

REVISTA

CIENCIA Y UNIVERSIDAD

REVISTA DE ECONOMÍA

Julio - Diciembre 2021 Num. 43



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

FINANCIACIÓN: UN ANÁLISIS POR MEDIO DE LOS CRÉDITOS EDUCATIVOS EN MÉXICO PARA EL PERIODO 2000-2021.

FAUSTINO VEGA MIRANDA.

¿ES RELEVANTE LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE? EL CASO DE MEXICALI, BAJA CALIFORNIA.

ANA ELENA ANDERE REYES, JESÚS ARMANDO RÍOS-FLORES.

SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO, 2005-2020.

LORENA GUADALUPE CORRALES BORBOA, ARTURO RETAMOZA LÓPEZ.

LA MIGRACIÓN INTERNA FORZADA EN LA ZONA SERRANA DE SINALOA, MÉXICO (2010-2018).

OMAR LIZARRAGA, DAVID ARAMBURU LIZARRAGA.

EVALUACIÓN DE PROGRAMA DE FOMENTO EMPRESARIAL EN MICROEMPRESAS BENEFICIARIAS MICHOACANAS

SAÚL ALFONSO ESPARZA-RODRÍGUEZ, GABINO GARCÍA TAPIA, JAIME APOLINAR MARTÍNEZ-ARROYO, FERNANDO ÁVILA CARREÓN.

COMPARACIÓN DEL ÍNDICE DE LA CALIDAD DEL AIRE: EL CASO DE MÉXICO, RUSIA, ESTADOS UNIDOS, UNIÓN EUROPEA Y CHINA.

ABRIL YURIKO HERRERA RÍOS, ALEXANDER BAGIN.

ISSN 0185-6618

SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO, 2005 - 2020

LORENA GUADALUPE CORRALES BORBOA

Universidad Autónoma de Sinaloa
Correo electrónico: lborboa@facesuas.edu.mx

ARTURO RETAMOZA LÓPEZ

Universidad Autónoma de Sinaloa
Correo electrónico: a.retamoza@uas.edu.mx

Resumen: La segregación ocupacional es una de las limitantes que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. Debido a los roles de género y a la división sexual del trabajo existente, las ocupaciones están catalogadas como femeninas y masculinas, haciendo más difícil la participación laboral femenina. El objetivo de este trabajo es calcular la segregación sectorial y ocupacional para hombres y mujeres en México de 2005 a 2020, medido a través de un índice de disimilitud, apoyado con un indicador de concentración, utilizando la base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). El resultado indica que hubo segregación ocupacional y diferencias importantes en cómo se concentraron hombres y mujeres en ese periodo.
Palabras clave: segregación, género, ocupaciones, índice de disimilitud, mercado laboral.

Palabras clave: segregación, género, ocupaciones, índice de disimilitud, mercado laboral.

Abstract: *Occupational segregation is one of the constraints faced by women in the labor market. Due to gender roles and the existing sexual division of labor, occupations are classified as female and male, making female labor participation more difficult. The objective of this paper is to calculate sectoral and occupational segregation for men and women in Mexico from 2005 to 2020, measured through a dissimilarity index, supported with a concentration indicator, using the National Occupation and Employment Survey (from its initials in Spanish, ENOE) database. The results indicate that there was occupational segregation and important differences in how men and women were concentrated in that period.*
Key words: segregation, gender, job occupations, dissimilarity index, labor market.

Keywords: segregation, gender, job occupations, dissimilarity index, labor market.

INTRODUCCIÓN

Una de las desigualdades que se presenta en el mercado laboral es la segregación ocupacional, problema que persiste a lo largo del tiempo, donde las ocupaciones están catalogadas como femeninas y masculinas, siendo una limitante al momento de incorporarse al mercado laboral.

Lago (2002) indica que las ocupaciones catalogadas como masculinas son: técnicos y profesionales en operaciones financieras y comerciales, trabajadores agrícolas, trabajadores en construcción, mecánicos y ajustadores de equipos eléctricos y electrónicos; en cambio las ocupaciones estereotipadas como femeninas son: enseñanza, auxiliares administrativos, servicios personales y comercio.

A pesar de los avances en materia de igualdad de género, aún sigue vigente esta clasificación en las ocupaciones y en los sectores de la actividad económica. Esto puede darse hasta en las economías más competitivas (Blau y Kahn, 2017), al concentrarse hombres y mujeres en ciertas ocupaciones, no solo ocasiona la segregación horizontal u ocupacional, sino también la segregación vertical, lo que puede influir en las diferencias salariales.

La segregación ocupacional es definida como “la tendencia que limita a mujeres y hombres a cierta gama de empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones” (INMUJERES, 2007, p.118).

Varios autores, como Aguilar et al., (2019), De Oliveira, O. y Ariza, M. (2000) destacan que los roles de género tan marcados que tenemos en México pueden ser una de las razones de la desigualdad de género. La llegada de los hijos puede acentuar la desigualdad en el mercado laboral, así como la división sexual del trabajo, además, el trabajo doméstico recae en el género femenino, trayendo como consecuencia segregaciones laborales y brechas salariales (De Oliveira y Ariza, 1999).

Por otra parte, en el mercado de trabajo, empresas y empleadores llevan a cabo prácticas discriminatorias hacia las mujeres, dejándolas fuera de algunas oportunidades laborales, como el no poder acceder a cualquier ocupación, quedar estancadas en puestos inferiores con efecto de suelo pegajoso, o no poder ascender a puestos de mayor liderazgo, encontrándose con un techo de cristal.

Hoy en día, la participación femenina en el mercado laboral se ha incrementado pasando de 41.4% en el año 2005 a 44.2% en el 2021 de acuerdo a datos de INEGI (2021), sobre todo en las zonas urbanas, donde se observa que las mujeres que habitan en estas zonas tienen mayor probabilidad de participar en el mercado laboral, con 15.1 puntos porcentuales más que en las zonas rurales en el año 2021 (INEGI, 2021), sin embargo, se presentan otros tipos de limitantes para las mujeres que se incorporan en el mercado de trabajo, siendo la segregación ocupacional una de ellas.

El propósito de esta investigación es conocer el grado de segregación por género a nivel sectorial y ocupacional, y obtener cuáles son las principales diferencias en la concentración en el periodo de 2005 a 2020 en México, medido a través de un índice de disimilitud y un indicador de concentración, para las personas económicamente activas y ocupadas en el mercado laboral formal, para las zonas urbanas con más de 100 mil habitantes.

Es importante mencionar que en el año 2020 fue el año en que inicia la contingencia sanitaria de la pandemia de Covid-19, afectando a toda la población en cuestiones educativas, sociales, laborales, entre otras, y gracias a esto se ha hecho más visible la división sexual del trabajo. A las tareas de cuidado, que recaen principalmente en la mujer, se les agregó la tarea de la atención y continuidad escolar de sus hijos desde casa, así como el aumento de la carga de trabajo doméstico no remunerado (CEPAL, 2020), por lo tanto a partir de este año las mujeres enfrentan nuevos retos y la segregación ocupacional se puede ver acentuada.

Este trabajo se divide en cinco apartados, primeramente, se describe la segregación y se explican el índice y el indicador para medirla. En segundo lugar, se muestran algunos antecedentes de la segregación ocupacional a nivel internacional y nacional; en el tercer apartado, se abordan algunos conceptos y teorías para el análisis de este tema, destacando cómo los roles de género y la división sexual del trabajo pueden influir en esta segregación, así como los términos de suelo pegajoso y techo de cristal, los cuales explican esta problemática. En el cuarto apartado se describen los métodos, las variables y fuentes utilizadas; posteriormente se presentan los resultados del periodo; y por último las conclusiones, encontrando que hubo una segregación entre hombres y mujeres, y que existen diferencias en las concentraciones ocupacionales.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

La segregación ocupacional es un problema que ha perdurado en el mercado laboral y es una de las principales limitantes que enfrentan las mujeres a nivel mundial, debido a que las ocupaciones están catalogadas como masculinas y femeninas. Aunque ya se ha comenzado con un cambio para eliminar estas segregaciones, todavía queda camino por recorrer.

La segregación ocupacional por género es la agrupación de la fuerza laboral en la cual ciertas ocupaciones son dominadas por hombres y otras por mujeres. Este fenómeno es ocasionado por los roles tradicionales de género y no por las diferencias en capital humano (Calónico y Ñopo, 2009).

Las mujeres siguen predominando en aquellas profesiones que históricamente han sido catalogadas como femeninas: como maestras, secretarías, entre otras; sin lograr la completa participación en ciertas ocupaciones, como en el sector agrícola o posiciones no manuales calificadas o semicalificadas (Solís, 2017).

Uno de los principales métodos para medir la segregación ocupacional es el Índice de Duncan, también conocido como Índice de disimilitud (ID), que indica el porcentaje de hombres o mujeres que deben cambiar de ocupación para tener una distribución igualitaria entre las ocupaciones (Blau y Kahn, 2017).

Sin embargo, este índice es informativo, solo muestra el grado de segregación, pero no indica en cuáles sectores y ocupaciones hay mayor o menor concentración (Hook y Pettit, 2016), por lo tanto, debe ser apoyado por indicadores de participación, representación y concentración (Cáceres, et al., 2004).

Antecedentes

Pese a que cada vez es mayor la participación femenina en el mercado laboral de América Latina y el Caribe, este se concentra en trabajos precarios, mal remunerados y de baja competitividad, existiendo grandes brechas en la participación laboral, así como una segregación sectorial y ocupacional (Heller, 2010).

En el caso de España, Cáceres, et al. (2004), obtuvieron un índice de disimilitud alto, incrementándose en el periodo analizado, siendo 49.9 por ciento en 1994 y 52.0 por ciento en 2001, resultado que indica como la mitad de los hombres o mujeres que laboraron en España en esos años, deben de cambiar de ocupación para eliminar la segregación ocupacional.

Para Estados Unidos, Blau et al. (1998) encontraron que la segregación ocupacional ha disminuido, sin embargo, el nivel de segregación sigue siendo alto. En 1970, el nivel de segregación fue de 67.7 por ciento, en 1980 de 59.2 por ciento y en 1990 de 52.9 por ciento, estas cifras indican que más de la mitad de hombres o mujeres debieron de cambiar de ocupación para que hubiera una distribución ocupacional igualitaria. Además de estas cifras, estos autores también mencionan que las investigaciones han descubierto que entre el 12 y el 37 por ciento de la diferencia salarial entre hombres y mujeres puede atribuirse a la segregación ocupacional.

En algunas investigaciones para México se destaca la segregación ocupacional. En el trabajo de Calónico y Ñopo (2009) para las zonas urbanas de México, medido por un índice de disimilitud, encontraron una segregación de 34.9 por ciento en 1994 y de 32.5 por ciento en 2004. Por otra parte, Gómez et al. (2017) en su trabajo para México, obtuvieron un resultado en el índice de disimilitud de 37.9 por ciento para el 2005 y 37.9 por ciento para el 2014, lo que indica la existencia de segregación y también que no ha variado en el tiempo.

Actualmente, para las mujeres el acceso a algunas ocupaciones es más fácil, sin embargo, no se puede decir que las mujeres están libres de limitaciones, ya que se encuentran con barreras para acceder a ciertas profesiones relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, donde la incorporación de las mujeres es todavía baja.

Roles de género y división sexual del trabajo

Lamentablemente aún no se logra la plena incorporación de hombres o bien mujeres en algunas ocupaciones, y el mercado laboral mexicano todavía se encuentra segregado, esto puede ser ocasionado por los roles de género tan acentuados que tenemos en nuestro país.

Los roles de género son definidos por la sociedad y son los que dictan el comportamiento de hombres y mujeres. En este sentido, el papel de la mujer está relacionado con el rol reproductivo, la maternidad, las tareas domésticas y de cuidado de otras personas, limitando a la mujer en el trabajo extradoméstico (De Oliveira y Ariza, 1999).

A causa de estos roles de género, se da la división sexual del trabajo. INMUJERES (2007) menciona que esta división del trabajo establece las responsabilidades y obligaciones que debe tener cada género, además, Sollova y Salgado (2010) mencionan que la división sexual del trabajo puede originar la segregación ocupacional, dejando en evidencia como la mayoría de las mujeres participan más en ocupaciones relacionadas con el cuidado y atención.

También, De Oliveira y Ariza (2000), exponen que, debido a esta división sexual del trabajo, el trabajo doméstico corresponde principalmente a las mujeres, limitándolas en el trabajo extradoméstico, haciendo más difícil la conciliación entre el trabajo y la familia, lo cual las puede llevar a segregarse en ciertas ocupaciones o sectores económicos, al participar en espacios que les permitan realizar las tareas domésticas y de cuidados.

La división sexual del trabajo reproduce la segregación en las ocupaciones, resultando en desigualdades en la calidad y en la división del empleo entre hombres y mujeres (Soto, 2012). También Buedo (2015) expone como al momento de brindarse oportunidades en el mercado laboral, se sigue diferenciando el acceso entre géneros.

Además, suele ser que las mismas mujeres elijan este tipo de trabajos catalogados como femeninos, concentrándose su participación en esas ocupaciones, debido a que encuentran más flexibilidad o compatibilidad entre el trabajo y la familia, sobre todo las mujeres casadas y con hijos, que buscan la compatibilidad entre su rol reproductivo y productivo (De Oliveira y Ariza, 2000).

Suelo pegajoso y techo de cristal

Suelo pegajoso y techo de cristal son dos términos que surgieron en las últimas décadas del siglo XX para expresar los nuevos obstáculos que enfrentaban las mujeres. Sin embargo, previo a estos conceptos, se usaban otros términos para describir las desigualdades en el mercado laboral, como fue la segregación ocupacional y el etiquetado de puestos femeninos y masculinos descritos por Bergmann (1974), así como la discriminación salarial. Ya desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX existen investigaciones que hablan sobre las diferencias salariales, pero se enfocaban más en justificar el por qué las mujeres ganaban menos, como los trabajos de Marshall (1890), Edgeworth (1922) y Pigou (1924) (Citados en Domínguez y Sánchez, 2007). La discriminación salarial es cuando una persona recibe menor sueldo que otra por realizar el mismo trabajo, siendo la mujer la más afectada por este tipo de discriminación, problema que sigue vigente en el mercado laboral (Baquero et al., 2000).

Conforme se incrementa la participación laboral femenina surgen nuevas limitantes y con esto nuevos términos para describir las problemáticas.

Para Harlan y White Berheide, (1994) suelo pegajoso suele referirse al pago que mantiene a las mujeres en puestos de baja movilidad y remuneración, y que las barreras sociales y organizacionales no les

permiten dejar estos puestos. Por su parte, INMUJERES (2020) menciona que este adhesivo está asociado a las responsabilidades con los hijos y del hogar.

Otro término es techo de cristal (glass ceiling), el cual es utilizado para describir la discriminación que sufren las mujeres en el desarrollo profesional y en la ocupación de puestos más altos. Este techo de cristal puede existir en empresas del sector público, privado, en la política, universidades, entre otros, y puede estar relacionado con la cultura organizacional (Sepúlveda et al., 2012).

Techo de cristal fue un término usado por primera vez en 1978 por Marilyn Loden en un panel de discusión llamado *Messages of limitation which confront women and the effect of aspirations* (Mensajes de limitación que confrontan las mujeres y el efecto en las aspiraciones). Loden (2017) menciona que utilizó ese término porque se describían ciertas barreras que no permitían llegar a las mujeres a puestos altos, cuestiones que no eran personales sino culturales, o por consecuencia de la estructura del mercado laboral, pero lo sorprendente es que esas barreras hoy en día se han fortalecido y persisten en diferentes tipos de organizaciones e instituciones.

Morrison, White y Van Velsor (1987) exponen que históricamente se han percibido diferencias en las habilidades y actitudes gerenciales de hombres y mujeres, y se tiene la creencia que los hombres son más aptos para estos puestos, dejando a las mujeres fuera de ellos, creando una barrera invisible y sólida. El techo de cristal también hace referencia a las barreras culturales e institucionales que restringen las oportunidades para las mujeres y minorías en el mercado laboral (Harlan y White, 1994).

Sepúlveda et al. (2012) argumentan que las mujeres con mismos logros y capacidades que los hombres no logran ascender a esos puestos de mayor posición, o si lo logran es a una velocidad menor que la de los hombres.

Por otra parte, puede ser que el suelo pegajoso y el techo de cristal sean una elección de las mujeres, que debido a sus responsabilidades domésticas deciden permanecer en puestos inferiores o medios para poder tener un equilibrio, pero esta desigual distribución en las responsabilidades no les permite acceder a puestos de poder (Camarena y Saavedra, 2018).

Aunado a estos conceptos, se empiezan a estudiar nuevas dimensiones que demuestran la diferencia entre ser padre o madre. La pena-

lización por maternidad (motherhood penalty) son todas aquellas desventajas que pueden presentarse a una mujer que tiene hijos a lo largo de la trayectoria laboral, desde la contratación, desempeños, ascensos y hasta el despido (López et al., 2018). En cambio, el término prima de paternidad (fatherhood premium), analiza las ventajas laborales que pueden tener los hombres al ser padres, sobre todo en los ascensos a puestos gerenciales (O'Brien et al., 2020).

La realidad es que hay muchas mujeres que, a pesar de estar profesionalmente preparadas, tienen que decidir entre la familia y la carrera profesional, por el hecho de que en el mercado laboral es difícil poder combinar ambas actividades. ariedad de la muestra.

TEORÍAS DE LA DISCRIMINACIÓN Y MODELO DE CONCENTRACIÓN OCUPACIONAL

Las desigualdades presentes en el mercado laboral también pueden deberse a que existe una discriminación al momento de acceder al mercado. Se discrimina por el gusto de no asociarse con cierto tipo de personas en ciertos puestos de trabajo (Becker, 2010), o bien, por la creencia de que el sexo de la persona puede influir en la productividad (Phelps, 1972).

En la teoría del gusto por discriminar, Becker (1971) establece el concepto de gusto por discriminar, el cual implica que la persona debe pagar o perder ingresos por la discriminación. Las personas con el gusto por discriminar actúan como si hubiera un costo no monetario por el hecho de tratar con las personas del grupo discriminado, además, este gusto por discriminar también se puede dar en los clientes, proveedores hasta los mismos empleados, que no quieren tratar con mujeres en ciertos puestos o profesiones (Becker, 1993).

Sumada a esta teoría, se desarrolla la teoría de la discriminación estadística por Phelps (1972), retomada por Arrow (1973), y después por Aigner y Cain (1977), estos autores exponen que la discriminación no tiene relación con la productividad de la persona, y que las decisiones para contrataciones o ascensos laborales son tomadas basadas en las características promedio del grupo al que la persona pertenece.

Phelps (1972) indica que se discrimina por creencias asociadas con el sexo de la persona y como este influiría en sus capacidades, y aunque en habilidades o capacidades pueden ser iguales o mejores, los prejuicios de ser mujer pueden influir al momento del acceso al trabajo. Por

lo tanto, las empresas pueden excluir a las mujeres de ciertos puestos o promociones hasta pagarles menos debido a este tipo de discriminación (Blau y Kahn, 2017).

A pesar de que las mencionadas son teorías desarrolladas décadas atrás, estas siguen siendo vigentes, ya que ambos tipos de discriminación se pueden presentar en el mercado laboral, poniendo barreras a las mujeres para acceder a algunos puestos u ocupaciones.

Por su parte, Bergmann (1974) desarrolló el Modelo de Concentración Ocupacional (Occupational Crowding Model), la autora expone cómo la concentración ocupacional puede llevar a la segregación en el mercado laboral, la cual puede ser causada por el sexo o raza de la persona. Este modelo sugiere que las ocupaciones donde hay mayor concentración de mujeres el salario es menor, que en aquellas que son mayormente ocupadas por hombres, además este modelo supone que mujeres y hombres tienen la misma productividad marginal y que si no hubiera esta segregación ocupacional, tendrían los mismos salarios (Amarante y Espino, 2004).

Bergmann (1974) indica que catalogar a los puestos como femeninos o masculinos forman parte del sistema social, derivado de cuestiones ideológicas y culturales, entonces por estas creencias se les limita a las mujeres el acceso a las ocupaciones catalogadas como masculinas, presentándose la desigualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Sin embargo, Becker (1985) expone que la división sexual del trabajo, la cual asigna a la mujer las responsabilidades del hogar y de los hijos, influye en las diferencias ocupacionales y diferencias salariales entre hombres y mujeres, esta segregación puede originarse por la transmisión cultural, donde inculca diferencias en preferencias y aspiraciones en las personas (England, 2005).

Esto afecta a las mujeres en la elección y acceso de las ocupaciones, puestos y sectores de trabajo, provocando la segregación horizontal y ocasionando un efecto de suelo pegajoso, pero que también afecta en el crecimiento laboral, que no puedan aspirar y acceder a puestos de mayor responsabilidad como gerencias o direcciones, ocasionando la segregación vertical y el efecto de techo de cristal.

METODOLOGÍA

Para este trabajo de investigación se calculó el índice de disimilitud y el indicador de concentración para hombres y mujeres de 15 a 65 años

de edad, económicamente activos y ocupados en el mercado laboral formal en México, para las zonas urbanas con más de 100 mil habitantes, desde el año 2005 al 2020. La base de datos empleada es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), del tercer trimestre de cada año. Las variables utilizadas son las descritas en el Cuadro 1.

Para la clasificación de las ocupaciones, se empleó la misma utilizada por la ENOE, la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) para el año 2005 al 2012, y Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) de 2012 en adelante, basado en los criterios establecidos por INEGI para la homologación de la clasificación de las ocupaciones.

Figura 1. Red de cointegración en 2019 (izquierda) y 2020 (derecha)

Categoría	Variable	Descripción
Socio-demográfica	<i>Género</i>	0. Hombre
		1. Mujer
	<i>Sector de la actividad económica</i>	1. Construcción
		2. Industria manufacturera
		3. Comercio
		4. Servicios
		5. Otros
		6. Agropecuarios
Ocupacional	<i>Ocupación</i>	1. Profesionales, técnicos y trabajadores del arte
		2. Trabajadores de la educación
		3. Funcionarios y directivos
		4. Oficinistas
		5. Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes
		6. Comerciantes
		7. Operadores de transporte
		8. Trabajadores en servicios personales
		9. Trabajadores en protección y vigilancia
		10. Trabajadores agropecuarios

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE e INEGI.

El Índice de Disimilitud se puede definir como el cociente de dividir uno entre dos multiplicado por la sumatoria de las diferencias absolutas entre la proporción de todas las mujeres y la proporción de todos los hombres en cada ocupación (Gómez, et al., 2017). Si el resultado es cero, indica que no hay segregación ocupacional, pero si el resultado es uno, indica que si existe una segregación en el mercado laboral. Para

calcular el ID sectorial y el ID ocupacional en cada sector económico se expresa de la siguiente forma:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i^n \left| \frac{m_i}{M} - \frac{h_i}{H} \right| \quad 0 \leq ID \leq 1 \quad (1)$$

Donde i se refiere a cada sector u ocupación, m es la cantidad de mujeres y M es el total de mujeres ocupadas; h es la cantidad de hombres y H es el total de hombres ocupados.

Sin embargo, es necesario utilizar un indicador de concentración, que indique cómo es la distribución y cómo ha evolucionado a lo largo de este periodo (Cáceres et al., 2004).

El Indicador de Concentración (IC), indica el porcentaje del empleo total de B que se sitúa en la ocupación o sector económico i . Donde B puede ser hombres o mujeres.

$$IC = \frac{B_i}{B \text{ empleo total}} \times 100 \quad (2)$$

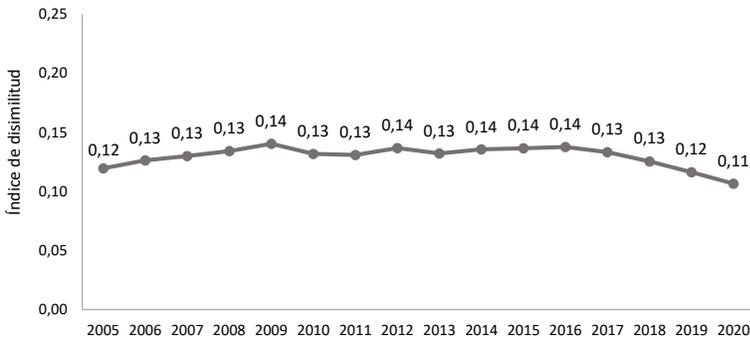
Lo importante es conocer cómo ha evolucionado la segregación y concentración sectorial y ocupacional, si hay mejoras en este periodo analizado y si existen diferencias ocupacionales entre hombres y mujeres. Se utilizó el software STATA para calcular el ID e IC sectorial y ocupacional del periodo 2005 al 2020.

RESULTADOS

Los resultados indican que hubo diferencias sectoriales y ocupacionales y en cómo se concentraron hombres y mujeres, además, no han variado a lo largo del periodo, indicando que la segregación se ha mantenido. En el apartado de Anexos se muestran los resultados de los indicadores de concentración de los sectores económicos y de las ocupaciones para cada año del periodo.

El ID sectorial entre hombres y mujeres ha sido constante a lo largo del periodo con un ligero decremento en los últimos dos años. El ID para el año 2018 fue 0.13 y el ID para el año 2020 fue de 0.11, lo cual indica que el 11 por ciento de hombres o bien de mujeres deben cambiarse de sector para tener una distribución igualitaria. En el siguiente Gráfico 1 se muestra la tendencia.

Gráfico 1. Índice de disimilitud de los sectores económicos

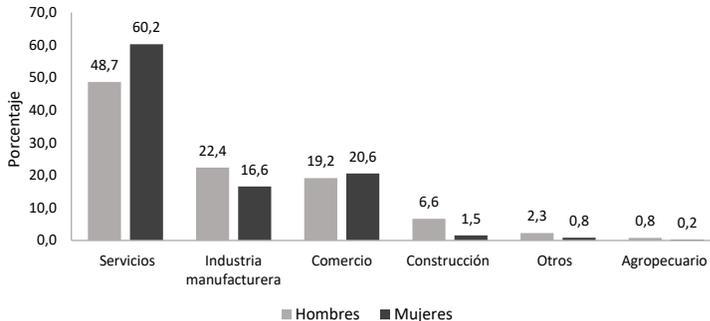


Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE e INEGI (Información del tercer trimestre de cada año).

Aunado a este resultado, el cual es apoyado con un indicador de concentración sectorial, debido a la poca variación de un año a otro (véase Anexo 1) en el Gráfico 2 se muestra el promedio de concentración en los sectores económicos en el periodo de 2005 a 2020. Se observa que en el sector servicios es donde más se concentraron hombres y mujeres, sin embargo, es el sector que presentó mayor diferencia, siendo de 11.5 puntos porcentuales en promedio del periodo, en el cual las mujeres se concentraron más, laborando el 60.2 por ciento de ellas.

Otras diferencias fueron en los sectores de industria manufacturera y de construcción, en cual los hombres se concentraron más. En el sector de industria manufacturera los hombres se concentraron en un 22.4 por ciento promedio del periodo, en cambio las mujeres su nivel de concentración fue de 16.6 por ciento en promedio. El sector construcción es un sector que se considera masculino y se observa que solo un 1.5 por ciento promedio de las mujeres laboraron en el periodo, y los hombres fue de 6.6 por ciento promedio del periodo.

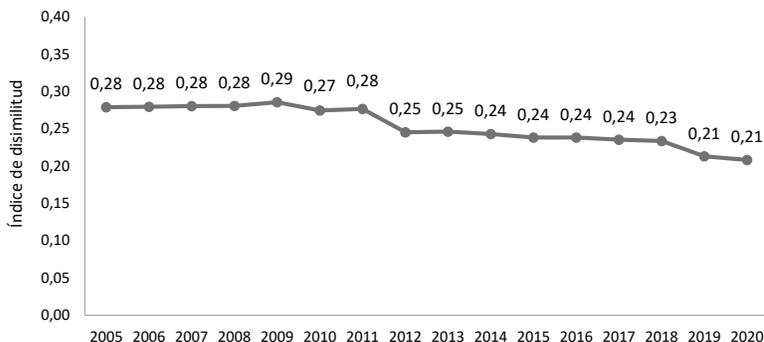
Gráfico 2. Indicador de concentración sectorial promedio de 2005 a 2020



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE e INEGI (Información del tercer trimestre de cada año).

En cuanto al ID ocupacional, indica la presencia de una segregación entre hombres y mujeres, a pesar de que se ve una mejora a lo largo del periodo, pasó de 28 por ciento en el 2005 a 21 por ciento en el 2020, que es la cantidad de hombres o mujeres que debieron de cambiar de ocupación. En el Gráfico 3 se muestran los resultados.

Gráfico 3. Índice de disimilitud ocupacional



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE e INEGI (Información del tercer trimestre de cada año).

Revisando el indicador de concentración de las ocupaciones en el Gráfico 4, también se muestra el promedio de concentración del periodo, debido a la poca variación de un año a otro (véase Anexo 2 y 3) se observan diferencias importantes. Como en la ocupación de oficinistas, fueron las mujeres las que se concentraron más, con un 28 por ciento en promedio y los hombres solo fue de un 14 por ciento en promedio del periodo, esta ocupación ha sido considerada como femenina y es la ocupación donde más laboraron las mujeres.

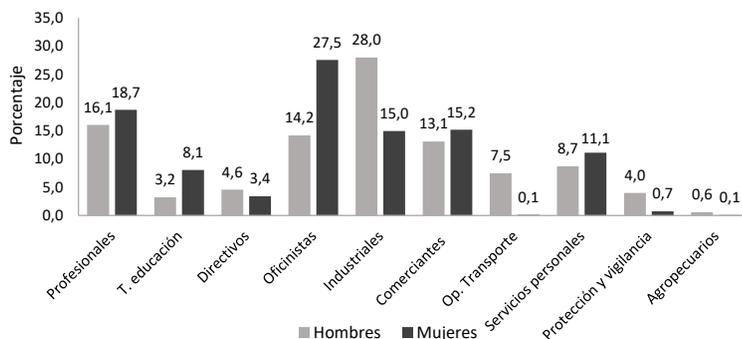
También hubo diferencias en la ocupación de trabajadores industriales, un promedio 28 por ciento de hombres se concentraron en esta ocupación y un promedio de 15 por ciento de mujeres, siendo esta ocupación y la de oficinistas, las ocupaciones con mayores diferencias entre hombres y mujeres.

Categorizando las diferencias en las otras ocupaciones, de acuerdo si las mujeres u hombres se concentraron más, y ordenadas de mayor a menor diferencia, se obtuvo que las mujeres se concentraron más en las ocupaciones de: trabajadores de la educación, fue 8.1 por ciento promedio del periodo para las mujeres y de 3.2 por ciento promedio para los hombres; en la ocupación de profesionales, las mujeres se con-

centraron en un 18.7 por ciento promedio y los hombres en un 16.1 por ciento promedio; en trabajadores de servicios personales, fue 11.1 por ciento promedio para las mujeres y 8.7 por ciento promedio para los hombres; y comerciantes, las mujeres se concentraron en un 15.2 por ciento promedio y los hombres en un 13.1 por ciento promedio del periodo.

Las otras diferencias donde se concentraron más los hombres, ordenadas de mayor a menor diferencia, son: la ocupación de operadores de transporte con un 7.4 por ciento de diferencia en promedio del periodo y 0.1 por ciento en promedio para las mujeres; trabajadores de protección y vigilancia con un 3.3 por ciento promedio para los hombres y un 0.7 por ciento para las mujeres. Coincide con que estas dos ocupaciones son catalogadas como masculinas y no se ven cambios importantes a lo largo de estos 15 años; y la ocupación de funcionarios y directores, los hombres son los que se concentraron, fue de un 4.6 por ciento promedio en el periodo para los hombres y de 3.4 por ciento promedio para las mujeres.

Gráfico 4. Indicador de concentración ocupacional promedio de 2005 a 2020



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE e INEGI (Información del tercer trimestre de cada año).

CONCLUSIÓN

A pesar de que ya se ha empezado con un cambio, y las mujeres están laborando en ocupaciones estereotipadas como masculinas, aún hay mucho por hacer, no solo en el mercado laboral, sino en al ámbito social, educativo y familiar, para no seguir reforzando los estereotipos y roles de género.

En el acceso a las ocupaciones en México, se observa que aún sigue vigente la segregación ocupacional, limitando el acceso tanto a hombres como a mujeres a ciertas ocupaciones y dando la pauta de la vigencia de la división sexual del trabajo y de los roles de género tan marcados que tenemos en nuestro país.

En los años del periodo analizado, se ve la misma tendencia en cómo se concentran hombres y mujeres en sectores y ocupaciones, no se aprecia una mejora que indique que esta segregación está disminuyendo y que pueda eliminarse en los próximos años.

Al hacer el análisis de segregación en los sectores económicos, se obtuvo un índice de disimilitud bajo, de un 11 por ciento en el año 2020, sin embargo, la concentración está en el sector servicios sobre todo para las mujeres, siendo más de la mitad de las mujeres ocupadas las que laboraron en este sector. En cambio, al realizar el análisis por ocupaciones se observa un mayor nivel de segregación de 21 por ciento en el año 2020. A pesar de que se ve una ligera mejoría en este índice a lo largo del periodo, da la pauta a una necesidad de mejoras que deben lograrse para obtener una distribución más igualitaria.

El acceso a ciertas ocupaciones es una de las limitantes que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, donde la segregación ocupacional está definida por la estructura laboral y social, y puede agravarse por las responsabilidades familiares que recaen principalmente en las mujeres.

No obstante, es importante recalcar que el hecho de que haya segregación, y que hombres y mujeres se concentren en ciertas ocupaciones, también es una limitante para los hombres que no les permite acceder con facilidad en aquellas ocupaciones que son catalogadas como femeninas, por lo tanto, las limitantes son para ambos grupos.

Estos resultados concuerdan con el modelo de concentración ocupacional, donde se ve claramente en ciertas ocupaciones y hasta en ciertos sectores, que las mujeres y hombres se distribuyen de manera diferente. Este resultado hace cuestionarnos si esta segregación es debido al sistema de creencias que hemos aprendido, con estereotipos que son enseñados y reforzados por diferentes instituciones a lo largo de nuestra vida, mismos que a su vez se reforzaron por la contingencia sanitaria de Covid-19.

La segregación se mantiene debido a las normas sociales tanto de la oferta y la demanda del trabajo, por las ideas preconcebidas de cuáles trabajos son apropiados para cada género y por las preferencias de

los empleadores, por eso la importancia de que haya políticas públicas dirigidas a este tema, programas de cuidado infantil y de apoyo para las mujeres que son madres, sobre todo para aquellas que son solteras o jefas de hogar. Es necesario también eliminar los estereotipos de género, roles de género y la división sexual del trabajo desde la parte educativa, social, laboral, económica, familiar y en todos los ámbitos, ya que es un hecho que aún hay mucho camino por recorrer para lograr una igualdad ocupacional de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, S., Arceo, E. y De la Cruz, E. (2019). Inside the Black Box of Child Penalties. SSRN. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3497089>
- Aigner, D. y Cain, G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 175-187. <https://doi.org/10.1177/001979397703000204>
- Amarante, V. y Espino, A. (2004). La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados. Uruguay, 1990-2000. *Desarrollo Económico*, 44(173), 109-129. <https://doi.org/10.2307/3455869>
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, 3(10), 3-33. <https://dataspace.princeton.edu/bitstream/88435/dsp014t64gn18f/1/30a.pdf>
- Baquero, J., Guataqui, J. y Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. *Economía, Borradores de investigación*, 8.
- Becker, G. (1971). *Economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Becker, G. (1985) Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor, *Journal of Labor Economics*, 3(1), S33-S58. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdf/10.1086/298075>
- Becker, G. (1993). Nobel lecture: The economic way of looking at behavior. *Journal of political economy*, 101(3), 385-409. <https://doi.org/10.1086/261880>.
- Becker, G. (2010). *Economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Bergmann, B. (1974) Occupational Segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110. <https://www.jstor.org/stable/40315472>
- Blau, F., Simpson, P. y Anderson, D. (1998). Continuing progress? Trends in occupational segregation in the United States over the 1970s and 1980s. *Feminist economics*, 4(3), 29-71. <https://doi.org/10.1080/135457098338301>
- Blau, F. y Kahn, L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Buedo, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Res, Revista de Educación Social*, 21, 64-83. <https://eduso.net/res/wp-content/uploads/documentos/680.pdf#page=65>
- Cáceres, J., Escot, L., Fernández, J. y Saiz, J. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Do-

- cumentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid, 6. <https://idus.us.es/handle/11441/97092>
- Calónico, S. y Ñopo, H. (2009). Gender segregation in the workplace and wage gaps: evidence from urban México 1994-2004. *Occupational and Residential Segregation*, 17, 245-270. [https://doi.org/10.1108/S1049-2585\(2009\)0000017015](https://doi.org/10.1108/S1049-2585(2009)0000017015)
- Camarena M. y Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. La ventana. *Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i47.6680>
- CEPAL (2020). El desafío social en tiempos del COVID-19. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45527/5/S2000325_es.pdf
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: Una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de Población*, 5(20), 89-127. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202005>
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 43, 11-33. <https://doi.org/10.24201/edu.v15i1.1065>
- Domínguez, R. y Sánchez, N. (2007). Los diferenciales salariales por género en España durante el desarrollismo franquista. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 117(1), 143-160.
- England, P. (2005). Gender inequality in the labor markets: the role of motherhood and segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 264-288. <https://doi.org/10.1093/sp/jxio14>
- Gómez, D., Huesca, L. y Horbat, J. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El periplo sustentable*, (33), 159-191. <https://rperiplo.uaemex.mx/article/view/4855>
- Harlan, S. y White, C. (1994). Barriers to workplace advancement experienced by women in lowpaying occupations. Washington, DC: U.S. Glass Ceiling Commission. <https://hdl.handle.net/1813/79400>
- Heller, L. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. Santiago de Chile: Naciones Unidas-CEPAL, División de asuntos de género. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5818>
- Hook, J. y Pettit, B. (2016). Reproducing occupational inequality: motherhood and occupational segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 23(3), 329-362. <https://doi.org/10.1093/sp/jxvoo4>
- INEGI. (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. Microdatos. Base de datos. 2005

- a 2021 tercer trimestre. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos>
- INMUJERES. (2007). Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- INMUJERES. (2020). Glosario para la igualdad. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/piso-pegajoso>.
- Lago, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 98, 171-196. <https://doi.org/10.2307/40184443>
- Loden, M. (2017). Revisiting the glass ceiling. <http://www.loden.com/Site/Site/Articles%20-%20Videos%20-%20Survey/C615CFE8-A70C-4E3A-9F81-8EACBoEo87Do.html>
- López, M., González, V., Sánchez, A. y Prieto, M. (2018). ¿Existe penalización por maternidad? Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia, Ediciones Cinca.
- Morrison, A., White, R., y Van Velsor, E. (2007). The Narrow Band. *Leadership in Action*, 7(2), 1-7. doi:10.1002/lia.4070070201
- O'Brien, L., O'Reilly, A. y Vandenberg, M. (2020). *The Routledge Companion to Motherhood*. Routledge.
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 659-661. <https://www.jstor.org/stable/1806107>
- Sepúlveda, B., Algarra, A. y Ramos, R. (2012) Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo: Fundamentos Microeconómicos. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 1(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8131309>
- Solís, P. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Sollova, V. y Salgado, J. (2010). Segregación ocupacional por razones de género en el Estado de México, 1990-2000. *Papeles de población*, 16(64), 189-215. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252010000200008&lng=es&tlng=es.
- Soto, G. (2012). Factores que condicionan el desempeño femenino en América Latina. *Revista Gacela Laboral*, 18(3), 289-308. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33625439004.pdf>

Anexo 1. Indicador de concentración en los sectores económicos de 2005 a 2020.

Año	Construcción		Industria manufacturera		Comercio		Servicios		Otros		Agropecuario	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2005	6.19	1.53	22.35	17.17	19.64	20.54	48.48	59.53	2.39	0.96	0.96	0.27
2006	6.71	1.53	22.27	16.90	19.74	20.72	47.93	59.58	2.45	1.05	0.91	0.22
2007	6.96	1.31	21.28	16.09	19.69	21.43	48.77	60.03	2.40	0.95	0.89	0.18
2008	7.14	1.56	20.82	15.27	19.50	21.46	49.22	60.68	2.51	0.82	0.80	0.20
2009	6.44	1.43	19.94	13.33	19.48	21.18	50.70	63.04	2.55	0.83	0.88	0.19
2010	6.48	1.37	20.55	14.53	19.40	20.67	50.59	62.51	2.19	0.77	0.79	0.16
2011	6.62	1.56	20.86	14.88	19.20	20.32	50.23	62.19	2.29	0.84	0.81	0.21
2012	6.20	1.55	21.44	14.74	19.27	20.88	49.71	61.77	2.62	0.85	0.77	0.20
2013	6.50	1.53	22.38	16.26	19.03	20.69	48.82	60.38	2.45	0.92	0.81	0.23
2014	6.58	1.54	22.91	16.34	19.02	20.17	48.30	60.70	2.35	0.99	0.85	0.25
2015	6.95	1.67	23.18	16.90	18.65	19.99	48.06	60.37	2.32	0.86	0.85	0.22
2016	7.15	1.52	23.29	17.14	18.91	20.30	47.75	60.12	2.13	0.77	0.77	0.15
2017	6.88	1.55	24.10	18.06	18.75	20.03	47.49	59.55	2.05	0.64	0.72	0.18
2018	6.66	1.68	23.52	17.72	19.10	20.22	47.99	59.42	1.97	0.70	0.75	0.25
2019	6.64	1.45	25.30	20.59	18.51	20.08	47.01	57.06	1.87	0.62	0.67	0.20
2020	6.09	1.81	24.02	19.65	18.97	20.61	47.93	56.95	2.16	0.70	0.84	0.29
Prom.	6.64	1.54	22.39	16.60	19.18	20.58	48.68	60.24	2.29	0.83	0.82	0.21

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE e INEGI (Información del tercer trimestre de cada año).

Anexo 2. Índice de concentración ocupacional de 2005 a 2020.

Año	Profesionales, técnicos y trabajadores del arte		Trabajadores de la educación		Funcionarios y directivos		Oficinistas		Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2005	13.6	16.6	3.2	8.2	5.6	3.6	14.8	29.7	28.2	15.1
2006	13.9	16.5	3.2	8.5	5.7	3.6	15.6	29.9	28.1	14.8
2007	14.5	17.3	3.3	8.3	5.6	3.6	15.1	28.9	27.9	14.5
2008	14.8	17	3.2	8.4	5.3	3.3	15.4	29.2	27.5	13.8
2009	15.6	18.1	3.5	8.9	4.9	3.6	15.5	29.5	26.5	12.2
2010	15.8	18.3	3.5	8.4	5.1	3.5	15.5	29.3	26.2	13.2
2011	15.5	18.3	3.4	8.7	4.6	3.2	15.9	29.3	26.5	13.1
2012	16.7	19.6	3.3	8.2	4.6	3.6	14.1	27.7	26.9	13
2013	16.5	18.9	3	7.7	4.4	3.4	13.8	27.7	28.1	14.7
2014	16.4	19.3	3.4	8.3	4.2	3.3	13.3	26.7	28.4	15
2015	17	19.6	3.2	7.7	3.9	3.3	13.2	26.5	28.5	15.6
2016	16.9	19.3	3	8.1	4.1	3.6	12.8	26	29.1	15.6
2017	17	19.6	3.2	8.1	4	3.4	12.9	25.5	29.3	16.1
2018	17.3	20.5	3.3	7.7	4	3	13.2	25.6	28.9	16.4
2019	17.3	20	2.9	6.6	3.7	3.1	12.9	24.7	29.7	18.8
2020	17.9	20.9	2.9	7.3	3.7	3.6	13.4	24.5	28	17.3
Prom. Periodo	16.1	18.7	3.2	8.1	4.6	3.4	14.2	27.5	28	15

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE e INEGI (Información del tercer trimestre de cada año).

Anexo 3. Índice de concentración ocupacional de 2005 a 2020.

Año	Comerciantes		Operadores de transporte		Trabajadores en servicios personales		Trabajadores en protección y vigilancia		Trabajadores agropecuarios	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2005	13.1	14.7	7.2	0.1	7.6	11.1	6.1	0.9	0.6	0.1
2006	13	14.9	6.8	0	6.9	10.9	6.1	0.8	0.6	0.1
2007	12.8	15.3	7.1	0.1	7.2	11.1	6	0.8	0.6	0
2008	13.1	15.4	7.2	0.1	7	11.6	5.9	1.1	0.6	0.1
2009	13	15.4	7.2	0	6.9	11.2	6.2	1.1	0.6	0.1
2010	12.8	15	7.2	0.1	7.3	11.2	6.2	0.9	0.6	0.1
2011	12.7	15.1	7	0.1	7.2	11.1	6.4	1.1	0.6	0.1
2012	13.7	15.8	7.1	0.1	10.4	11.4	2.6	0.4	0.6	0.1
2013	13.3	15.7	7.7	0.1	10	11.3	2.6	0.5	0.6	0.1
2014	13.5	15.4	7.7	0.1	10	11.2	2.5	0.5	0.6	0.1
2015	13	15.3	8	0.1	10	11.2	2.4	0.6	0.6	0.1
2016	13.2	15.1	7.8	0.2	10.2	11.4	2.3	0.5	0.5	0.1
2017	13.2	15	7.8	0.2	10	11.4	2.2	0.5	0.6	0.1
2018	13.2	15	8	0.1	9.5	11.1	2.2	0.5	0.6	0.1
2019	12.9	14.8	8.1	0.2	9.8	11	2.1	0.6	0.5	0.1
2020	13.3	15.3	8	0.2	9.7	9.9	2.5	0.7	0.6	0.1
Prom. Periodo	13.1	15.2	7.5	0.1	8.7	11.1	4	0.7	0.6	0.1

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE e INEGI (Información del tercer trimestre de cada año).

Ciencia y Universidad, número 43.
Editada por la Universidad Autónoma de Sinaloa
a través de la
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,
se terminó de imprimir en el mes de Diciembre de 2021,
en la imprenta Universitaria.
Culiacán, Sinaloa México.
Se tiraron 1000 ejemplares.



**FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE SINALOA**