	0.0071	-0.0127	0.0148
1	14	28	0.0089	0.0039	0.0013	0.0166
1	14	40	0.0043*	0.0030	-0.0017	0.0100
1	14	51	-0.0003*	0.0054	-0.0115	0.0100
1	18	28	0.0071*	0.0054	-0.0030	0.0178
1	18	40	0.0025*	0.0042	-0.0055	0.0109
1	18	51	-0.0021*	0.0057	-0.0134	0.0089
2	10	28	0.0089	0.0042	0.0010	0.0172
2	10	40	0.0051*	0.0041	-0.0031	0.0130
2	10	51	0.0012*	0.0059	-0.0107	0.0124
2	14	28	0.0074	0.0032	0.0011	0.0138
2	14	40	0.0036*	0.0025	-0.0014	0.0084
2	14	51	-0.0002*	0.0045	-0.0095	0.0084
2	18	28	0.0060*	0.0045	-0.0025	0.0149
2	18	40	0.0021*	0.0035	-0.0046	0.0091
2	18	51	-0.0017*	0.0047	-0.0111	0.0075
3	10	28	0.0071	0.0034	0.0008	0.0139
3	10	40	0.0041*	0.0033	-0.0025	0.0105
3	10	51	0.0010*	0.0048	-0.0086	0.0100
3	14	28	0.0060	0.0026	0.0010	0.0112
3	14	40	0.0029*	0.0020	-0.0011	0.0069
3	14	51	-0.0002*	0.0036	-0.0077	0.0067
3	18	28	0.0048*	0.0036	-0.0020	0.0121
3	18	40	0.0017*	0.0028	-0.0037	0.0073
3	18	51	-0.0014*	0.0038	-0.0090	0.0060
Años de educación > 17						
1	12	21	0.0257	0.0162	0.0018	0.0669
1	12	43	0.0422	0.0205	0.0120	0.0952
1	12	54	0.0587	0.0299	0.0153	0.1385
1	16	21	0.0083*	0.0107	-0.0099	0.0335
1	16	43	0.0247	0.0113	0.0081	0.0542
1	16	54	0.0412	0.0214	0.0103	0.0993
1	19	21	-0.0092*	0.0167	-0.0463	0.0215
1	19	43	0.0073*	0.0121	-0.0132	0.0367
1	19	54	0.0238*	0.0182	-0.0022	0.0737
2	12	21	0.0260	0.0152	0.0009	0.0613
2	12	43	0.0426	0.0186	0.0137	0.0886
2	12	54	0.0593	0.0275	0.0162	0.1275
2	16	21	0.0083*	0.0105	-0.0108	0.0311
2	16	43	0.0250	0.0101	0.0093	0.0504
2	16	54	0.0416	0.0198	0.0112	0.0920
2	19	21	-0.0093*	0.0165	-0.0445	0.0221
2	19	43	0.0074*	0.0119	-0.0140	0.0337

Número de hijos	Educación de la pareja	Edad de la mujer	Efecto	SE	LLCI	ULCI
2	19	54	0.0240*	0.0175	-0.0038	0.0684
3	12	21	0.0262	0.0157	0.0017	0.0652
3	12	43	0.0431	0.0195	0.0132	0.0931
3	12	54	0.0599	0.0289	0.0166	0.1366
3	16	21	0.0084*	0.0107	-0.0107	0.0326
3	16	43	0.0252	0.0107	0.0091	0.0531
3	16	54	0.0421	0.0208	0.0112	0.0974
3	19	21	-0.0094*	0.0168	-0.0470	0.0220
3	19	43	0.0074*	0.0121	-0.0139	0.0350
3	19	54	0.0242*	0.0181	-0.0036	0.0719

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

Nota: *Efecto no significativo. El resto de los efectos son significativos al 5%.

Apéndice 29. Factor de inflación de la varianza

Variable	VIF	1/VIF
Educación de la mujer	1.95	0.5117
Empoderamiento	1.85	0.5419
Edad de la mujer	1.13	0.8866
Rural (1 = rural; 0 = urbano)	1.13	0.8883
Participación en la fuerza laboral	1.11	0.8998
Interacciones sociales	1.06	0.9453
Media VIF	1.37	

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

BIBLIOGRAFÍA

- Abrams, K. (1999). From Autonomy to Agency: Feminist Perspectives on Self-Direction. *William & Mary Law Review*, 40 (3), 805-846.
- Agarwal, B. (1994). Gender and Command Over Property: A Critical Gap in Economic Analysis and Policy in South Asia. *World Development*, 22 (10), 1455-1478.
- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and Identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115 (3), 715-753.
- Allendorf, K. (2007). Do Women's Land Rights Promote Empowerment and Child Health in Nepal? *World Development*, 35 (11), 1975-1988.
- Allport, G. (1935). Attitudes. En C. Murchison, *A handbook of social psychology* (págs. 798-844). Worcester, M.A.: Clark University.
- Anderson, B. S., & Zinsser, J. P. (1988). *A history of their own. Women in Europe from prehistory to the present*. New York: Harper & Row.
- Ariza, M., & De Oliveira, O. (2003). Acerca de las familias y los hogares: estructura y dinámica. In C. Wainerman, *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones* (pp. 19-54). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Ávila, M. (2009). Teoría e historia del movimiento feminista. *Working Paper*. Baca, N. (2005). Ciudad, Relaciones de Género y Trabajo Extradoméstico. *Gaceta Laboral*, 11 (3), 316-332.
- Banco Mundial (2002). *Empoderamiento y reducción de la pobreza*. Bogotá: Alfaomega.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Baxter, J., & Kane, E. W. (1995). Dependence and independence. A cross national analysis of gender inequality and gender attitudes. *Gender & Society*, 9 (2), 193-215.
- Bell, D. (1976). *The cultural contradictions of capitalism*. New York: Basic Books.
- Becker, G. (1981). *A treatise on the family*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Bible New Jerusalem (1960). *New Jerusalem Bible*. Chicago: Good Counsel Publishing Company.
- Blood, R., & Wolfe, D. (1960). *Husbands and wives: the dynamics of married living*. Nueva York: Free Press.
- Blundell, R., Chiappori, P., Magnac, T., & Meghir, C. (2007). Collective labor supply: heterogeneity and nonparticipation. *Review of Economic Studies*, 2 (4), 417-445.
- Bolzendahl, C., & Myers, D. (2004). Feminist attitudes and support for gender equality: opinion change in women and men. *Social Forces*, 83, 759-790.
- Bojorquez-Chapela, I., Salgado, N., & Casique, I. (2009). International Migration of Partner, Autonomy, and Depressive Symptoms Among Women from a Mexican Rural Area. *International Journal of Social Psychiatry*, 55 (4), 306-321.
- Bonnal, P., Losch, B., Marzon, J., & Parrot, L. (2015). Challenges of Poverty, Employment and Food Security. En J.-M. Sourisseau, *Family Farming and the Worlds to Come* (págs. 163-180). New York: Springer Netherlands.
- Bunch, C. (2012). Opening Doors for Feminism: UN World Conferences on Women. *Journal of Women's History*, 24 (4), 213-221.
- Casique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista Mexicana de Sociología*, 72 (1), 37-71.
- _____ (1999). *Power, Autonomy and Division of Labor in Mexican Dual-Earner Families*.

- PhD Dissertation: University of Texas at Austin.
- Cassidy, M. L., & Warren, B. O. (1996). Family employment status and gender role attitudes. A comparison of women and men college graduates. *Gender & Society*, 10 (3), 312-329.
- Cerrutti, M. (2003). Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires. In Wainerman, *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones* (pp. 105-152). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- _____. (1997). *Coping with opposing pressures: a comparative analysis of women's intermittent participation in the labor force in Buenos Aires and Mexico City*. PhD Dissertation: University of Texas at Austin.
- Chackiel, J. (2004). *La dinámica demográfica en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Chant, S. (1991). *Women and survival in Mexican cities: perspectives on gender, labour markets and low income households*. New York: Manchester University Press.
- Charrad, M. M. (2010). Women's Agency Across Cultures: Conceptualizing Strengths and Boundaries. *Women's Studies International Forum*, 33 (6), 517-522.
- Chase, P. G. (2006). *The emergence of culture. The evolution of a uniquely human way of life*. New York: Springer.
- Chirot, D. (2012). *How societies change*. Washington, D.C.: SAGE.
- Collins, B. E. (1970). *Social psychology, social influence, attitude change, group processes, and prejudice*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Colón Warren, A. (2010). Women's employment and changing relationships in Puerto Rico. *Caribbean Studies*, 38 (2), 59-91.
- Connell, R. (1987). *Gender and Power*. Stanford: Stanford University Press.
- Cudd, A. E., & Andreasen, R. O. (2005). *Feminist theory. A philosophical anthology*. Oxford: Blackwell.
- Cunningham, W. (2001). Breadwinner versus caregiver: labor force participation and sectoral choice over the Mexican business cycle. En E. G. Katz, & M. C. Correia, *The economics of gender in Mexico. Work, Family, State, and Market* (pp. 85-132). Washington, D.C.: The World Bank.
- Del Tronco, J. (2008). ¿Políticas pro-género o sesgo sexista de la política social? In G. Zaremberg, *Políticas sociales y género: los problemas sociales y metodológicos* (pp. 173-222). México: Flacso-México.
- Desai, S., & Andrist, L. (2010). Gender Scripts and Age at Marriage. *Demography*, 47 (3), 667-687.
- Esping-Andersen, G. (1990). *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Farré, L., & Vella, F. (2013). The Intergenerational Transmission of Gender Role Attitudes and its Implications for Female Labour Force Participation. *Economica*, 80 (318), 219-247.
- Fernández, R. (2013). Cultural Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century. *American Economic Review*, 103 (1), 472-500.
- _____. (2010). Does Culture Matter? Working Paper 16277. *National Bureau of Economic Research*.
- _____, Fogli, A., & Olivetti, C. (2004). Preference Formation and the Rise of Women's Labor Force Participation: Evidence from WWII. Working Paper 10589. *National Bureau of Economic Research*.
- Fleck, S. (2001). A gender perspective on maquila employment and wages in Mexico. En E.

- G. Katz, & M. C. Correia, *The economics gender in Mexico. Work, Family, State and Market* (págs. 133-173). Washington, D.C.: The World Bank.
- Frazer, E. (1998). Feminist Political Theory. In S. Jackson, & J. Jones, *Contemporary Feminist Theories* (pp. 12-33). New York: New York University Press.
- Gammage, S., & Orozco, M. (2008). *El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: Guatemala y México*. Serie de Estudios y Perspectivas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, México.
- García, B. (2003). Empoderamiento y Autonomía de las Mujeres en la Investigación Demográfica Actual. *Estudios Demográficos y urbanos*, 18 (2), 221-253.
- _____, & De Oliveira, O. (2004). Trabajo extradoméstico femenino y relaciones de género: una nueva mirada. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 55, 145-180.
- _____, & De Oliveira, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: El Colegio de México.
- Gerson, K. (1987). Emerging Social Divisions Among Women: Implications for Welfare State Politics. *Politics & Society*, 15, 213-221.
- _____. (1985). *Hard choices: how women decide about work, career, and motherhood*. Berkeley and Los Angeles: University California Press.
- Glass, J. (1992). Housewives and Employed Wives: Demographic and Attitudinal Change, 1972-1986. *Journal of Marriage and Family*, 54 (3), 559-569.
- Goldin, C. (1990). *Understanding the Gender Gap*. New York: Oxford University Press.
- Gomes, C. (2013). Family and women decide child nutrition. *Health*, 5 (7), 1132-1140.
- González de la Rocha, M. (1994). *The resources of poverty. Women and survival in a Mexican city*. Cambridge: Blackwell Publishers.
- González, R. (2001). Algunas reflexiones en torno a las diferencias de género y la pobreza. In J. Tortosa, *Pobreza y Perspectivas de Género*. Barcelona: Icaria.
- Grootaert, C., & Narayan, D. (2000). Local Institutions, Poverty and Household Welfare in Bolivia. Working Paper 9. *The World Bank*.
- Haslanger, S. (2005). Gender and Race: (What) Are They? (What) Do We Want Them To Be. In A. E. Cudd, & R. O. Andreasen, *Feminist theory. A philosophical anthology* (pp. 154-170). Oxford: Blackwell.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York: The Guilford Press.
- Hilger, A., Kuddo, A., & Rutkowski, J. (2014). *Labor policy to promote good jobs in Tunisia: revisiting labor regulation, social security, and active labor market programs*. Washington: World Bank Publications.
- Ibarrarán, E., & Robles, C. (2003). *Inequidad de género en desarrollo humano: el caso de México*. Documento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, México.
- INEGI. (2014a). *National Survey on Occupancy and Employment*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- _____. (2014b). *Mujeres y hombres en México*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- _____. (2012). *México en cifras*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
- _____. (2011a). *Mujeres y hombres en México*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
- _____. (2011b). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*.

- Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- _____ (2010). *Census of Population and Housing*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- _____ (2006). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Geografía y Estadística.
- _____ (2003). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- _____ (2001). *Indicadores sociodemográficos de México 1930-2000*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- _____ (2000). *Census of Population and Housing*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- _____ (1990). *Census of Population and Housing*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- _____ (1980). *Census of Population and Housing*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- _____ (1970). *Census of Population and Housing*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- _____ (1960). *Census of Population and Housing*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- _____ (1950). *Census of Population and Housing*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Inglehart, R. (1990). *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton: Princeton University Press.
- _____, & Norris, P. (2003). *Rising tide. Gender equality and cultural change around the world*. Cambridge: Cambridge University Press.
- _____, & Welzel, C. (2005). *Modernization, cultural change, and democracy. The human development sequence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Instituto de Investigaciones Sociales. (2006). *Encuesta Nacional de Familia y Vulnerabilidad en México 2006*. México D.F.
- ISSSTE. (2012). *Reglamento de los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*. México, D.F.: Diario Oficial de la Federación.
- Jackson, S. (1998). Feminist Social Theory. In S. Jackson, & J. Jones, *Contemporary Feminist Theories* (pp. 12-33). New York: New York University Press.
- _____, & Jones, J. (1998). *Contemporary Feminist Theories*. New York: New York University Press.
- Kanfer, F. H., Karoly, P., & Newman, A. (1974). Source of Feedback, Observational Learning and Attitude Change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29 (1), 30-38.
- Katz, D. (1960). The Functional Approach to the Study of Attitudes . *The Public Opinion Quarterly*, 24 (2), 163-204.
- Kaufman, G. (2000). Do Gender Role Attitudes Matter?: Family Formation and Dissolution Among Traditional and Egalitarian Men and Women. *Journal of Family Issues*, 21 (128), 128-144.
- Kelman, H. C. (1966). The induction of action and attitude change. In C. W. Backman, & P. F. Secord, *Problems in social psychology. Selected readings* (pp. 141-152). New York: McGraw-Hill .
- Keohane, N., Z., Rosaldo M., & Gelpi B. (1982). *Feminist theory. A critique of ideology*.

- Chicago: The University of Chicago Press.
- Khurana, S. (2015). Negotiating responsibilities and relationships: power, conflict, and decision-making in households of informal women workers. *Asian Journal of Women's Studies*, 21 (3), 273-294.
- Kitagawa, E. M. (1955). Components of a difference between two rates . *Journal of the American Statistical Association*, 50 (272), 1168- 1194.
- Klein, E. (1984). *Gender Politics*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Lefaucheur, N. (1993). Maternidad, familia y Estado. In F. Thebaud, *Historia de las mujeres* (pp. 439-463). Madrid: Taurus.
- Levine, R. E. (1990). *Determinants of women's employment in metropolotan Mexico: a life cycle perspective*. PhD Dissertation: The Johns Hopkins University.
- Luccisano, L. (2008). Mexico's Progresa program (1997-2000): An example of neo-liberal poverty allevation programs concerned with gender, human capital development, responsibility and choice. *Journal of Poverty*, 8 (4), 31-57.
- Lustig, N. (1990). Economic crisis, adjustment, and living standards in Mexico, 1982-85. *World Development* , 18 (10), 1325-1342.
- Martinelli, A. (2005). *Global Modernization. Rethinking the Project of Modernity*. London: SAGE Publications.
- Martínez, I., & Acevedo, G. (2002). La brecha salarial en México frente al capital humano, discriminación y selección muestral. *Gaceta de Economía*, 8 (15), 153-195.
- Mason, K. O., Czajka, J. L., & Arber, S. (1976). Change in U.S. Women's Sex-Role Attitudes, 1964-1974. *American Sociological Review*, 41 (4), 573-596 .
- McGuire, W. J. (1960). Cognitive consistency and attitude change. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 60 (3), 345-353.
- Merton, R. K. (1959). Social Structures and Anomie. In R. N. Anshen, *The Family: its Function and Destiny* (pp. 275-312). New York: Harper & Brothers, Publishers.
- Meyer, M. K., & Prügl, E. (1999). *Gender Politics in Global Governance*. New York: Rowman & Littlefield Publishers.
- Molyneux, M. (1985). Mobilization without emancipation? Women's interests, the state, and revolution in Nicaragua. *Feminist Studies*, 11 (1), 227-254.
- Mora, M. (2004). Visión crítica del vínculo entre jefatura de hogar, estratificación social y análisis social. *Revista de Ciencias Sociales*, 3 (105), 11-24.
- Moreno, L. (2003). *Bienestar mediterraneo y "supermujeres"*. Documento de la Unidad de Políticas Comparadas, Madrid.
- Narayan, D. (2005). *Measuring empowerment. Cross-disciplinary perspectives*. Washington, DC: The World Bank.
- Nussbaum, M. (2002). *Las mujeres y el desarrollo humano*. Barcelona: Herder.Observatorio de Género y Pobreza. (2002). *Encuesta de las Condiciones y Vivencias de la Pobreza en Zonas Urbanas de México*. México, D.F.: Colegio de México.
- Oropesa, R. S. (1997). Development and marital power in Mexico. *Social Forces* , 75 (4), 1997.
- Pampel, F. (2011). Cohort Changes in the Socio-demographic Determinants of Gender Egalitarianism. *Social Forces*, 89 (3), 961-982.
- Parrado, E., & Zenteno, R. (2005). Medio siglo de incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo: cambio social, reestructuración y crisis económica en México. In M. L. Coubès, E. Zavala, & R. Zenteno, *Cambio demográfico y social en el México del siglo XX* (pp. 191-226). Tijuana, B.C.: El Colegio de la Frontera Norte.

- Partida, V. (2008). *Proyecciones de la Población Económicamente Activa en México y de las Entidades Federativas, 2005-2050*. Mexico City: CONAPO.
- Parsons, T. (1959). The Social Structure of the Family. In R. N. Anshen, *The Family: its Function and Destiny* (pp. 241-274). New York: Harper & Brothers, Publishers.
- Peplau, L. A. (1983). Roles and gender. In H. H. Kelley, E. Berscheid, A. Christensen, J. H. Harvey, T. L. Huston, G. Levinger, and others, *Close Relationships* (pp. 220-264). New York: W.H. Freeman and Company.
- Perry-Jenkins, M., & Crouter, A. C. (1990). Men's Provider-Role Attitudes. Implications for Household, Work and Marital Satisfaction. *Journal of Family Issues*, 11 (2), 136-156.
- Pillai, V. K. (1987). The postwar rise and decline of American fertility: the pace of transition to motherhood among 1950-1969 marital cohorts of white women. *Journal of Family History*, 12 (4), 421-436.
- Plutzer, E. (1991). Preferences in politics. Women's consciousness or family context? *Political Geography Quarterly*, 10 (2), 162-173.
- _____ (1988). Work Life, Family Life, and Women's Support of Feminism. *American Sociological Review*, 53 (4), 640-649.
- _____ (1986). *Attitudes toward abortion: A study of the social and ideological bases of public opinion*. Saint Louis, Missouri: PhD Dissertation Washington University.
- Recchini, Z., & Wainerman, C. (1983). *Estado civil y trabajo femenino en la Argentina: un análisis por cohortes. Cuaderno del CENEP 28*. Buenos Aires: CENEP.
- Rendón, T. (2008). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el siglo XX* (2° Edición ed.). México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ribeiro, M. (2011). *Diagnóstico de la Familia de Nuevo León*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- _____ (1994a). Papel y condición de la mujer en la familia mexicana: el caso del Estado de Nuevo León. In M. Ribeiro, & L. Raúl, *Perspectivas y prospectivas de la familia en América del Norte* (pp. 143-179). Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- _____ (1994b). El Divorcio en Nuevo León. En M. Ribeiro, & R. E. López, *Perspectivas y Prospectivas de la Familia en América del Norte* (págs. 267-292). Monterrey: UANL.
- Rosser, S. V. (2005). Through the Lenses of Feminist Theory. Focus on Women and Information Technology. *Frontiers: A Journal of Women Studies*, 26 (1), 1-23.
- Scanzoni, J., & Szinovacz, M. (1980). *Family decision-making: A developmental sex role model*. Beverly Hills, CA: SAGE.
- Sánchez, S. M., & Pagán, J. A. (2001). Explaining gender differences in earnings in the microenterprise sector. In E. G. Katz, & M. C. Correia, *The economics of gender in Mexico. Work, Family, State, and Market* (pp. 174-203). Washington, D.C.: The World Bank.
- Schwartz, H. (1988). *Lilith's cave : Jewish tales of the supernatural*. San Francisco: Harper & Row.
- Scott, J. W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. In M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). México: Universidad Autónoma de México.
- Spitze, G. D. (1988). Women's employment and family relations: a review. *Journal of Marriage and Family*, 50 (3), 595-618.
- _____ (1978). Role Experiences of Young Women: A Longitudinal Test of the Role Hiatus Hypothesis. *Journal of Marriage and Family*, 40 (3), 471-479.

- _____, & Waite, L. J. (1981). Wives' Employment: The Role of Husbands' Perceived Attitudes. *Journal of Marriage and Family*, 43 (1), 117-124.
- Taméz, B. M. (2011). *Autonomía y Bienestar en la Mujeres Divorciadas. Tesis para Optar por el Grado de Doctor*. San Nicolás de los Garza: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Thornton, A. (1989). Changing Attitudes Toward Family Issues in the United States. *Journal of Marriage and Family*, 51 (4), 873-893.
- _____, Alwin, D. F., & Camburn, D. (1983). Causes and Consequences of Sex-Role Attitudes and Attitude Change. *American Sociological Review*, 48 (2), 211-227.
- Thurstone, L. L. (1928). Attitudes can be measured. *American Journal of Sociology*, 33 (4), 529-554.
- Tilly, C. (2005). *Identities, boundaries & social ties*. Boulder: Paradigm Publishers.
- Triandis, H. C. (1971). *Attitude and attitude change*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- United Nations. (2010). *The World's Women 2010: Trends and Statistics*. Nueva York: Naciones Unidas.
- _____. (2002). *Gender Mainstreaming. An Overview*. New York: United Nations.
- _____. (2001). *Gender Mainstreaming: Strategies for Promoting Gender Equality*. New York: United Nations.
- Vega, G. (2002). Percepciones y actitudes de los varones de la frontera norte acerca del empleo femenino: hacia una nueva conceptualización cultural del empleo fronterizo. In M. Ribeiro, G. Rondeau, & S. Hernández, *La familia en América del Norte* (pp. 223-247). México: Trillas.
- Wainerman, C. (2003). La reestructuración de las fronteras de género. In C. Wainerman, *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones* (pp. 56-104). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Wilkie, J. R. (1993). Changes in U.S. Men's Attitudes toward the Family Provider Role, 1972-1989. *Gender and Society*, 7 (2), 261-279.