



Mayo 2010

TRAYECTORIA LABORAL DIFERENCIADA Y SEGREGACIÓN LABORAL DE GÉNERO EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

Mónica Colín Salgado¹

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Colín Salgado, M.: *Trayectoria laboral diferenciada y segregación laboral de género en instituciones públicas,* en *Contribuciones a las Ciencias Sociales,* mayo 2010.
www.eumed.net/rev/cccss/08/mcs.htm

Summary

The existence of job discrimination is a fact that has been seen both in fact and statistically. Empirical evidence shows that the highest rates of such discrimination are in those jobs that involve power and decision making. The increased presence of women in work activity is not reflected in its labor, and there is a great imbalance in the professional life of both sexes. This is particularly worrying in public institutions as the mainstreaming of gender in public policies has been one of the main commitments of the current government. However, cultural practices, labor and institutional seem not necessarily take into account this goal. This study analyzed the presence of job segregation and equal opportunities in the daily practices of public organizations, particularly the central agencies of the Government of the State of Guanajuato. It was found that as is the case in the federal administration, women are underrepresented in

¹ Doctorante en Administración por la Universidad Autónoma Querétaro y Profesor Investigador del Departamento de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guanajuato, Campus Guanajuato y de la Universidad Iberoamericana, Campus León.

positions of political and social power, and even in some areas and government agencies, participation of women is lower than the national average.

Keywords:

Gender, Career, Labor Market, Job Segregation, Public Institutions

Resumen

La existencia de la discriminación laboral es un hecho que se ha podido comprobar tanto en los hechos como estadísticamente. La evidencia empírica muestra que los mayores índices de esta discriminación se encuentran en aquellos puestos de trabajo que implican poder y toma de decisiones. La mayor presencia de la mujer en la actividad laboral no se refleja en su proyección laboral, existiendo un gran desequilibrio en la trayectoria laboral de ambos sexos. Esto resulta particularmente preocupante en las instituciones públicas ya que la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y la búsqueda de la igualdad de oportunidades se han constituido como parte de los principales compromisos del actual gobierno. Sin embargo, las prácticas culturales, laborales e institucionales parecen no tomar en cuenta necesariamente este objetivo; de forma tal que aún persiste una cultura institucional que discrimina al sexo femenino. Este trabajo analiza la presencia de la segregación laboral de género y la igualdad de oportunidades en las prácticas diarias de organizaciones públicas, concretamente las de organismos centralizados del Gobierno del Estado de Guanajuato. Se encontró que al igual que sucede en la administración federal, las mujeres se encuentran poco representadas en las posiciones de poder político y social, e incluso en algunas áreas y dependencias de gobierno, la participación de la mujer es menor que la de la media nacional.

Palabras Clave:

Género, Trayectoria Laboral, Mercado Laboral, Segregación Laboral, Instituciones Públicas.

TRAYECTORIA LABORAL DIFERENCIADA Y SEGREGACIÓN LABORAL DE GÉNERO EN INSTITUCIONES PÚBLICAS ².

Mónica Colín Salgado³
colinsalgado@yahoo.com.mx

México es sin lugar a dudas un país de grandes desigualdades, sin ir más lejos, según datos oficiales alrededor de la mitad de la población se encuentra en situación de pobreza, y al mismo tiempo, el hombre más rico del mundo según lo publicado por la revista Forbes es un mexicano. Al hablar de desigualdad, una lucha larga y difícil ha sido la de la mujer. Una lucha para nada menor, si tomamos en cuenta que las mujeres representan más del cincuenta por ciento de la población del país. Esta lucha de la mujer por sus derechos, se ha dado en todos los campos, en materia laboral, de educación, por sus derechos políticos, por su derecho a la salud, a la autodeterminación, por una vida libre de violencia, por sus derechos humanos, e incluso por su dignidad. Hablar de la desigualdad de género no es sino referirse a una realidad de discriminaciones y segregación social.

Si bien actualmente, la igualdad formal entre mujeres y hombres es una realidad casi generalizable a todos los contextos, al menos en nuestro entorno cultural; tanto el análisis cuantitativo como el cualitativo de las cifras estadísticas ponen de manifiesto las grandes diferencias que existen entre la población masculina y la femenina, siendo las mujeres las que se encuentran en una situación de inferioridad y de discriminación en casi la totalidad de los casos⁴. Por ejemplo, el precepto constitucional que dispone que a trabajo igual, corresponda salario igual, casi nunca es cumplido. A casi cualquier nivel jerárquico los salarios de las mujeres son menores que los de los hombres (INMUJERES, 2009). Es así, que reconociéndosele como el grave problema que es, la Organización de las Naciones Unidas, lo incluyó entre los objetivos de Desarrollo del Milenio. México, al ser uno de los países que los suscribió, en el 2006 incluyó la obligatoriedad de incorporar la transversalidad de género en la administración pública.

Si bien, las diferencias por sexos en el mercado laboral y en las organizaciones han estado siempre presentes; éste es uno de los ámbitos donde las desigualdades tienden a prevalecer; esto a pesar de que la masiva incorporación de la mujer al empleo ha implicado profundos cambios en las relaciones económicas y sociales.

² Una versión preliminar de la investigación se publicó en la Revista Entretextos de la Universidad Iberoamericana, Campus León.

³ Doctorante en Administración por la Universidad Autónoma Querétaro y Profesor Investigador del Departamento de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guanajuato, Campus Guanajuato y de la Universidad Iberoamericana, Campus León.

⁴ En recientes estudios se ha comprobado la existencia de diferencias salariales, segregación laboral, barreras de entrada, frenos al desarrollo profesional, entre otros, que sufren las mujeres al incorporarse a la actividad económica y el empleo, ver por ejemplo a Oaxaca (2004), Llorens (2007), Gurleen (2008), De Cabo y Garzón (2007).

La presencia de diferencias de género en el empleo resulta particularmente preocupante en las instituciones públicas, ya que la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, y la búsqueda de igualdad de oportunidades ha constituido uno de los principales compromisos del actual gobierno. Además, como ya se mencionó, existe desde principios de esta década, la obligatoriedad legal de incluir la transversalidad de género⁵ en las administraciones públicas y de existir en ese sentido medidas de acción positiva⁶. Sin embargo, las prácticas culturales, laborales e institucionales parecen no tomar en cuenta necesariamente este objetivo; de forma tal que cuando existe una cultura institucional que discrimina al sexo femenino por el sólo hecho de serlo.

El presente trabajo de investigación analiza la presencia de la igualdad de oportunidades en las prácticas diarias de organizaciones públicas, concretamente las de organismos centralizados del Gobierno del Estado de Guanajuato. El principal objetivo de la investigación fue comprobar la existencia de segregación laboral⁷ por razones de género en las dependencias centralizadas del Gobierno del Estado de Guanajuato.

I. Marco Teórico

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en las últimas décadas, ha provocado un creciente interés por el estudio del trabajo femenino⁸. Los análisis disponibles abordan, con mayor o menor profundidad diversos aspectos relevantes de la relación mujer-trabajo-organización. Existe también un notable incremento en la inclusión de la categoría género al abordar la temática, con lo cual, se presentan ciertos cambios de perspectivas en las distintas disciplinas.

El trabajo de la mujer es un tema de suma importancia y se puede analizar desde varias perspectivas: como trabajo doméstico, trabajo para el mercado, producción y reproducción, etc. Estas posibilidades reflejan una diversidad de planteamientos metodológicos y teóricos, que como menciona Sandra Harding (1998) cobran mayor relevancia al investigarse desde el punto de vista de las experiencias femeninas. Todas las corrientes, desde la Teoría del Capital Humano hasta las que critican el enfoque neoclásico, constituyen aportes valiosos para la labor de estudiar un tema tan relevante como lo es el análisis de la mujer en el mercado laboral, ya que es posible extraer de cada una de ellas herramientas de análisis y esquemas de pensamiento para abordar los distintos fenómenos que tienen lugar en el ámbito organizacional y su relación con el mercado laboral, desde una perspectiva de género.

⁵ La transversalidad es la integración de la perspectiva de género desde el diseño hasta la ejecución de políticas, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de una organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género.

⁶ Son aquellas políticas públicas que buscan promover la igualdad e impulsar una mayor presencia de las mujeres, es un marco legal que penaliza las actitudes discriminatorias dentro del mercado de trabajo.

⁷ Se refiere a la división del trabajo por razones de género.

⁸ Para efectos de la investigación se considera como trabajo, aquella acción organizada, especializada y remunerada (Aizpuru, 1994), poniendo énfasis cuál es el papel que desempeña.

1.1 La Teoría del Capital Humano

Esta teoría parte desde una perspectiva exclusiva del mercado, es decir, no plantea la presencia de diferencias sustanciales con respecto a cualquier otro proceso de intercambio mercantil de bienes y servicios (Saraví, 1997). Por lo cual, el aspecto básico

en la estructura del mercado es la equiparación entre el salario y el producto marginal del trabajador, en donde la diferencia en los salarios responde, fundamentalmente, a desigualdades en los niveles de productividad del trabajo y ésta a su vez, es considerada como resultado del nivel de calificación -a mayor calificación mayor productividad- redundando en el ingreso percibido. Asimismo, se asume que el interés individual es el que motiva las decisiones de los hombres en el mercado capitalista (sin embargo, no es el que motiva a los hombres y las mujeres en el hogar).

Las bases de esta teoría fueron sentadas por los trabajos pioneros de T. Schultz, G. Becker y J. Mincer. El eje de la obra de Schultz (1960, 1961) es su tratamiento de la educación como una inversión, y a sus resultados como una forma de capital. Justifica el verla desde esta óptica porque otorga un servicio de valor para la economía, generando para el individuo una corriente de ingresos en el futuro. Específicamente, dado que la educación se integra a la persona, puede considerarse una forma de capital humano. Los costos abarcan tanto los gastos directos como los costos implícitos. Su esquema parte de la proposición de que la productividad futura sólo puede aumentar mediante un costo, de lo contrario existiría una demanda ilimitada de formación. Siguiendo a Schultz, reconoce que los costos incluyen tanto erogaciones directas como la valoración del tiempo y esfuerzo destinado al estudio. Estos costos indirectos o de oportunidad, están representados por la diferencia entre lo que podría haber ganado un individuo (incluyendo una valoración del ocio resignado) y lo que efectivamente gana mientras invierte en educación.

1.2 La Nueva Economía de la Familia

Becker (1987) plantea una teoría general de la asignación del tiempo y las decisiones de matrimonio y reproducción biológica, bajo esta perspectiva, se considera a la familia no sólo como unidad de consumo sino también como una unidad de producción en las que las actividades de mercado y las domésticas se determinan conjuntamente y todo el tiempo de trabajo de no mercado se destina a la producción doméstica, pero la asignación del tiempo que realizan los esposos y las esposas es asimétrica. Se tienen entonces que la unidad doméstica (en el sentido de totalidad) es representante del actor racional, lo que nos refiere que el hogar constituye una unidad de decisión y, por lo tanto de análisis; donde la toma de decisiones respecto a la óptima asignación de los recursos disponibles se ajusta a la función de utilidad de la unidad doméstica, incluyendo no sólo la conexión directa entre el mercado de trabajo como medio para adquirir los bienes y servicios del mercado (vía salario) sino también los bienes y servicios provistos por el trabajo doméstico (Castaño, 1999; Saraví, 1997).

Así, la unidad doméstica en la búsqueda de maximización de utilidades, racionaliza, es decir, optimiza, los recursos de los que dispone entre: a) el trabajo extra doméstico; b) el trabajo doméstico y, c) el ocio; por lo que los miembros del hogar que participan en el mercado de trabajo serán aquellos que estén mejor

preparados y obtengan una mejor retribución, en tanto los miembros en condiciones desventajosas para el mercado de trabajo, esta lógica de optimización estarán a cargo de la producción de bienes y servicios en el ámbito doméstico. Este modelo encuentra una salida que consiste en marcar como elemento básico la división de roles entre géneros y en consecuencia las desventajas para las mujeres en cuanto a acumulación de capital humano para el mercado de trabajo, respecto de lo cual, lo asumen como una preferencia de las mujeres el decidir seguirse reproduciendo en el espacio doméstico y despreocuparse por la acumulación de capital humano.

1.3. Las Teorías de la Segmentación de la Fuerza de Trabajo

Esta perspectiva teórica, parte del reconocimiento de que el mercado laboral es heterogéneo y tiene particularidades propias de funcionamiento, en contraposición a la teoría neoclásica que considera a este mercado como cualquier otro. Con este planteamiento se evidencia que el mercado de trabajo no es perfectamente competitivo ni que los actores se encuentran con igualdad de oportunidades, por lo que las importantes diferencias que se presentan entre los salarios y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres reflejan aspectos no competitivos del funcionamiento del mercado de trabajo, es decir, no se deben a diferencias de productividad sino a la existencia de un mercado dual y segmentado.

Aunque los exponentes de esta teoría (como Piore, Doering, Gordon y Edwards, entre otros) hacen un planteamiento general de la segmentación laboral, sin duda, abren el espectro para un análisis más profundo de las relaciones laborales, ubicándose como una interpretación alternativa para explicar la dinámica del mercado de trabajo, afrontando la problemática, desde la perspectiva de la demanda. De allí que plantean que la interpretación del funcionamiento del mercado de trabajo y más aún de la inserción de las mujeres en él no puede hacerse desde una perspectiva puramente económica. Es imprescindible el reconocimiento de la existencia de patrones culturales y sociales, asimismo de prácticas discriminatorias y de dominación entre géneros. Esta gama de factores están presentes en la cotidianidad del funcionamiento de la sociedad, en sus diferentes ámbitos que sin duda, inciden en la configuración del mercado laboral.

Estas corrientes se oponen a la Teoría del Capital Humano, el ensayo de Thurow (1972) plantea que en un mercado de trabajo en el que existe exceso de oferta y los salarios son inflexibles a la baja, los empleadores clasifican a los trabajadores en función de ciertas características, entre las cuales se destaca el nivel educativo. En este sentido, la educación no necesariamente garantiza el acceso a un puesto bien remunerado, pero en un contexto competitivo, permite posicionarse en la “fila” de trabajadores de forma más ventajosa. Así, habrá puestos fijos de trabajo que se distribuyen según el nivel educativo de los postulantes, siendo la mayor escolarización representativa para el empleador de un menor costo de entrenamiento.

En una línea de pensamiento similar, Gordon, Edwards y Reich (1982) desarrollaron el modelo de la segmentación. En este esquema, el mercado de trabajo no es un todo unificado, sino que está compuesto por diferentes segmentos a los que acceden los trabajadores según características personales como la

clase, sexo, raza y educación. Los salarios pagados en cada segmento no son un reflejo de la productividad marginal del trabajo, sino más bien de las estrategias de los empresarios con poder de mercado. Si bien la educación es un determinante importante de la distribución de los trabajadores entre los segmentos, no es el único. Bajo esta perspectiva, el mercado de trabajo se divide en dos grandes sectores, sub mercados o estratos; que apoyan la comprensión de la movilidad socioeconómica así como la falta de ella en el mercado de trabajo de una sociedad.

1.4. La Segregación Laboral

El concepto de segregación laboral hace referencia a la división sexual del trabajo de acuerdo a determinados criterios. Dado que la diversidad de características entre uno y otro sexo no basta para justificar la persistencia de la segregación profesional y del desnivel salarial entre mujeres y hombres, los economistas neoclásicos han forjado teorías complementarias para explicar el primero de esos fenómenos sin renunciar a sus premisas básicas de racionalidad y mercados de trabajo eficientes. A continuación se describen brevemente dos de esas teorías, la de la inclinación de los empleadores a discriminar y la de las diferencias compensatorias. En general, estas teorías complementarias realizan su análisis desde el lado de la demanda, y en la motivación y el comportamiento de los empleadores. Existen también otras que hacen referencia a la parcelación del mercado laboral, tales como las de los mercados de trabajo duales, la saturación de las ocupaciones, la discriminación por razonamiento estadístico y los salarios de eficiencia. Según un esquema del comportamiento de los empleadores ideado por Becker (1971), los empleadores (como muchas otras personas) ven con prejuicio a ciertos trabajadores. Casi siempre el prejuicio (entendido como “preferencia por la discriminación”) va dirigido contra las personas que se diferencian por características visibles, tales como la raza, la minusvalidez, la edad o el sexo (Anker, 1995).

Las causas de la segregación ocupacional pueden obedecer, según la teoría económica, a factores de oferta, de demanda o a una combinación de ambos. Del lado de la demanda los aportes iniciales se basaron en las preferencias discriminatorias de los empleadores, compañeros de trabajo o consumidores (Becker, 1957); posteriormente se ha desarrollado el enfoque de la discriminación estadística (Aigner y Cain, 1977), basado en el supuesto de que los empleadores toman sus decisiones de contratación en función de estereotipos para predecir la productividad de los trabajadores individuales, en un mundo con información limitada.

Desde el lado de la oferta, la teoría neoclásica enfatiza la importancia de las diferencias de capital humano entre hombres y mujeres, las que dependen de decisiones individuales y principalmente familiares. Estas decisiones se realizan tomando en cuenta no solo las capacidades humanas y financieras, sino también la perspectiva de utilización de capital humano acumulado (Mincer y Polachek, 1974). Bajo el supuesto de existencia de discriminación, éste podría ser uno de los factores que contribuyera a desarrollar dichos patrones de especialización (Becker, 1985). La segregación se manifiesta de dos formas diferentes: horizontal (mujeres y varones se distribuyen de manera diferente entre los tipos de ocupaciones del mismo nivel) y vertical (distribución desigual de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional). La segregación vertical femenina se define como la dificultad que encuentran las mujeres

para acceder a puestos de responsabilidad o de mayor escala jerárquica en las organizaciones. Implica la existencia del ‘techo de cristal’ que hace alusión a una barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres a posiciones de poder y de toma de decisiones en el mundo laboral. Kanter (1977) considera que las diferencias laborales de género son producidas por la posición de dominio-sumisión que se desarrolla en la organización, de manera que los niveles más bajos son relegados a las mujeres.

1. 4. 1. Medición de la Segregación Laboral

Los indicadores de segregación se emplean para estudiar en qué medida las mujeres presentan pautas de concentración distintas a las de los varones. Miden por tanto, el número de mujeres que deberían cambiar su ubicación laboral (rama de actividad u ocupación) para que haya una distribución igualitaria por género. Estos indicadores de segregación se pueden calcular de diferentes maneras. Para los términos de la presente investigación se utilizaron dos índices:

- El Índice de Disimilitud (ID) desarrollado por Duncan en 1955. Éste índice, se define por:

$$ID = \sum (|m_i - f_i|) / 2$$

Donde m_i es el porcentaje de hombres trabajando en la ocupación i y f_i es el porcentaje de mujeres trabajando en la ocupación i . Este índice varía entre cero y uno. Toma el valor cero cuando la distribución ocupacional de hombres y mujeres es idéntica, y uno, cuando hombres y mujeres no se superponen en ninguna ocupación, es decir que existe segregación ocupacional perfecta. Este índice suele interpretarse como la proporción de mujeres (u hombres) ocupadas que sería necesario cambiar de ocupación para lograr la perfecta integración.

- El índice de Karmel y MacLachlan (1988). Se basa también en la idea de que la segregación significa una diferente distribución de hombres y mujeres entre las distintas categorías profesionales (o ramas de actividad). La formulación matemática para este índice es:

$$KM = |M/T \sum_{i=1}^n a_i H_i - (1-a) \sum_{i=1}^n M_i| = 2^a (1-a) ID$$

Donde $a=M/T$ representa la proporción de mujeres (M) sobre el total de ocupados (T). Este índice indica la proporción de ocupados sobre el total que debe cambiar de ocupación para que la distribución ocupacional de hombres y mujeres se iguales, manteniendo constante la estructura ocupacional.

II. Metodología

Al ser este un avance de una investigación más amplia, entre cuyos objetivos se encuentran el analizar las estructuras de poder y los mecanismos formales e informales que inciden en la trayectoria profesional de la mujer (como la cultura organizacional, los estereotipos de género y las cargas familiares), para brindarles mayores oportunidades de incursionar exitosamente en el mercado laboral. Esta primera fase

de la investigación, se ha llevado a cabo en las dependencias centralizadas del Gobierno del Estado de Guanajuato. Teniendo como población objetivo aquellas funcionarias publicas con niveles jerárquicos de jefatura de departamento o división y superiores. Este estudio comprende un análisis cuantitativo sobre la evolución del acceso de las mujeres a los puestos de dirección mediante un análisis estadístico de la segregación laboral.

La información secundaria utilizada proviene del sitio Web del gobierno del Estado y de la página del Instituto de Transparencia del Estado. En cuanto a la información primaria, la técnica de recogida de datos empleada ha sido la encuesta estandarizada. Se enviaron y distribuyeron aproximadamente 200 cuestionarios (representan poco más del 60% de la población total) de los cuales fueron devueltos o entregados, según sea el caso, 80 contestados correctamente (aproximadamente el 21% de la población total), por lo que se considera que la muestra obtenida en función de la población total es representativa, de lo que se deduce que la muestra es fiable. En cuanto a las técnicas de análisis utilizadas, al corresponder esta primera fase a la parte cuantitativa las técnicas estadísticas utilizadas fueron, fundamentalmente, análisis descriptivos, análisis de varianza entre otros, para validar la confiabilidad de la información del instrumento.

III. Resultados de la Investigación

La primera conclusión importante de esta investigación es el carácter altamente desigual de las instituciones públicas, y en particular de las dependencias centralizadas del gobierno del Estado de Guanajuato. Los datos empíricos obtenidos permiten observar como la mayor parte de las funcionarias públicas se encuentran en los menores niveles y responsabilidades. Y en donde, en casi todas las secretarías de Estado, las mujeres son claramente segregadas, situación que se agrava aún más en algunas dependencias.

De todo ello se deduce que a nivel estatal hay una incorporación aún escasa de las mujeres al servicio público, y la existencia no explicable de un desequilibrio profesional entre ambos sexos en la distribución de plazas y responsabilidades. Suponen una salvedad a esta tónica general áreas relacionadas con programas sociales y con perfiles profesionales relacionados con carreras consideradas como típicamente femeninas (contabilidad, finanzas, etc.).

Esta asimetría difícilmente será superada con el mero paso del tiempo, como se argumenta desde el sentido común y el análisis de los datos históricos, ya que la cantidad de mujeres en aquellas categorías profesionales de mayor responsabilidad se ha incrementado en forma mínima desde la década pasada. Estas diferencias al realizar el análisis de trayectorias profesionales no siempre se pueden explicar, ya que sobre todo en los niveles jerárquicos de mandos medios y bajos, se exhiben perfiles formativos semejantes, la dedicación a la profesión es equiparable, lo mismo que las destrezas cognitivas y

organizativas valoradas para el buen desempeño de su actividad. Sus expectativas de promoción y actitudes hacia la Institución tampoco se diferencian en esencia, etc.

En el caso de las dependencias centralizadas del Gobierno del Estado de Guanajuato, los datos agregados relativos al conjunto nacional confirman los fenómenos de segregación laboral y por tanto la existencia de barreras de género. Se ve en particular que la participación de las mujeres dentro de los mandos de responsabilidad total de cada categoría es casi siempre claramente inferior al 50% y que el porcentaje de mujeres baja a medida que se contemplan categorías de mayor rango.

Así la participación femenina es más importante en las categorías o niveles jerárquicos inferiores y en los de mayor responsabilidad y prestigio, es donde las mujeres están menos representadas. Se observa por tanto una doble discriminación hacia las mujeres:

- a) Existe un fenómeno que se podría calificar como barrera de entrada para las mujeres que pretenden incorporarse a cargos de cierta responsabilidad en el servicio público estatal y,
- b) Se da un fenómeno de freno a la promoción interna de las mujeres, puesto que las categorías de mayor prestigio, poder y remuneración se encuentran dominadas por los hombres (por ejemplo, no hay en todas las secretarías una que sea encabezada por una mujer, y a nivel de subsecretarías, solo en el caso de la Secretaría de Educación existen mujeres ocupando este puesto).

Cuadro 1. Índices de Segregación Laboral ID

SECRETARIA	TOTAL	DIRECTOR	COORDINADOR	JEFE DEPTO.
ADMINISTRACIÓN Y FZAS.	0.09	0.19	0.15	0.01
DESARROLLO SOCIAL	0.09	0.02	0.17	0.15
EDUCACIÓN	0.08	0.23	0.00	0.01
GOBIERNO	0.16	0.34	0.08	0.09
OBRAS PUBLICAS	0.26	0.30	0.24	0.18
SEGURIDAD PUBLICA	0.22	0.31	0.15	0.13
DESARROLLO TURÍSTICO	0.04	0.10	0.00	0.06
GESTIÓN PUBLICA	0.25	0.38	0.18	0.15
DESARROLLO ECONÓMICO	0.15	0.24	0.13	0.04
SALUD	0.31	0.68	0.00	0.31
DESARROLLO AGROPECUARIO	0.31	0.38	0.28	0.07

Cabe mencionar que con algunas salvedades, hombres y mujeres cuentan con grado de licenciatura, sin embargo, al revisar los perfiles de los niveles incluidos en el Servicio Profesional de Carrera (incluidos hasta el nivel 12), hasta este nivel se solicita por lo menos que se cuente con título profesional y cedula; y en la Secretaría de Desarrollo Social uno de los subsecretarías aparentemente según consta en el perfil de transparencia no cuenta con este perfil, siendo un nivel jerárquico mucho mayor. La Secretaría de Gobierno es la que cuenta con un mayor número de personal con algún nivel de responsabilidad sin grado académico, sobre todo a nivel de coordinación, esto sin embargo, no podría considerarse obligadamente como una conducta discriminatoria a la mujer ya que también existen mujeres en esta situación (aunque solo del 50% comparadas con los hombres).

Revisando a detalle los datos, tenemos que el Índice de Segregación Laboral de Duncan nos muestra que para que la participación por género sea igualitaria tendría que haber un 40 por ciento más de mujeres en posiciones de mandos medios o superiores en la institución. Los mayores índices de segregación laboral se encuentran en la Secretaría de Salud y en la de Desarrollo Agropecuario, lo cual en el segundo caso corresponde a lo que podría esperarse en función de la clasificación entre profesiones consideradas como típicamente masculinas o femenina.

Sin embargo, al realizar el análisis ya no a nivel general si no por puestos, los resultados no solo son distintos a los agregados, sino marcadamente heterogéneos entre dependencias. Es así, que a nivel de direcciones, la Secretaría de Salud tendría el mayor índice de segregación laboral (es decir, el menor número de mujeres en el cargo en proporción al total), y la menor segregación la Secretaría de Desarrollo Social, donde casi se da una participación igualitaria. Con la excepción de la Secretaría de Administración y Finanzas y de Desarrollo Turístico, que tienen índices muy cercanos a 0.10, el resto se encuentra en niveles de segregación cercanos al 0.30

A medida que los niveles de responsabilidad disminuyen también lo hacen los índices de segregación laboral, destacando los casos de la Secretaría de Educación, donde a nivel de coordinación y de Jefaturas de Departamento o Unidad, existe igualdad entre los géneros. A nivel de Jefatura de Departamento los mayores índices de segregación, es decir, la menor participación de mujeres en el puesto, lo tiene también la Secretaría de Salud del Estado.

El índice de Karmel y MacLachlan nos muestra que aproximadamente tendrían que ser sustituidos un 30% del personal masculino por femenino en esos puestos para que existiera una participación proporcional entre sexos, lo cual evidentemente no es cosa menor. Al igual que lo que se analizó con el Índice de Duncan, a medida que la responsabilidad disminuye también el porcentaje de personal que tendría que sustituirse en beneficio de la igualdad entre géneros. Los mayores niveles de sustitución tendrían que realizarse a nivel de directores en la Secretaría de Salud, de Desarrollo Económico y Seguridad Pública (aproximadamente el 30%); mientras que los menores en Desarrollo Social.

A nivel de jefaturas de departamento y de unidad, los mayores índices KM se encuentran en Obras Publicas y Salud; mientras que los menores (menos del 10%), en la Secretaria de Administración y finanzas.

Cuadro 2. Índices de Segregación Laboral KM

SECRETARIA	TOTAL	DIRECTOR	COORD.	JEFE DEPTO.
ADMINISTRACIÓN Y FZAS	0.30	0.36	0.37	0.07
DESARROLLO SOCIAL	0.30	0.09	1.48	0.37
EDUCACIÓN	0.28	0.34	0.00	0.04
GOBIERNO	0.37	0.17	0.27	0.31
OBRAS PUBLICAS	0.30	0.24	0.33	0.37
SEGURIDAD PUBLICA	0.34	0.23	0.37	0.36
DESARROLLO TURÍSTICO	0.18	0.32	0.00	0.34
GESTIÓN PUBLICA	0.32	0.12	0.37	0.37
DESARROLLO ECONÓMICO	0.37	0.32	0.36	0.24
SALUD	0.22	0.35	0.00	0.40
DESARROLLO AGROPECUARIO	0.23	0.11	0.27	0.26
TOTAL	0.37	0.34	0.32	0.23

La segregación ocupacional en las dependencias analizadas es evidente, no obstante, en relación con el área o nivel de responsabilidad, pueden identificarse distintos comportamientos. La persistencia de la segregación ocupacional tiene implicaciones en cuanto a que se mantengan otra serie de desigualdades como la de ingresos, no solamente porque condiciona la elección de puestos de trabajo de las mujeres, sino porque condiciona las decisiones previas al mercado laboral, tanto de participación como de inversión en capital humano de las personas y de los hogares.

A nivel de políticas públicas resulta relevante este análisis, ya que la segregación laboral produce rigideces en la estructura del mercado laboral. Por lo tanto su análisis es relevante para quienes se ocupan de la formulación de las remuneraciones por sexo y sus causas.

Las discriminaciones encubiertas que se producen a lo largo de la trayectoria laboral junto a la incompatibilidad de la vida profesional y las responsabilidades familiares explican el poco acceso de las mujeres a puestos de dirección y la falta de disponibilidad de muchas mujeres de asumir tareas que exijan mayor disposición de tiempo o viajes, como se esperaría ocurriera en los puestos de mayor responsabilidad e influencia.

Los resultados de la investigación no hacen sino comprobar que los puntos pendientes en materia de igualdad de género hacen necesario la implementación de medidas de acción positiva, pero que más allá de la mera publicación de normas o leyes en materia de igualdad o, que busquen prevenir la discriminación, se requieren de acciones concretas, incluidas dentro de un plan estratégico para la igualdad de género, que incluya no sólo diagnósticos individuales de las dependencias, de sus dinámicas de paridad y de carrera profesional, sino también medidas correctoras; con la finalidad de modificar la cultura de las dependencias, que mantiene, como se ha visto, una situación de discriminación.

Sin lugar a dudas, el México actual requiere de una sociedad donde ya no se hable de inclusión porque ya a nadie se excluye, se necesita una nueva forma de ver las cosas, una sociedad más amable, más justa, más equitativa, más humana.

Este cambio debe iniciar por algún lado, y que mejor que hacerlo en la Administración Pública, donde ya no se acceda a puestos sino por mérito y capacidad, donde no se discrimine, donde se tenga igualdad de oportunidades para ocupar puestos directivos, para ascender en igualdad de condiciones, y para crear espacios de desarrollo profesional compatibles con el ámbito privado. Para ello es necesario que se de facto la transversalización de género en la Administración Pública, a través de la implementación de medidas de acción positiva como pueden ser: medidas para favorecer la promoción profesional de las funcionarias públicas, incluso mediante el establecimiento de cuotas; implementar actividades formativas orientadas a la promoción interna de las funcionarias, sobre todo a niveles de alta responsabilidad; hacer obligatorio la paridad entre hombres y mujeres en la composición de órganos colegiados de la Administración Pública y comités de expertos; asegurar que en toda propuesta para ascensos o para ocupar puestos directivos se incluya de forma paritaria candidatas mujeres; implementación de medidas que busquen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración Pública; analizar la posibilidad de implementar jornadas de tiempo parcial para quien tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, aplicable a todos los funcionarios (hombres y mujeres); hacer reglamentario la posibilidad de flexibilizar los horarios fijos por razones familiares, realizar seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal de la Administración Pública en el objetivo de promover la igualdad de género, etc.

Es necesario dejar atrás la desigualdad persistente aún en muchos ámbitos, nos corresponde a nosotros dejar a nuestros hijos una sociedad más justa, comprometida con la igualdad y con el respeto a la dignidad humana.

Referencias

- ◆ Acker, J. (1992). *Gendering Organizational Theory*. USA: Mills y Tancred (Eds.)
- ◆ Acker, J. (1990). "From Sex Roles To Gendered Institutions". *Contemporary Sociology*. 21(5), pp. 565-569.
- ◆ Adler Lomnitz, Larissa (2001). *Redes sociales, cultura y poder. Ensayos de antropología latinoamericana*. México: FLACSO
- ◆ Anker. 1995. "Labour Market Policies, Vulnerable Groups And Poverty", en José B. Figueiredo & Zafar Shaheed (Directores): *Reducing Poverty Through Labour Market Policies: New Approaches To Poverty Analysis And Policy*. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT..
- ◆ Anker (1998). La Segregación Profesional Entre Hombres Y Mujeres. *Revista Internacional Del Trabajo*. 116 (3). Ginebra: OIT
- ◆ Anzorena (2008). "Estado y División Sexual del Trabajo: Las Relaciones de Género en las Nuevas Condiciones del Mercado Laboral Utopía y Praxis Latinoamericana". *Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*. Universidad Del Zulia. (41), pp. 47 – 68. Venezuela.
- ◆ Arriagada, Irma (1997). "Realidades y Mitos Del Trabajo Femenino Urbano en América Latina". *Serie Mujer Y Desarrollo CEPAL* (21). Chile: CEPAL.
- ◆ Balán, Jorge; Harley L. Browning y Elizabeth Jelin (1977). *El hombre en una sociedad en desarrollo*. México: Fondo de Cultura Económica
- ◆ Becker, G. (1962). Investment In Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal Of Political Economy*. USA: University Of Chicago Press
- ◆ Becker, G. (1967). *Human Capital And The Personal Distribution Of Income*. USA: Michigan.
- ◆ Becker, G. (1983) *El capital humano*. España: Alianza Editorial
- ◆ Becker, G. (1985). Human Capital, Effort And The Sexual Division Of Labour. *Journal Of Labor Economics*, 22(4), pp. 697-733. USA: University Of Chicago Press.
- ◆ Becker, G. (1967): *Human Capital And The Personal Distribution Of Income*. Michigan: Ann Arbor.
- ◆ Becker, G. (1971): *The Economics Of Discrimination*. Chicago University Press. USA.
- ◆ Becker, G. (1985): "Human Capital, Effort And The Sexual Division Of Labour". *Journal of Labor Economics*, 3, pp. 33-58.
- ◆ Borjas, George. (1990). *Friends or Strangers: The Impact of Immigrants on the U.S. Economy*. New York: Basic Books.
- ◆ Bourdieu, Pierre (1985). *The social space and the genesis of groups*. *Social Science Information* 24 (2), pp. 195-220.
- ◆ Bourdieu, Pierre (1986). The forms of capital. In: John G. Richardson (ed.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press, pp. 241-258.

- ◆ Bourdieu, Pierre (1998). *Practical Reason. On the Theory of Action*. Cambridge: Polity A
- ◆ Burt, R. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42(2), pp.339-365.
- ◆ Calas, M & Smircich, L (1993). Dangerous Liaisons: “The Femenine-In Management Meets Globalization”. *Business Horizons*, pp. 73-83.
- ◆ Cheng, C (1996). *Masculinities In Organizations*. Londres: Sage
- ◆ Delfino, A. (2005) “Mujer y ejecutiva. Trayectorias de género en Brasil”. *Espacio Abierto*, 14 (2) pp. 199-214. Brasil.
- ◆ García-Crespo, D. (2000), “Promotions In The Spanish Labour Market: Differences By Gender”. *Oxford Bulletin Of Economics And Statistics*, 63(5), pp. 35-90. Inglaterra.
- ◆ Kanter, R (1977). *Men And Women Of The Corporation*. New York: Basic Books.
- ◆ Lamas, Marta (1987). “La Antropología Feminista y La Categoría Género”. En: *El Género: La Construcción Cultural De La Diferencia Sexual*, Marta Lamas (Comp.). México: Unam/ Porrúa Editores.
- ◆ Mincer (1958).”Investment in Human Capital and Personal Income Distribution”, *Journal of Political Economy*, 66 (4), pp. 281-302. USA: University of Chicago Press.
- ◆ Mincer, J. & S. Polachek (1974).*Family Investments In Human Capital: Earnings Of Women*. *Journal Of Political Economy*. USA: University of Chicago Press.
- ◆ Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience And Earnings*. USA: Columbia University Press.
- ◆ Molineux, M. (2002). Gender and the silences of social capital, *Development and Change*, 33(2), pp.167-188. UK: Cambridge University Press.
- ◆ Narayan, Deepa and Talat Shah. (2000). *Gender Inequity, Poverty and Social Capital*. The World Bank Poverty Reduction and Management Network. Poverty Group. .World Bank: Washington, D.C.
- ◆ Narayan, Deepa. (1999). *Bonds and Bridges, Social Capital and Poverty*. The World Bank. Poverty Reduction and Economic Management Network Poverty Division. Working paper 2167. World Bank: Washington, D.C.
- ◆ Oaxaca, Ronald.(1973). “Male-Female Wage Differentials In Urban Labour Markets”. *International Economic Review*, (14) 3, pp. 693-709. USA.
- ◆ OIT (2007). *Panorama Laboral 2007*. Lima: OIT.
- ◆ Piore, Michael (1983). “El Dualismo Como Respuesta Al Cambio y a la Incertidumbre”, pp 223-254. En: *El Mercado De Trabajo: Teorías y Aplicaciones* En Toharia, L (Compilador). Madrid: Alianza Universidad.
- ◆ Piore, Michael (1998). “ Notas Para Una Teoría De La Estratificación Del Mercado De Trabajo”, pp. 193-222. En: *El Mercado De Trabajo. Teorías Y Aplicaciones* En Toharia, L

(Compilador). Madrid: Alianza Universidad.

- ◆ Piore, M.J & Doeringer, P. (1983). *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza.
- ◆ Schein, E (1988). *La Cultura Empresarial y El Liderazgo*. Barcelona: Edición Plaza & Janes.
- ◆ Schultz (1960). "Capital Formation by Education" *Journal of Political Economy* 6, pp. 571-83. USA: University of Chicago Press.
- ◆ Schultz (1961). "Investment in Human Capital," *American Economic Review*, 17, pp. 1-17. USA: AEA.
- ◆ Schultz (1962). "Reflexiones sobre la inversión en el hombre", *Journal of Political Economy* 70, pp. 1. USA: University of Chicago Press.
- ◆ Schultz (1972). "The Increasing Economic Value of Human Time," *American Journal of Agricultural Economics* 54 (5), pp.1. USA: Universidad de Oxford.
- ◆ Schultz (1981). *Investing in People: The Economics of Population Quality*. USA: Univ. of California Press.
- ◆ Thorin, Maria (2001). "The Gender Dimension Of Globalisation; A Review Of The Literature With A Focus On Latin America And The Caribbean," *Serie Comercio Internacional*. Santiago, Chile: Cepal.