

# DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LAS MUJERES EN MÉXICO: APROXIMACIÓN CONCEPTUAL PARA MEDIR SU MAGNITUD

*Jorge E. Horbath<sup>1</sup>*

## **1. Introducción.**

En México son numerosos los estudios sobre la inserción de la mujer en los mercados de trabajo. Uno de los principales motivos de atención hacia la problemática es la explotación y discriminación laboral que sufren las mujeres en el trabajo. Dicha discriminación se produce cuando en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción laboral los individuos de ciertos grupos sociales son tratados de manera diferencial según criterios que no se fundan en sus calificaciones para desempeñar una actividad productiva. En este documento se revisarán los conceptos de la teoría económica, política y sociológica considerando que, para analizar y enfrentar la discriminación laboral es necesario situar la problemática en el contexto de exclusión que experimentan distintos grupos sociales en el mercado laboral y en otros escenarios sociales. La discriminación no es atribuible a características psicológicas de un individuo sino que es un fenómeno socio-histórico y cultural ligado a prácticas que realizan colectivos de individuos (incluyendo al Estado) para producir y reproducir la desigualdad.

## **2. Aspectos teóricos de la discriminación laboral y sus formas.**

La discriminación en el mercado de trabajo se produce cuando los empleadores y trabajadores tienen un trato diferencial para individuos de ciertos grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción, lo cual se funda en criterios diferentes a los de las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de prácticas discriminatorias surgen de preconcepciones y prejuicios atribuidos a miembros de grupos sociales, lo cual induce a la discriminación estadística en los resultados en el mercado laboral.

Según el informe de la OIT (2003:7) “Las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los

---

<sup>1</sup> Profesor-investigador de la FLACSO-México y director del Observatorio Metropolitano del Valle de México, OBSERVAM, ONU-HABITAT/SEDESOL/FLACSO México, asesor del Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación en México, CONAPRED, miembro del Sistema Nacional de Investigadores, SNI, del CONACYT. [jhorbath@flacso.edu.mx](mailto:jhorbath@flacso.edu.mx).

regímenes políticos y al contexto cultural de cada país”. En la mayoría de los casos, la discriminación podría verse representada en indicadores del mercado de trabajo como el acceso a la educación, la orientación y la formación profesionales, el acceso al empleo y la ocupación (es decir, al trabajo ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública), el acceso a los servicios de colocación, el acceso a las organizaciones de trabajadores y empleadores, la promoción profesional, la seguridad del empleo, la negociación colectiva, la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor, el acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales y relacionadas con el empleo, y otras condiciones laborales, incluidas la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones (véase recuadro 2.1; ídem: 16). A continuación se presenta una síntesis de los aportes más significativos de las teorías que intentan explicar las causas de discriminación en el mercado laboral.

La aproximación neoclásica, surge en los Estados Unidos en la década de los cincuenta y hace énfasis en la explicación de la brecha salarial y estatus ocupacional entre minorías étnicas y género debido a la existencia de un “gusto por la discriminación”, el cual es inducido por un “prejuicio” de empleadores y trabajadores (ver, Becker, 1995; Anker 1996, García de Fanellí, 1989). En este sentido, los mayores costos de estar asociados con mujeres o minorías étnicas, dado el prejuicio, deben ser cubiertos por salarios más altos y puestos de mayor estatus para los hombres y trabajadores blancos respectivamente; además, esta teoría postula la existencia de mercados de trabajo competitivos y la igualación de las diferencias entre grupos a través del tiempo (Sahota, 1978: 11-13). No obstante, la importancia continua de los grupos en el mercado de trabajo no es ni explicada, ni predicha por la teoría ortodoxa (Reich, et. al., 1973: 359). Las diferencias entre los grupos y el carácter monopólico de la producción son elementos integrantes en la dinámica del capitalismo y que ha conducido a las mujeres, campesinos, inmigrantes, minorías étnicas a puestos de trabajo precarios, y en lo últimos años a vivir procesos de exclusión social por la presencia de una gran cantidad de desempleados y ocupados en empleos de bajo status.

La teoría del “Status Attainment” de Blau y Duncan (1967) enfatiza en el análisis de trayectorias en el curso de vida de un individuo; un curso que puede concebirse como diferentes transiciones que están estrechamente ligadas unas a otras. En este sentido el logro ocupacional y movilidad ocupacional es un proceso que depende tanto de los orígenes sociales y factores de adscripción, como del logro educativo en las sociedades modernas. La

teoría postula el declive de la importancia de los orígenes sociales y variables de adscripción y la mayor significancia del logro educativo en el ocupacional como resultado del mayor universalismo de las políticas públicas. Las variables adscriptivas van a influir en el logro educativo, siendo este último importante para el logro ocupacional en el primer empleo y a su vez para su posterior movilidad ascendente en la estructura ocupacional.

La teoría del mercado de trabajo dual surge en los años sesenta y comienzos de los setenta como una explicación a la creciente división por raza, sexo, credenciales educativas, agrupaciones industriales entre trabajadores (Reich, et. al., op. cit: 359). Este comportamiento no sólo se dio en los Estados Unidos cómo lo muestra Reich et al., sino que también fue un rasgo característico de Europa en los años sesentas y setentas en los ejemplos descritos por Piore (1983b). “Esos grupos parecen operar en diferentes mercados de trabajo, con diferentes condiciones de trabajo y diferentes instituciones de mercado”. Postula que existe una interdependencia entre los puestos de trabajo y los trabajadores de ambos mercados, en un proceso de retroalimentación de patrones y rasgos de conducta que son requeridos para participar en uno y otro mercado. Este tipo de “subcultura” específica en cada mercado funciona en el sentido que cada uno de estos sectores forma un trabajador específico. De este modo los trabajadores del sector primario están más comprometidos con la empresa, son más estables y tiene una formación y relaciones familiares que favorecen su productividad en el puesto de trabajo. Por otro lado, en el sector secundario los trabajadores presentan las características opuestas y se podría decir que “merecen” estar allí.

Ahora bien, si bien una de las críticas a la teoría del mercado del trabajo dual es que sólo es aplicable a nivel micro en industrias muy específicas (Piore, 1983b), los cambios ocurridos en el mercado de trabajo a partir de los años setenta ha conducido a una generalización o estructura macro de la dualidad del mercado. Lo anterior se produjo porque en presencia de un mercado de trabajo autorregulado, los empleadores han flexibilizado mucho más los modos de producción trasladando esta característica a una gran cantidad de sectores en la economía, reforzando las desigualdades entre los trabajadores de los segmentos, lo cual deriva en mayores desigualdades sociales, mayor vulnerabilidad y limitan la igualdad de oportunidades y el ascenso en la escala social. De esta forma las características ocupacionales de cada individuo van a estar asociadas a trayectorias distintas en el curso de vida y que están determinadas por la raza, la etnia, los antecedentes familiares y la clase social de origen. Esto significa que la teoría del mercado de trabajo dual sigue siendo una

muy buena alternativa para explicar las diferencias en el mercado laboral entre grupos. Los mayores procesos de vulnerabilidad y exclusión social son una muestra de que la estructura dual del mercado de trabajo se reproduce en la sociedad, creando grupos bien diferenciados en la estructura social.

Para terminar, el concepto de “subcultura” introducido por Piore (1983a), aunque podría ayudar a explicar las diferencias entre los segmentos en el mercado de trabajo, por los hábitos que influyen el comportamiento laboral de los individuos, es muy débil. Lo anterior porque Piore esta tomando un comportamiento ex post, exógeno, como determinante de la productividad de los individuos. Mas bien se podría sugerir que este tipo de subcultura esta determinada por factores endógenos, y que se reproducen por la misma segmentación en el mercado laboral.

Reskin et. al. (1986, Capitulo 1) afirman que la segregación puede estar determinada por restricciones institucionales y sociales que refuerzan la distancia entre los grupos aún cuando no exista una separación física entre ellos. Además también se diserta que la segregación puede estar determinada por la voluntad de las personas, aunque no se desconoce la influencia de las restricciones estructurales en las elecciones de los individuos al escoger un tipo de empleo u ocupación.

El concepto de segregación en el mercado de trabajo ha sido referido comúnmente a la segregación por grupos discriminados y no discriminados que ponen barreras a las elecciones de los individuos en cuanto a la elección de la categoría ocupacional o trabajo, en comparación con individuos del otro sexo y/o personas que habitan en zonas residenciales diferentes. Es considerada cuando alguno de estos grupos (discriminados y no discriminados) tienen un alta participación en una única categoría ocupacional o trabajo (Reskin et al, op cit.). Existen diferentes medidas de segregación ocupacional en el mercado de trabajo pero la más conocida es el *Índice de Disimilaridad o Índice de Segregación*, “...medida del grado en el cual las distribuciones de los grupos en estudio a través de un conjunto de categorías (ocupaciones o trabajos) difieren cada uno de otro.” (Ídem, pág., 5).

### **3. Metodología, datos y formulación matemática de la discriminación laboral.**

Es un estudio retrospectivo, de corte transversal y comparativo. Desde este punto, es *retrospectivo* porque se utiliza información recolectada antes de la planeación del estudio,

aunque no con objetivos distintos. *De corte transversal* ya que utilizamos información recolectada en un momento determinado del tiempo. Para finalizar, el estudio es *comparativo* de causa efecto, dado que con base en ciertas características adscriptivas o adquiridas en el ciclo de vida se pretende comparar ciertos resultados de discriminación en el mercado laboral en México para grupos vulnerables. Los datos a utilizar provienen de las encuestas de empleo urbano (ENEU), las Encuestas Nacionales de Empleo (ENE) que incluyen la parte rural, las Encuestas de Educación Capacitación y Empleo (ENECE) para observar la capacidad de movilidad social entre el primer empleo y el empleo actual, El Censo de población del 2000 y las Encuestas de Dinámica Demográfica (ENADID), Encuesta Nacional sobre Discriminación del 2004, con un período de análisis de la década de los noventa y los primeros años de este siglo para las diferentes regiones urbanas del país.

El índice de disimilitud de Duncan ha sido el índice de inequidad más comúnmente utilizado, Anker 1998:69). La forma tradicional de interpretar el índice es considerarlo como “el porcentaje de la fuerza de trabajo de un grupo discriminado (o no discriminado) que debe cambiar de una ocupación a otra para garantizar que la distribución laboral sea equitativa para ambos grupos” (Rendón, 2003:38). No obstante Anker (1998:75) plantea que esta interpretación es errónea, más bien, debe interpretarse como la “suma de la proporción mínima de personas discriminadas más la proporción mínima de no discriminados, quienes tendrán que cambiar de ocupación como se debe para que la proporción de discriminados sea idéntica en todas las ocupaciones.”

$$\text{Índice de Disimilitud} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |X_i - Y_i|$$

Donde  $X_i$ =porcentaje de un grupo discriminado en la categoría de clasificación (por ejemplo, una ocupación particular), respecto del total de ese grupo discriminado; y  $Y_i$ =porcentaje del grupo no discriminado en la misma categoría respecto del total de ese grupo (Duncan y Duncan, 1955). Resulta importante advertir que el índice es muy sensible a la composición de las categorías de clasificación: un mayor número de categorías de clasificación, tienden a proporcionar valores más altos del índice, lo contrario también es cierto. Esto implica que las comparaciones, si se producen, es necesario realizarlas sobre categorías de clasificación similares.

Más allá de la preponderancia del índice de Duncan en al análisis de las inequidades ocupacionales, hay consenso en la literatura especializada que este no permite

comparaciones en el tiempo, dado que un cambio en el índice implicaría un cambio en la estructura ocupacional (Rendón, 2003:38). Por ello se han propuesto otros índices que permiten, básicamente, medir la segregación ocupacional en el tiempo sin alterar la estructura de las ocupaciones (Rendón, 2003:39).

Para corregir los anteriores errores, se utilizara este indicador, que busca indagar sobre los cambios en el tiempo de la segregación ocupacional.

$$IS = \frac{1}{T} \sum_i |X_i - a(Y_i + X_i)|$$

Donde  $T$  representa el empleo total, “ $a$ ” la proporción del empleo del grupo  $X$  (ya sea este el discriminado o no discriminado) dentro del empleo total, y  $X_i$  y  $Y_i$  tienen el mismo significado que el Índice de Disimilitud.

Para evaluar el segundo componente de desigualdad salarial, se utilizara el Índice de Discriminación Salarial y la Descomposición de las brechas de ingresos y salarios propuestas por Allan Blinder (1973) y Ronald Oaxaca (1973). El índice mide el porcentaje de remuneración que uno de los grupos (discriminado o no discriminado) asalariado no percibe, una vez consideradas el nivel de escolaridad, la inserción en el mercado de trabajo, el tipo de ocupación y la duración de la jornada de trabajo.

$$\text{Índice de discriminación salarial} = \frac{\frac{IHXA}{IHYA} - \frac{PEXA}{PEYA}}{\frac{IHXA}{IHYA}}$$

Donde,  $IHXA$  es el ingreso promedio por hora del grupo discriminado asalariado;  $IHYA$  es el ingreso promedio por hora del grupo no discriminado asalariado;  $PEXA$  promedio de escolaridad grupo discriminado asalariado;  $PEYA$  promedio de escolaridad del grupo no discriminado asalariado. Valores del índice negativos indican el porcentaje en que tendría que aumentar el salario del grupo discriminado. Valores iguales a cero sugieren que existe equidad salarial. Y por último valores del índice mayores a uno, indican el porcentaje en el cual debe disminuir el salario del grupo discriminado.

El índice mide el porcentaje de años de escolaridad que uno de los grupos (discriminado o no discriminado) no tiene, una vez consideradas el nivel de escolaridad, el promedio de edad y el tipo de ocupación

$$\text{Índice de discriminación salarial} = \frac{\frac{PEXA}{PEYA} - \frac{PXA}{PYA}}{\frac{PEXA}{PEYA}}$$

Donde, PEXA es el promedio de escolaridad del grupo discriminado asalariado; PEYA es el promedio de escolaridad del grupo no discriminado asalariado; PXA promedio de edad del grupo discriminado ocupado; PYA promedio de edad del grupo no discriminado ocupado. Su interpretación es la misma que para el Índice de Discriminación Salarial.

#### **4. Midiendo la Segregación Ocupacional y la Discriminación Laboral Femenina.**

A pesar que aproximadamente por cada 100 hombres hay 50 mujeres en los asalariados en promedio, cuando se contrastan tipos de ocupaciones<sup>2</sup> este panorama es diferente, lo cual revela las amplias inequidades ocupacionales entre hombres y mujeres. En tal sentido se muestra el efecto de la segregación ocupacional por sexo, aunque se observa a nivel nacional una tendencia a la minimización de la brecha en la inserción ocupacional entre hombres y mujeres. Esto se manifiesta por ejemplo en el incremento significativo de mujeres en los profesionales; en esta categoría en 1995 por cada 100 hombres había 48 mujeres, en el 2004 la participación de la mujer se incrementa hasta 71. Esto sugiere el efecto combinado de varias transformaciones en el ámbito reproductivo, educación y el cambio estructural en la economía que inducen un cambio en la feminización de ciertas ocupaciones.

Para observar numéricamente tales transformaciones se deben analizar los distintos indicadores que fueron mencionados al inicio de este documento. Inicialmente al realizar el cálculo del **Índice de disimilitud de Duncan** para toda la República, se obtuvo que aquellos estados con menor desigualdad en la distribución de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones son: Baja California, Chihuahua, Distrito Federal, el Estado de México y Puebla. (ver Tabla 1).

---

<sup>2</sup> Según la Clasificación Mexicana de Ocupaciones del INEGI.

**Tabla 1: México, Índice Duncan de entre Hombres y Mujeres, 2000.**

<b>Entidad Federativa</b>	<b>Índice de Duncan</b>	<b>Entidad Federativa</b>	<b>Índice de Duncan</b>
Aguascalientes	56.76%	Morelos	62.36%
Baja California	46.91%	Nayarit	64.84%
Baja California Sur	60.02%	Nuevo León	54.71%
Campeche	66.31%	Oaxaca	59.98%
Coahuila	57.26%	Puebla	52.94%
Colima	63.22%	Querétaro	56.91%
Chiapas	59.50%	Quintana Roo	57.75%
Chihuahua	50.67%	San Luis Potosí	63.76%
Distrito Federal	45.71%	Sinaloa	57.02%
Durango	63.91%	Sonora	56.13%
Guanajuato	54.36%	Tabasco	67.95%
Guerrero	63.10%	Tamaulipas	56.60%
Hidalgo	59.71%	Tlaxcala	60.11%
Jalisco	54.19%	Veracruz	62.31%
Estado de México	52.24%	Yucatán	63.75%
Michoacán	63.09%	Zacatecas	65.59%

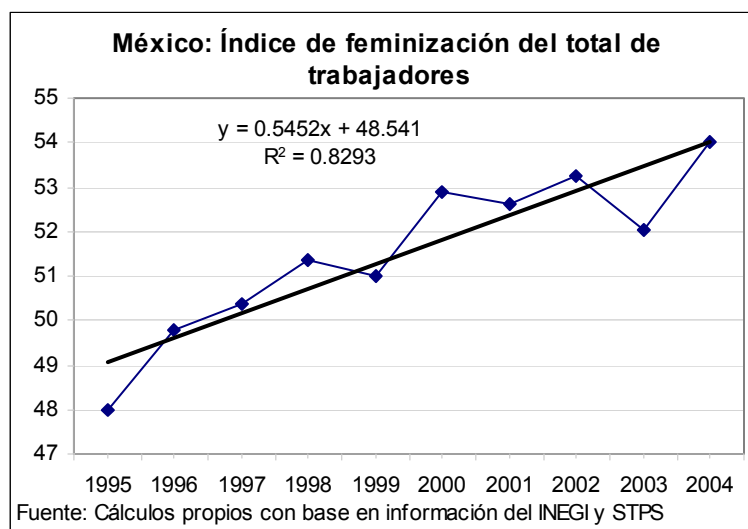
Fuente: cálculos basados en el Censo de Población 2000.

Se debe mencionar en este punto que según la Primera Encuesta sobre Discriminación en México (SEDESOL) para casi el 40% de las mujeres deben trabajar en tareas “propias de su sexo”. Es así, como el Distrito Federal se califica como el Estado en el que existe menor discriminación hacia las mujeres, permitiéndoles el acceso a diferentes puestos de trabajo. Sin embargo empleos tales como el cultivo de tabaco, actividades ganaderas y agrícolas, supervisión de fábricas de alimentos y bebidas, construcción, y específicamente, la conducción de vehículos de transporte de tracción humana; son carreras a las que hasta el día de hoy el número de mujeres empleadas son nulas. Estas áreas a pesar de la poca remuneración que se obtiene no son permitidas la entrada a mujeres, ya que no son “trabajos adecuados” para que fuesen realizados por una mujer. Es en estos sectores donde se denota la mayor diferencia y en los que se debería cambiar cierto porcentaje de trabajo masculino para darle cabida a la labor femenina.

A pesar que para este grupo no se analizó el índice de feminización, la Gráfico 1 nos aporta una base sólida para confirmar que en el Distrito Federal hay poca contracción en el total de ocupaciones; es decir, hay un mayor espacio de acceso a la mujer para ejercer distintas labores sin que sea discriminada por su sexo.



**Gráfico 1: Índice de feminización del total de trabajadores**



Dado que el Coeficiente de Correlación es cercano a 1 indica la fuerte relación existente entre el número de trabajadoras en una determinada ocupación respecto del total, y a su vez permite observar que el número de mujeres en las distintas ocupaciones se ha incrementado de manera tal que hay más participación de las mismas en los diferentes sectores. Por otro lado, el índice de feminización por ramas de actividad se muestra en la tabla 2.

**Tabla 2: México, Índice de feminización de trabajadores asalariados por rama de actividad económica, 1995-2004.**

Rama de actividad	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Actividades agropecuarias	7.7	10.56	16.48	10.76	10.57	10.75	9.82	9.41	8.49	9.41
Minería construcción electricidad gas y agua	4.81	5.66	6.09	5.69	4.23	5.49	5.25	5.55	4.26	5.55
Industria manufacturera	39.16	40.86	44.51	46.55	47.2	51.14	50.95	51.38	48.39	51.38
Comercio	59.16	57.41	65.42	59.23	64.88	63.88	64.1	64.44	62.69	64.44
Transportes servicios conexos al transporte y comunicaciones	12.03	11.78	9.16	12.42	14.46	12.65	14.91	13.13	10.9	13.13
Servicios financieros y profesionales	70.47	61.87	64.29	67.35	66.79	71.21	65.84	69.02	67.69	69.02
Servicios sociales y administración pública	106.66	101.05	97.34	99.3	96.43	103.57	103.29	104.77	102.61	104.77
Servicios personales	99.72	101.51	93.61	99.82	97.12	102.23	98.84	100.67	105.81	100.67
Total	48	49.79	50.37	51.37	51.02	52.89	52.64	53.26	52.05	54

Fuente: INEGI Y STPS.

Las proporciones relativas nos indican que las mujeres se concentran aproximadamente en un servicios sociales y administración pública, y tienen una menor participación en minería, construcción, electricidad, gas, agua y agricultura.

Para respaldar lo dicho y analizado por el índice de Duncan, se analizar a continuación el **Índice de Karmel-Lachlan**, el cual nos permite indagar sobre los cambios en el tiempo de la segregación ocupacional. Al realizar los cálculos de este índice se obtuvo que los resultados sugieran un bajo nivel de segregación ocupacional en México y con tendencia a reducirse en comparación con el año 1995. (ver Tabla 3)

**Tabla 3: México, Índice de Karmel-Lachlan entre Hombres y Mujeres, 2000.**

Entidad Federativa	Índice de Karmel	Entidad Federativa	Índice de Karmel
Aguascalientes	0.25851	Morelos	0.283732236
Baja California	0.20849	Nayarit	0.277672865
Baja California Sur	0.25602	Nuevo León	0.238451474
Campeche	0.27458	Oaxaca	0.25831131
Coahuila	0.24771	Puebla	0.226934386
Colima	0.28370	Querétaro	0.256703651
Chiapas	0.22775	Quintana Roo	0.243859904
Chihuahua	0.22603	San Luís Potosí	0.267178896
Distrito Federal	0.21872	Sinaloa	0.242973717
Durango	0.27409	Sonora	0.355896162
Guanajuato	0.23794	Tabasco	0.263200804
Guerrero	0.27314	Tamaulipas	0.247200564
Hidalgo	0.25470	Tlaxcala	0.252941667
Jalisco	0.24423	Veracruz	0.260733904
Estado de México	0.22864	Yucatán	0.273173982
Michoacán	0.26577	Zacatecas	0.265738287

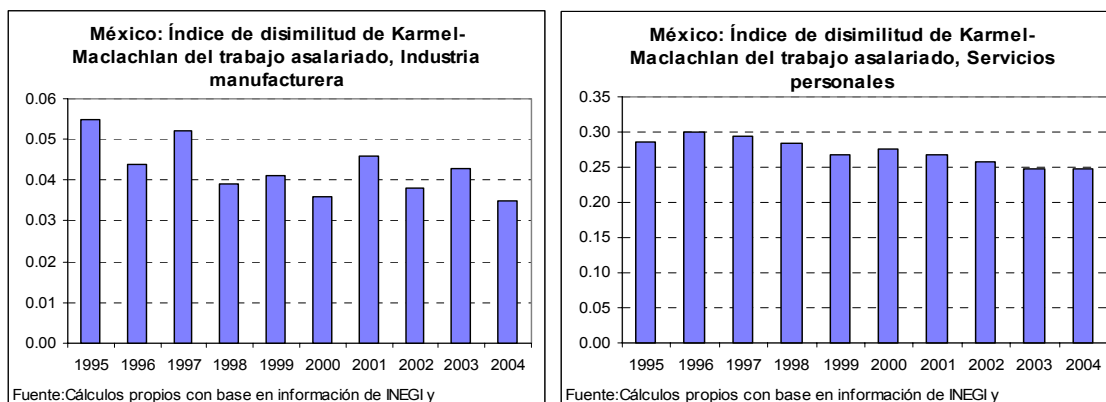
Fuente: cálculos basados en el Censo de Población 2000.

No se debe olvidar en este punto que existen trabajadores de tiempo parcial y tiempo total, razón por la que se le puede atribuir el bajo nivel de segregación ocupacional, ya que en este grupo de trabajadores es probable que haya una mayor cantidad de mujeres, las cuales son empujadas a este tipo de trabajos por la doble tarea de cumplir con las obligaciones domésticas y en el cuidado de los niños, al igual que con el trabajo extradoméstico.

Ahora bien, según ramas de actividad el índice de segregación es muy bajo en actividades agropecuarias; minería, construcción; industria manufacturera. Después comienza a repuntar en el comercio; transportes; servicios financieros y profesionales y servicios sociales. Los servicios personales tienen el mayor índice de segregación; el cual puede ser explicado probablemente por la presencia del servicio doméstico y otros servicios, en los cuales existe

grandes inequidades ocupacionales entre hombres y mujeres; son en estas labores en las que se considera a la mujer como la persona “idónea” para realizarlas. Estos casos se pueden observar claramente en la diferencia cuantitativa en las siguientes dos graficas:

## Gráficos 2: Índice de Karmel-Lachlan en manufactura y servicios personales



Sin embargo, a pesar que es posible que exista una mejor distribución de las ocupaciones y se presenten menores niveles de segregación, es en el análisis del Nivel de Ingresos donde realmente se mide que tan igualitario se está comportando el mercado, la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres es un rasgo cotidiano en los mercados de trabajo. “La discriminación salarial existe cuando a los individuos de una categoría social se les remunera menos que a los otros individuos de distintas categorías sociales por razones ajenas al trabajo que desempeñan (Treimam y Hartman, 1981, citado por García de Fanelli, 1989, pág., 241).

La tabla 4 muestra el **Índice de Discriminación Salarial** para toda la República, y en la que se puede ver como 20 de los 32 estados cumplen con un pago justo y equitativo de los ingresos para las mujeres. En primer lugar, en promedio entre el año 1995 y 2004 para el total de los asalariados las mujeres tendrían que incrementar su ingreso alrededor de 12% para lograr una equidad ocupacional justa. Cuando indagamos en cada una de las ocupaciones, la discriminación salarial es más alta en promedio para la categoría de supervisores y capataces industriales, la cual presentó una desigualdad salarial alrededor de 45%. Este resultado ilustra muy bien los estereotipos presentes en el mercado de trabajo, los cuales asignan a las mujeres habilidades posibilidades de desempeñar puestos de dirección y mando, y en este caso, se les remunera mucho menos.

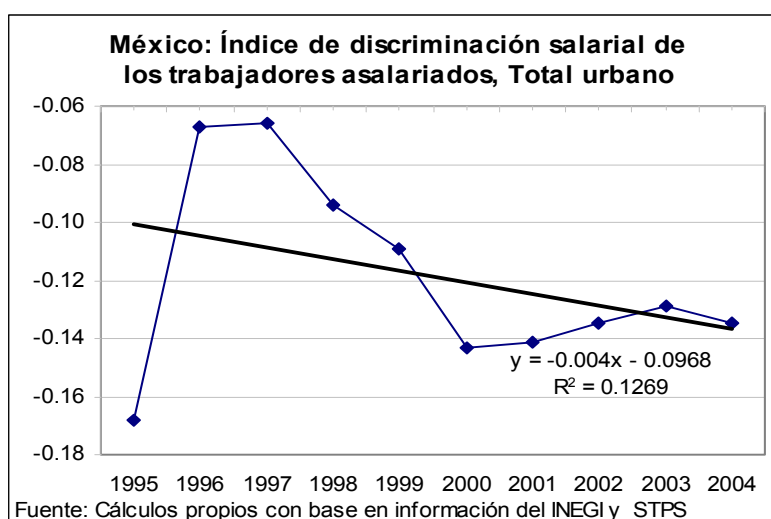
**Tabla 4: México, Índice de Discriminación Salarial para México**

Entidad Federativa	IDS	IDE	Entidad Federativa	IDS	IDE
Aguascalientes	-0.0886	-0.0500	Morelos	-0.0462	-0.0452
Baja California	-0.1050	-0.0434	Nayarit	0.1532	0.0069
Baja California Sur	0.0037	-0.0201	Nuevo León	-0.1497	-0.0726
Campeche	0.1601	-0.0695	Oaxaca	0.3700	-0.1333
Coahuila	0.0156	-0.0494	Puebla	0.1681	-0.1098
Colima	-0.0262	-0.0313	Querétaro	-0.0046	-0.0825
Chiapas	0.3352	-0.1590	Quintana Roo	0.1160	-0.0506
Chihuahua	-0.0411	-0.0247	San Luís Potosí	0.1399	-0.0253
Distrito Federal	-0.1310	-0.1294	Sinaloa	-0.0049	-0.0119
Durango	0.0721	-0.0098	Sonora	-0.1326	-0.0045
Guanajuato	-0.1186	-0.0727	Tabasco	0.2859	-0.0781
Guerrero	0.1763	-0.0984	Tamaulipas	-0.0211	-0.0484
Hidalgo	0.1343	-0.0721	Tlaxcala	0.0659	-0.0733
Jalisco	-0.1050	-0.0589	Veracruz	0.1796	-0.0825
Estado de México	0.0710	-0.0985	Yucatán	0.1672	-0.0862
Michoacán	0.0041	-0.0461	Zacatecas	0.1345	-0.0113

Fuente: cálculos basados en el Censo de Población 2000.

Después siguen en importancia, funcionarios públicos y gerentes del sector privado y los profesionales. En general se presenta la siguiente grafica que permite ver el comportamiento del índice para totalidad urbana de trabajadores asalariados. Según la Encuesta sobre Discriminación los derechos mas violados para este grupo, son no poder acceder a un trabajo con pago justo, tener un trato igual ante la ley, y estar sujetas a la violencia verbal y física.

**Grafico 3: Índice de discriminación salarial de los trabajadores**



Por otro lado, los índices de discriminación salarial por ramas de actividad se presentan en la tabla 5. Estos muestran la gran desigualdad presente en la industria manufacturera y la mayor equidad en Servicios sociales y administración pública. A su vez no se debe dejar de lado, que son las mujeres uno de los grupos mas marginados al momento de acceder a recursos educativos, hecho que las tiende a ubicar en sectores pobres de la economía. La falta de capacitación y preparación académica no le permite a la mujer obtener puestos altos que requieren ciertos niveles de conocimiento, arrojándolas de esta manera a la búsqueda de empleo en sector informal, donde son mal remuneradas y no se benefician por prestaciones laborales debido a la flexibilidad en la contratación en este sector.

Es en este punto donde cabe analizar el Índice de Discriminación Educativa que permite ver de acuerdo al promedio general de edad cual es el promedio de escolaridad que tiene tanto hombres como mujeres. Sin embargo, cabe mencionar que a pesar que se insista en considerar a las diferencias en escolaridad como la causa principal de las desigualdades salariales según el sexo, se ha demostrado desde hace tiempo que entre quienes perciben un salario la escolaridad promedio de las mujeres supera la de los hombres (Teresa Rendón Gan, p.147)<sup>3</sup>.

**Tabla 5: Índice de discriminación salarial de los trabajadores asalariados**

Rama de actividad	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Industria manufacturera	-0.26	-0.25	-0.23	-0.30	-0.29	-0.25	-0.23	-0.30	-0.28	-0.21
Comercio	-0.67	0.08	-0.15	-0.15	-0.15	-0.21	-0.22	-0.28	-0.20	-0.17
Servicios sociales y administración pública	-0.01	-0.02	-0.03	-0.02	-0.04	-0.12	-0.05	-0.07	-0.07	-0.08
Servicios personales	-0.21	-0.16	-0.14	-0.09	-0.11	-0.19	-0.19	-0.08	-0.13	-0.15
Total	-0.17	-0.07	-0.07	-0.09	-0.11	-0.14	-0.14	-0.14	-0.13	-0.14

Fuente: INEGI y STPS

Tal como se observa en este indicador, teniendo en cuanto que para cada Estado el nivel promedio de escolaridad y el promedio de años para hombres y mujeres es diferente, se generaliza con los valores negativos que arroja el indicador que el porcentaje de años de escolaridad que poseen las mujeres debe incrementar respecto al de los hombres. En los Estados en que existe una mayor grado de equidad en el promedio de escolaridad son: Durango, Nayarit y Sonora, donde las mujeres tienen mayor acceso a recursos educativos, y donde la diferencia entre hombres y mujeres tan solo alcanza el 0.9%.

<sup>3</sup> Véase, por ejemplo: Lusting y Rendón, 1978.

## **5. Conclusiones.**

Las ocupaciones que desempeñan las mujeres no se han modificado sustancialmente. La presencia de mujeres en un menor número respecto al de hombres es el resultado de procesos culturales, de problemas de educación o del fenómeno de segregación. Como se puede observar, el crecimiento de la participación de las mujeres en la actividad productiva y su permanencia en este, constituye un cambio importante en los últimos años. Una de las razones de esta tendencia es el incremento de la escolaridad, que amplía la oportunidad de participación económica.

La discriminación contra las mujeres aparece porque suelen ser ellas las más marginadas, quienes se localizan dentro de los sectores más pobres, y quienes carecen con mayor frecuencia de los recursos de educación y la capacitación necesaria para acceder a los financiamientos y a la posibilidad de un trabajo. Estas desigualdades se tornan más agudas en el marco de las políticas de reestructuración laboral, las políticas de flexibilidad laboral, la introducción de nuevas tecnologías y los programas de calidad. Es este hecho, principalmente, el que ha arrojado a grandes grupos de mexicanas al sector informal de la economía como medio de subsistencia.

Por su parte, la discriminación salarial muestra, situaciones de retribución desigual de las mujeres con respecto de los hombres, en condiciones donde cuentan con las mismas calificaciones laborales que ellos, es así como en México se observa que en varias ocasiones en contra de las mujeres, estas llegan a devengar salarios 37% inferiores a los hombres que poseen los mismos niveles de escolaridad que ellas (De Oliveira, Ariza y Eternod, 1996). Las mujeres se incorporan a mercados explotadores e inestables empleos porque estos les reporta algunas ventajas y facilidades dentro de su condición de ama de casa y madre.

Por otro lado, la mujer trabajadora enfrenta las diferentes prácticas de segregación ocupacional, que a través de mecanismos ilegales o cuando menos irregulares, derivan en que ciertos empleos sean ocupados tan solo por hombres. Es decir, existen prácticas y costumbres ocupacionales que excluyen a las mujeres de algunos nichos laborales y de ciertas ramas de actividad. Por razones de sexo, aunque esto contravenga normas legales. Es de esta manera que las trabajadoras dejan de obtener las mismas oportunidades de

acceso en puestos de trabajo y decisión, por tanto se olvidan de obtener mejores salarios que sus contrapartes masculinas.

En otro ámbito, las políticas aperturistas del país, y las políticas laborales para las inversiones privadas nacionales y extranjeras, ha traído consigo desregulación en materia laboral y el incremento en la desprotección de los sectores de trabajadores en general, sobre todo del sector femenino, ya que estas no disponen de la experiencia organizativa y sindical que si tienen otros sectores. Un ejemplo claro de este escenario aparece en la industria maquiladora de exportación, nicho en el que se insertan cada vez mayor cantidad de jóvenes, bajo políticas laborales flexibles, que están centradas en la contratación de mujeres de campo y ciudad sin experiencia laboral, y a quienes se les exige un límite de edad, pruebas negativas de embarazo y otros condicionantes, que se constituyen en elementos adicionales a la discriminación.

La exclusión y la integración desfavorable son causa de bajos ingresos y de otras manifestaciones de la pobreza, así se entiende que el empleo es un factor decisivo de la pobreza y la desigualdad social. Desde esa perspectiva, la exclusión femenina de los mercados de trabajos es una realidad. No hay que olvidar, que en los ámbitos más discriminatorios para este grupo clasifican los dos más importantes en el desarrollo personal: la familia y el trabajo.

## **BIBLIOGRAFIA**

Anker, Richard (1998), *Gender and jobs: sex segregation of occupation in the world*, OIT, Ginebra, pp 444.

Becker, Gary (1995), "The forces determining discrimination in the marketplace" in Ramón Febrero y Pedro Schwartz (eds), *The essence of Becker*, Hoover Institution Press, pp 403-415.

Blau, Peter, y Otis D. Duncan (1967), *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.

Blinder, Alan S (1973), Chapter 2: Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, in William A. Darity, Jr., (ed.), *Introduction, Economics and Discrimination*. Vol. II. (The International Library of Critical Writing in Economics; 57) Aldershot, UK: Edward Elgar Publishing, pp. 20-39.

García de Fanelli, Ana Maria (1989), "Discriminación ocupacional y salarial por género", en *Desarrollo Económico*, Vol. 29, No 114, IDES , Buenos Aires, Julio-Septiembre.

Oaxaca, Ronald (1973), Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14(3)(October): 693-709.

OIT (2003), La hora de la igualdad en el trabajo, OIT, Ginebra, pp 153. Disponible en <http://www.ilo.org/declaration>.

Piore, Michael (1983a), "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en Toharia Luis, *El Mercado de Trabajo: Teoría y aplicaciones: lecturas seleccionadas*, Alianza Editorial, Madrid, pp. 193-221.

Piore, Michael (1983b), "La dualidad como una respuesta al cambio y la incertidumbre", en Toharia Luis, *El Mercado de Trabajo: Teoría y aplicaciones: lecturas seleccionadas*, Alianza Editorial, Madrid, pp. 223-254.

Rendón Gan, Teresa (2003), Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del Siglo XX. México: UNAM; CRIM; PUEG.

Reich, Michael, David Gordon and Richard Edwards, (1973), "A Theory of Labor Market Segmentation", in *The American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, May, pp. 359-365.

Reskin, B.F., and Heidi, I. Hartmann (1986), *Women's Work, Men's Work. Sex Segregation on the Job*, National Academy Press, Washington, D.C.

Sahota, Gian Singh (1978), "Theories of Personal Income Distribution: A Survey" *Journal Of Economic Literature*, Vol. 56, Marzo, pp. 1-55.