

Medición de la segregación ocupacional por sexo en México: diferencias a través de las entidades federativas

Karina Jazmín García Bermúdez ¹

Mariana Hernández Moreno ²

Marte Enrique Rivera López ³

Resumen

Utilizando la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2018 en su segundo trimestre, se analiza la segregación ocupacional de las y los trabajadores por sexo en los estados de la República Mexicana. El análisis incondicional, mediante la utilización de los dos principales índices que cuantifican la segregación ocupacional: El Índice de disimilitud (ID) propuesto por Duncan y Duncan (1955); y, el Índice IP propuesto por Karmel-Maclachlan en 1988, muestra una variación geográfica en la segregación, con los mayores niveles en la región Sur y Centro del país. Por lo tanto, parece existir un vínculo claro entre el nivel de segregación de un estado y su composición demográfica. Otro resultado digno de mencionar alude a que el nivel de segregación ocupacional varía de forma importante dependiendo del índice que se utilice para medirlo, es decir, el mapa de segregación cambia al pasar del índice ID al índice IP.

Palabras clave: Segregación ocupacional, sexo, estados, México.

Introducción

La segregación de poblaciones es una característica importante de todas las sociedades. Las dos bases principales de la segregación, al menos como se reconoce en los países industrialmente desarrollados, son el origen étnico y el sexo. La segregación de género concierne a la tendencia de mujeres y hombres de trabajar en diferentes ocupaciones. En el presente documento el enfoque está en la segregación de género, aunque se debe tomar en cuenta que gran parte de la discusión también es relevante para la segregación étnica.

De acuerdo a Reardon y O'Sullivan (2004), la segregación existe si los subgrupos de población en los cuales la economía se puede dividir de manera mutuamente exclusiva se distribuyen de manera desigual entre las unidades organizacionales (barrios, colegios, ocupaciones). En el caso de la segregación ocupacional por sexo, las diferencias entre las distribuciones de estos grupos a través de los trabajos pueden surgir de varias fuentes.

La segregación ocupacional por género ha sido ampliamente documentada a nivel nacional e internacional, dicha evidencia muestra que los mecanismos que impulsan la segregación en el mercado laboral (principalmente estereotipos de género que califican a las personas según su grupo que asignan los trabajos "buenos" al grupo aventajado), pueden variar geográficamente siempre y

¹ Profesora titular de tiempo completo adscrita a la Facultad de Economía y Mercadotecnia. Unidad Torreón en la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo: kbermudez@uadec.edu.mx

²Estudiante de noveno semestre de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo: hdzmmoreno@gmail.com

³ Estudiante de noveno semestre de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo: martenriquerivera@gmail.com

MEDICIÓN DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO EN MÉXICO: DIFERENCIAS A TRAVÉS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

cuando las áreas estudiadas difieran en contextos sociales (Kaufman, 2010). Además, el nivel observado de segregación puede diferir geográficamente debido tanto a las características de las trabajadoras y los trabajadores, como a la estructura del trabajo mercado que enfrentan. En México, éste es un asunto importante a estudiar dado el papel desempeñado por la segregación ocupacional en la explicación de los diferenciales salariales.

Generalmente los estudios empíricos se delimitan geográficamente a un nivel muy agregado. Por lo tanto, parece conveniente desagregar la muestra a nivel estado y determinar cuál es el comportamiento de la integración del mercado laboral en cada una de estas sub muestras. En la medida en que la segregación laboral se traduce en segregación en el lugar de trabajo, las entidades federativas en las que mujeres y hombres tienen poca interacción entre ellos, encontrarán más difícil llegar a ser una sociedad cohesionada. Por estas razones, es oportuno explorar si la magnitud de la segregación ocupacional y sus factores subyacentes varían entre los estados ya que en la actualidad no existe suficiente evidencia de este fenómeno comparando geográficamente a ese nivel.

Dado lo anterior, esta investigación pretende analizar la amplitud de las disparidades geográficas en la segregación ocupacional por sexo, entre los estados de la República Mexicana. Es decir, escudriñar si las disparidades ocupacionales entre las trabajadoras y los trabajadores asalariados comparten un patrón común en todo el país o si varía estado por estado, mediante la utilización de los dos principales índices que cuantifican la segregación ocupacional entre los dos grupos poblacionales mencionados previamente: El Índice de disimilitud (ID) propuesto por Duncan y Duncan (1955); y, el Índice IP propuesto por Karmel-Maclachlan en 1988, para contrastar sus resultados en cada una de dichas entidades.

Los datos estadísticos usados para realizar el análisis de segregación ocupacional a nivel nacional y estatal, provienen de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2018 en su segundo trimestre, esta encuesta proporciona información muy completa sobre las características demográficas y laborales que reflejan el desempeño del mercado laboral en la actualidad. Con respecto a las ocupaciones, se utiliza la clasificación ofrecida en la encuesta, que se basa en una descripción detallada del Sistema nacional de clasificación de ocupaciones (SINCO) 2011, presentado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). La lista incluye 51 ocupaciones. La medición de la segregación requiere enfocar el análisis en las 31 entidades y en la Ciudad de México, con una muestra significativa de los dos grupos demográficos analizados. La muestra final utilizada para el cálculo de los índices de segregación incluye un total de 33,263,242 observaciones (aplicando el factor de expansión), los cuales son trabajadores subordinados asalariados de entre 15 y 65 años de edad, de los cuales alrededor del 40% son mujeres y el 60% son hombres.

Como principal hallazgo, el análisis muestra una gran variación geográfica en la segregación, con los mayores niveles de la misma en los estados del sur, pero se desplaza también hacia algunos estados del centro del país. También, parece existir un vínculo claro entre el nivel de segregación de un estado y su composición demográfica. Otro resultado digno de mencionar alude a que el nivel de segregación ocupacional varía de forma importante dependiendo del índice que se utilice para medirlo, es decir, el mapa de segregación cambia al pasar del índice ID al índice IP. Asimismo, la probabilidad de que el “grupo minoritario” se limite a ciertas ocupaciones es mayor en algunas áreas del país. Estas discrepancias entre los estados podrían sugerir que, aunque los factores considerados en este análisis explican las disparidades de segregación entre los

estados, una parte de la segregación queda sin explicar. Entender las razones para eso van más allá del alcance de este documento, pero podría inspirar futuras investigaciones.

1. Planteamiento Teórico

De acuerdo con Maté, Nava y Rodríguez (2002), las teorías que explican la segregación ocupacional entre sexos se pueden clasificar en tres grandes grupos: corriente neoclásica del capital humano, teorías de la segmentación de los mercados de trabajo y teorías no económicas o feministas.

Según la teoría del capital humano, los trabajos femeninos demandarían menor preparación. Bajo esta perspectiva se entiende que la formación es una inversión y que las futuras trabajadoras invertirán menos que sus homólogos masculinos ante la perspectiva de que les produzca menos rendimiento, pues tienen carreras laborales más discontinuas o mayor proporción de empleos a tiempo parcial, debido a los compromisos domésticos. Por el lado de las empresas, éstas contratarán a mujeres en ocupaciones donde no sea importante la formación en el puesto, pues esperan de ellas mayor rotación. En el mismo sentido, se plantea que las personas que tienen perspectivas de salir y entrar varias veces en el mercado de trabajo escogerán ocupaciones en las cuales la penalización asociada a esta intermitencia sea menor (Hofler y Polachek, 1985). En conjunto, se puede esperar que las ocupaciones femeninas presenten una mayor rotación.

Además, una razón que se maneja desde esta perspectiva es que, debido a sus compromisos domésticos, las mujeres tienen menos flexibilidad que los hombres para trabajar hasta hora tardía o en día de descanso oficial. Esta visión es congruente con la teoría de las diferencias compensatorias, que considera que las mujeres asumen trabajos de menor prestigio y/o ingresos porque a cambio evitan condiciones de trabajo desagradables o peligrosas y consiguen trabajos más cómodos, con menores demandas personales (comentado en Anker, 1997).

La teoría de las diferencias compensatorias liga la brecha salarial al pago que se puede ofrecer para retribuir ciertos rasgos negativos de las ocupaciones. En la medida en que las mujeres prefieran condiciones de trabajo más flexibles y menos arriesgadas, tenderán a ubicarse en ocupaciones consideradas ‘femeninas’ «con menores salarios monetarios. Un aspecto importante a destacar es que las preferencias de las mujeres por estas características no son neutrales, sino que se encuentran influenciadas por los roles de género construidos socialmente» (Katzkowitz y Querejeta, 2013). No obstante, resulta poco creíble que el hecho de tener horarios más flexibles o trabajar en condiciones más agradables, pueda explicar la menor remuneración que reciben las mujeres. Parece más razonable plantear que la disposición de este colectivo para aceptar dichas ocupaciones y renunciar, por tanto, a ese nivel salarial, se explica por la necesidad de poder conciliar la vida laboral con la vida familiar, puesto que suelen asumir una mayor responsabilidad en las tareas del hogar (Rodrigo, 2015). Resultado, este último, que no necesariamente es el fruto de una decisión voluntaria.

Las diferencias en relación con las características personales (sexo, edad, estado civil, raza, nacionalidad, etc.) aunque no impliquen necesariamente diferentes productividades de los trabajadores, pueden provocar distintas percepciones por parte de los empresarios (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005). Estas cuestiones son analizadas en las distintas teorías de discriminación, algunas de ellas inspiradas en el fundamento neoclásico y otras en la idea de la división del mercado de trabajo.

MEDICIÓN DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO EN MÉXICO: DIFERENCIAS A TRAVÉS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

Dentro de la corriente neoclásica las disparidades laborales y salariales de los trabajadores con distintas características personales son analizadas en la teoría de la discriminación basada en gustos o preferencias en el mercado de trabajo, desarrollada inicialmente por Becker en 1971, quien afirma que no todas las diferencias en las condiciones laborales y salariales pueden atribuirse a la heterogeneidad de los puestos de trabajo y de los empleados. Una gran parte puede estar ocasionada por las imperfecciones del mercado de trabajo que dificultan la movilidad laboral. La existencia de diferencias laborales y salariales también puede venir originada por el tamaño de las empresas, el grado de importancia de los sindicatos y de la negociación colectiva en la determinación de los salarios, etc.

Por tanto, la teoría de la discriminación basada en la idea de Becker sobre la inclinación de los empresarios a discriminar podría explicar la segregación laboral por razón de género, al establecer que el prejuicio de los empleadores respecto a ciertos trabajadores que se diferencian por características visibles como el sexo, llevará a que los empresarios, actuando racionalmente, contraten menos personas de ese colectivo. Así, se regula la presencia más o menos significativa de las mujeres en una determinada ocupación: si el prejuicio es bajo, la contratación tenderá a ser como mínimo paritaria, y si es alto el porcentaje de mujeres será muy bajo (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005).

Por otro lado, a principios de los setenta Phelps y Arrow desarrollaron el modelo de discriminación estadística inspirándose en la idea de la división del mercado de trabajo. En ella explican la situación de incertidumbre de las empresas acerca de las habilidades y productividad de sus posibles trabajadores, y en concreto, con la población joven que apenas posee experiencia laboral. Dicha situación provoca el aliciente para los empresarios de utilizar determinadas características de los individuos como pueden ser la raza, el género, la edad y otros factores que actúan como indicador imperfecto de la productividad de los trabajadores (Abadía, 2005; Mercado, Leitón y Ríos, 2004).

La evidencia empírica muestra un creciente avance tanto del nivel de cualificación como de la participación y experiencia laboral femenina en las últimas décadas. En esta dinámica ha incidido la caída del tiempo necesario para realizar las tareas domésticas y para el cuidado de los/as hijos/as, debido, entre otros factores, al descenso de la tasa de natalidad (Anker et al., 2003). Por tanto, no parece realista considerar que la persistencia de las diferencias salariales por género se explique por el mayor nivel de cualificación del hombre, teniendo en cuenta que la mujer ostenta una formación elevada o, incluso, superior que la del hombre, quedando así obsoleta la teoría del capital humano (Ibáñez, 2010; Rodrigo, 2015). No obstante, en algunas investigaciones se reconoce que la similitud entre el nivel educativo de hombres y mujeres no impide que perduren diferencias en el tipo de estudios realizados (Lago Peñas, 2002; Del Río y Alonso, 2014).

Desde la teoría de la segmentación del mercado de trabajo se destacan las características de las empresas a la hora de analizar las diferencias entre hombres y mujeres, especialmente cuando "... una proporción significativa del diferencial salarial entre hombres y mujeres se explica por su distribución por estructuras laborales sistemáticamente diferentes, de modo que las mujeres tienden a estar concentradas en estructuras laborales de bajos salarios relativos" (Palacio y Simón, 2006). Estos autores concluyen que la segregación por establecimientos, y, en el interior de éstos, de nuevo por ocupaciones, ejerce una influencia significativamente mayor en las desigualdades salariales entre hombres y mujeres que la segregación de carácter ocupacional.

Desde esta perspectiva, se puede plantear que los trabajos femeninos se encontrarán mayoritariamente en el segmento secundario, donde las empresas se caracterizarían por ser pequeñas, con mercados locales, intensivas en trabajo, con mayor proporción de empleo precario y a tiempo parcial, poca organización sindical y, en suma, con unos trabajadores con mayores facilidades de despido. Una de las características definitorias de dichas “estructuras laborales” es el tamaño de la empresa, asociado a procesos de selección de personal más formalizados y universalistas (Ibáñez, 1999) y también a diferentes dimensiones de la satisfacción y las condiciones laborales.

En la medida en que las mujeres se concentren en pocos puestos y ocupaciones, el salario tenderá a ser bajo, mientras que en el mercado masculino el salario será alto porque este segmento es más amplio y tiene una mayor diversidad de ocupaciones. Esta teoría no sólo resulta útil para entender el diferencial salarial, sino que también permite explicar las causas de la segregación por ocupaciones: las mujeres tenderán a ser excluidas del segmento primario del mercado laboral y a concentrarse en el segmento secundario, de forma que el modelo de mercado dual puede aplicarse a la segregación ocupacional entre sexos dividiendo al mercado en ocupaciones masculinas y femeninas.

Los dualistas recurren a características sociales de las mujeres para explicar su mayor concentración en ocupaciones secundarias. De aquí que algunos estudiosos entiendan el mercado de trabajo como una extensión de tareas que se realizan en el hogar, y que, además, refleja la posición subordinada de la mujer dentro del hogar para explicar la elección de éstas por puestos considerados inferiores a los del hombre. Las investigaciones sobre la posición de la mujer en el mercado laboral han puesto de manifiesto la insuficiencia de este modelo, ya que se ha constatado la preferencia de la mano de obra femenina para determinadas ocupaciones (Larrañaga, 2000).

Un proxy del tipo de relaciones laborales y organización sindical puede ser la estructura de la negociación colectiva, en concreto el ámbito del convenio colectivo, con la inclusión de esta variable en el análisis se pretende observar las asociaciones entre ocupaciones segregadas y el ámbito del convenio colectivo, con el objetivo de conocer qué tipos de convenio son los que tienden a regular los trabajos femeninos y orientar así la acción sindical y las políticas públicas de igualdad.

El comportamiento de los sectores público y privado en cuanto a la segregación ocupacional y el tipo de recompensas que ofrecen a sus trabajadores no parece unívoco. Es conocida la mayor proporción de mujeres en el sector público, seguramente atraídas por la universalidad de su selección de personal, unos horarios preestablecidos y los tipos de sector de actividad que cubren, tradicionalmente feminizados —Administración pública, Salud, Educación y Servicios a personas—. Pero, además, ambos sectores presentan interesantes diferencias retributivas (García Villa et al., 1997). En el sector público el nivel de ingresos es mayor, sobre todo debido a la demanda superior de formación reglada, y también porque mantienen un diferente esquema retributivo. La distancia salarial es mayor en los niveles educativos más bajos (en los que se gana más en el sector público), y a medida que aumenta el nivel de estudios requerido para desempeñar el puesto esta diferencia se va reduciendo, hasta llegar a los niveles universitarios, donde “el diferencial cambia de signo en la parte alta de las distribuciones de salarios, especialmente para el caso de los hombres” (García Villa et al., 1997).

El empleo a tiempo parcial parece estar íntimamente asociado a malas condiciones laborales. Se ha comprobado suficientemente que reciben menos formación en el puesto, que

tienen menos probabilidades de promoción y de hacerse oír en la empresa y, en suma, que es una forma de empleo mayoritariamente involuntario, fuertemente precarizado, que, en general, las mujeres se ven obligadas a aceptar en un mercado segregado sexualmente (Beltrán, 2000). Las peores condiciones del trabajador a tiempo parcial aparecen incluso entre las categorías de ejecutivos y profesionales. Cuando éstos tienen dedicación parcial tienen menos oportunidades de acceder a formación en la empresa, lo que está asociado a menor carrera ascendente, y se les consulta menos las decisiones empresariales, especialmente en el caso de las mujeres (Hoque y Kirkpatrick, 2003).

Análisis aparte merece la remuneración por hora pues, aunque es menor, esta diferencia no siempre se debe a una discriminación directa hacia la/el trabajador/a a tiempo parcial; parece explicarse por características del trabajador o del puesto, especialmente porque los puestos que se cubren con trabajadores a tiempo parcial son de peor calidad (Pagán, 2007).

Por último, desde una perspectiva de género se entiende que la segregación es la materialización de la división sexual del trabajo, por lo que se espera que la rama de actividad, como proxy de los contenidos de los trabajos, sea la variable más explicativa a la hora de separar los mundos laborales masculinos y femeninos. Explican la división de ocupaciones por sexo utilizando factores ajenos al mercado laboral y comportamientos no económicos. Una premisa básica de este último enfoque teórico es que la situación de desventaja que sufre la mujer en el mercado de trabajo es un reflejo de la posición subordinada que se le asigna en la sociedad y la familia, debido a que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos sigue siendo responsabilidad casi exclusiva del colectivo femenino. Esto provoca que las mujeres suelen acumular menos capital humano que los hombres antes de incorporarse a la población activa.

Sin embargo, en los últimos años se ha producido un continuo avance tanto en el nivel de estudios de las mujeres como en su tasa de actividad, sin que se reduzca la segregación laboral basada en el sexo (Maté, Nava y Rodríguez, 2002). Una tendencia similar se ha encontrado en el caso de la experiencia adquirida por las mujeres, ya que como ocurre con la educación, también es menor que la de los hombres, debido a que sus responsabilidades familiares contribuyen hacia un abandono temporal del mercado de trabajo o intensifican su precoz retiro como población activa (Anker, 1997; Maté, Nava y Rodríguez, 2002).

La teoría sociosexual pone de manifiesto las desventajas culturales y socioeconómicas que soporta el colectivo femenino. Argumenta que las ocupaciones tipificadas como femeninas reproducen en el mercado de trabajo estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre la mujer y sus supuestas aptitudes. Anker (1997) realiza una clasificación de trece de los principales estereotipos femeninos, diferenciándolos en tres tipos positivos, negativos y otros, y, además, analiza la posible influencia que éstos tienen en el mercado laboral.

Concluye en que los estereotipos ‘positivos’ no harían otra cosa que capacitar al colectivo femenino para la realización de determinadas ocupaciones, mientras que los estereotipos ‘negativos’ dificultarían el acceso de la mujer a ciertas ocupaciones. Del análisis de estos dos tipos de estereotipos, siempre en el caso de que pudieran ser reales, encontramos una posible explicación a la existencia de ocupaciones femeninas y masculinas en el mercado de trabajo. Por último, los estereotipos clasificados como ‘otros’ a diferencia de los anteriores, caracterizarían las ocupaciones denominadas como femeninas, es decir, explicarían por que dichas ocupaciones tienen un menor salario, alta flexibilidad, prestigio social bajo y menor poder decisorio.

2. Evidencia empírica sobre segregación ocupacional por sexo

A nivel internacional y nacional se ha documentado la segregación ocupacional por género. A respecto:

Ibáñez (2010), analiza el grado en el que a mujeres y varones les interesa o les perjudica optar por trabajos femeninos, masculinos o mixtos. Los resultados indican que, las mujeres en mundos masculinos y los varones en mundos femeninos están en mejor situación y obtienen mayores recompensas laborales que los asalariados en ocupaciones de su propio sexo.

Juárez y Aboites (2010), presentan un análisis de los cambios ocurridos en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Saltillo, Coahuila durante el periodo 1992-2002 y determinan las diferencias en cuanto a la amplitud de los sectores y ocupaciones a los que las mujeres tienen acceso en la actualidad. Finalmente, el texto argumenta la pertinencia de trabajar mediante la pluralidad teórica y metodológica desarrollada para el estudio de esta problemática.

Solova y Salgado (2010) plantean la evolución de la segregación por ocupación en el Estado de México en el periodo 1990-2000. Describen y analizan también la situación del mercado laboral en la entidad durante este periodo. Asimismo, el documento aporta evidencias acerca de las diferencias de la ocupación de hombres y mujeres. Para estimar las diferencias ocupacionales por sexo se utiliza el índice propuesto por Karmel y MacLachlan (1988). Como resultado, se observó un incremento del índice durante los años de estudio, debido a que las mujeres continuaron ocupándose en los empleos tradicionales.

En el trabajo de Kuri (2014), se propone medir y analizar la evolución de la segregación laboral por sexo en México entre los años 2000 y 2010. Utilizó las Encuestas Nacional de Empleo (ENE) y de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI para analizar, por una parte, los niveles de participación de las mujeres y la composición por sexo de la estructura laboral y por otra, mide la segregación ocupacional a través del índice de segregación de Karmel-MacLachlan y su descomposición, comparando los años 2000 y 2010. Sus resultados muestran que: i) a pesar del incremento de la participación femenina en el empleo extra doméstico, la segregación laboral se incrementó en el periodo de estudio al pasar de .2351 en el año 2000 a .2420 en 2010; ii) la participación de las mujeres en ocupaciones feminizadas se mantuvo invariable durante la década; y iii) la concentración de mujeres históricamente se sigue observando en las ocupaciones que conforman la base de la estructura ocupacional.

Menese y Aguirre (2015) exploran el impacto de la segregación urbana en Montevideo en la distribución del capital social y en los años de escolarización. Los resultados muestran una segmentación de Montevideo con criterio socioeconómico que impacta en los años de estudio alcanzados y en el capital social logrado.

Sánchez, Herrera y Perrotini (2015) ofrecen en su estudio evidencia empírica que sugiere que la participación femenina en el mercado laboral está condicionada por el uso de tiempo en el trabajo doméstico no remunerado en México. Sus resultados indican que las horas que las mujeres dedican al cuidado de niños y de personas mayores en el hogar, así como a la producción de bienes y servicios dentro del mismo, inciden negativamente en sus horas de trabajo remunerado.

Aldaz y Eguía (2016) analizan la segregación ocupacional para el mercado de trabajo español entre los años 1999 y 2011, desde una doble perspectiva, utilizando los micro datos de la Encuesta de Población Activa. El estudio revela que la nacionalidad es una variable relevante en la explicación de la evolución de la segregación por género. Además, muestra que los trabajadores

inmigrantes manifiestan una tendencia creciente en su contribución a la segregación, siendo las mujeres inmigrantes el colectivo con mayor grado de vulnerabilidad en el mercado laboral.

Por su parte, Ballesteros (2016) describe la evidencia estadística de sub-representación de mujeres asalariadas en el empleo ferroviario español, confirmando que el reconocimiento jurídico de la igualdad no garantiza la igualdad de oportunidades. Esta cuestión es especialmente grave en un contexto de profunda crisis del empleo y extensión del precariado, pues implica que existen-mantienen mecanismos eficaces para distribuir puestos de trabajo en un circuito cerrado que reproduce intereses de «clase» y de «género».

Espino y Sauval (2016) explican las divergencias en los resultados obtenidos por hombres y mujeres en el mercado laboral en Chile. Los resultados confirman la presencia de barreras culturales derivadas de la tradicional división sexual del trabajo que limitan la oferta de trabajo femenina y condicionan una inserción laboral más informal y de menor calidad en relación con los hombres. Asimismo, se constata que dichas limitaciones son reproducidas por mecanismos institucionales y de mercado por medio de factores de discriminación y segregación.

Pacheco (2016) realiza un estudio de segregación ocupacional, cuyo objetivo es detectar y analizar las brechas de desigualdad existentes entre la fuerza de trabajo femenina y masculina que labora en la Ciudad de México. Se enfoca en dar cuenta, por un lado, de la segregación ocupacional por sexo a partir de los índices de segregación ocupacional y por otro, del comportamiento de la estructura ocupacional por sexo entre 2000 y 2010. Además, habla de las ocupaciones feminizadas, masculinizadas y mixtas; poniendo acento en algunas condiciones de trabajo (remuneraciones, horas trabajadas y acceso a la seguridad social). Como resultado general, ha encontrado que en la Ciudad de México la segregación ocupacional por sexo es menor que la que existe a escala nacional, aunada al hecho de que la Ciudad de México presenta una tendencia descendente durante el periodo analizado, contrario a lo que acontece en el conjunto del país. No obstante, aun muestra un nivel elevado y el carácter de dicha segregación hace pensar que la política social debe atender diferentes aristas de la problemática.

Gómez, Huesca y Horbath (2017) cuantifican el grado de segregación ocupacional existente dentro del Sector turismo en México y su variación en los últimos diez años (2005-2014) y así como la clasificación ocupacional y su distribución jerárquica. Sus resultados muestran que la segregación ocupacional de dicho sector representa sólo la tercera parte de la segregación existente a nivel nacional y que las mujeres siguen manteniendo las categorías ocupacionales con los salarios más bajos de la población.

Messina (2017) Discute la desigualdad de género como desigualdad categorial persistente y simbólicamente instalada en toda la estructura social, en un análisis del caso argentino a lo largo de un periodo temporal caracterizado por una reactivación de la intervención estatal. Para ello, se presentan evidencias de las desigualdades persistentes en las siguientes dimensiones: las brechas en la inserción laboral de las mujeres, la distribución sexual desigual del trabajo no remunerado y los sesgos de género en la organización de la política social argentina.

Como se ha podido observar, existen diversos ejes analíticos a nivel internacional sobre el tema de la segregación ocupacional por género, sin embargo, en México la literatura es escasa y ha mostrado que no existen cambios significativos entre el inicio de la década de 1970 y el final de la primera década del nuevo milenio. Sin embargo, lo que sí puede apreciarse con claridad es la existencia de un proceso permanente de masculinización o feminización de las ocupaciones que tradicionalmente se han considerado como femeninas y masculinas.

En vista de lo anterior, parece pertinente avanzar en el conocimiento de dicha problemática, máxime que de ahí se desprenden elementos de política social y económica que tienden a una mayor justicia social, en tanto se evitan formas de discriminación laboral y pueden diseñarse acciones de política para superar la ineficiencia económica y la rigidez en el mercado laboral.

3. Medición de la segregación entre entidades federativas

Para los cálculos de la segregación se utilizó la variable de ocupación de la/el trabajador(a), la cual, según el Sistema nacional de clasificación de ocupaciones, SINCO (INEGI, 2011) divide a la población económicamente activa en 10 grupos ocupacionales principales: profesionales, técnicos y trabajadores del arte; trabajadores de la educación; Funcionarios, directores y jefes; Profesionistas y técnicos; Trabajadores auxiliares en actividades administrativas; Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas; Trabajadores en servicios personales y vigilancia; Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca; Trabajadores artesanales; Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte; y Trabajadores en actividades elementales y de apoyo.

En lo referente a la clasificación de las ocupaciones por género, se dividen en femeninas y masculinas para mostrar que la estructura ocupacional está dividida por sexo. El procedimiento para clasificar las ocupaciones consiste, en calcular porcentajes de participación de hombres y mujeres en cada una de las ocupaciones, de tal manera que la suma de las dos participaciones sea igual a 100% y comparar el porcentaje de cada uno de los géneros en relación con su participación en el total de la fuerza de trabajo.

Lo ideal, sería que hombres y mujeres registraran una participación equitativa, es decir, que la participación de hombres y mujeres en cada una de las ocupaciones fuera igual a su participación en el total de la fuerza de trabajo. Sin embargo, se encuentra que existen ocupaciones mixtas, por lo que se han propuesto diferentes rangos a fin de propiciar que la participación por género sea menos inequitativa.

Por lo cual, dada la composición por sexo desigual en la muestra (alrededor del 60% de hombres y 40% de mujeres), y con el fin de equilibrarla, en esta investigación, se aplica el criterio propuesto por la European Commission - Directorate-General for Justice Organización Internacional (2014), en la construcción de las categorías de ocupaciones segregadas, siguiendo el criterio por el que se entiende como masculina aquella ocupación donde se concentra más del 80% de trabajadores asalariados hombres, se entiende como femenina aquella ocupación donde se concentra más del 60% de mujeres y en la categoría de ocupación mixta se concentran las ocupaciones restantes que no cumplen con las características antes mencionadas.

3.1 Descripción de la muestra

Los datos estadísticos usados para realizar el análisis de segregación ocupacional a nivel nacional y estatal, provienen de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2018 en su segundo trimestre, esta encuesta proporciona información muy completa sobre las características demográficas y laborales que reflejan el desempeño del mercado laboral en la actualidad). La medición de la segregación requiere enfocar el análisis en las 31 entidades y en la Ciudad de México, con una muestra significativa de los dos grupos demográficos analizados. La muestra final utilizada para el cálculo de los índices de segregación incluye un total de 33, 263,242 observaciones (aplicando el factor de expansión), los cuales son trabajadores subordinados

asalariados de entre 15 y 65 años de edad, de los cuales alrededor del 40% son mujeres y el 60% son hombres. Con respecto a las ocupaciones, se utiliza la clasificación ofrecida en la encuesta, que se basa en una descripción detallada del Sistema nacional de clasificación de ocupaciones (SINCO) 2011, presentado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Partiendo de los 9 grupos principales, la lista final incluye 45 subgrupos de ocupaciones (los cuales contienen observaciones tanto de hombres como de mujeres para cada subocupación por entidad federativa).

3.2 Índices de segregación

Las oportunidades de empleo para las mujeres se han ido diversificando paulatinamente a lo largo de las últimas seis décadas de crecimiento sostenido de la participación femenina en la fuerza de trabajo; no obstante, todavía se observa la concentración de mujeres en ciertos sectores y actividades, mientras en otros su ausencia es casi total. Si bien, la división del trabajo entre hombres y mujeres es mucho menos rígida que hace un siglo, está muy lejos de desaparecer (Rendón, 2000).

Siguiendo a Reardon y O'Sullivan (2004), “Segregación se puede considerar como la medida en que los individuos de diferentes grupos ocupan y experimentan diferentes ambientes sociales”. Se han descrito diferentes dimensiones del problema en la literatura (Massey y Denton, 1988), con la uniformidad más popular (Duncan y Duncan, 1955; James y Taueber, 1985; Reardon y Firebaugh, 2002; Hutchens, 2004). De acuerdo a estas percepciones (seguida en este documento), la segregación existe si los subgrupos de población en los cuales la economía se puede dividir de manera mutuamente excluyente se distribuye de manera desigual entre las unidades organizativas (barrios, colegios, ocupaciones).

En el caso de la segregación ocupacional por raza y etnia y sexo, las diferencias entre las distribuciones de estos grupos a través de trabajos pueden surgir de varias fuentes. Por lo tanto, podrían ser el resultado de las opiniones o actitudes discriminatorias de los empleadores hacia algunos grupos demográficos. Además, las disparidades educativas pueden determinar el tipo de trabajos para los cuales estos grupos pueden aplicar.

Dado que la presente investigación tiene como interés medir la segregación en un contexto binario, se usan los dos índices más populares para tal objetivo. A continuación, se describen los dos índices utilizados en este análisis empírico: El Índice de disimilitud (ID) propuesto por Duncan y Duncan (1955); y, el Índice IP propuesto por Karmel-Maclachlan en 1988.

3.2.1 Índice de Duncan-Duncan (IP)

El índice más comúnmente utilizado para medir la desigualdad, es el índice de disimilitud (ID) propuesto por Duncan y Duncan (1955). El ID es definido como la sumatoria de las diferencias absolutas entre la proporción de todas las mujeres $\frac{m_i}{M}$ y la proporción de todos los hombres $\frac{h_i}{H}$ en cada ocupación. En términos matemáticos se expresa de la siguiente forma:

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

Donde m_i es el número de mujeres en la ocupación i ; M es el total de mujeres ocupadas; h_i es el número de hombres en la ocupación i ; H es el total de hombres ocupados. El ID representa el porcentaje de mujeres (u hombres) que deben cambiarse entre las diversas ocupaciones para garantizar que la distribución femenina sea igual a la masculina. Si el índice arroja un valor igual a 0 quiere decir que no hay segregación, caso en el cual hay plena integración de las actividades

sin diferenciar por género, es decir, que hay el mismo porcentaje de mujeres en cada ocupación. Por el contrario, si el índice alcanza un valor máximo igual a 1, quiere decir que en el mercado se diferencian perfectamente las actividades totalmente femeninas de las masculinas (Anker, 1997).

3.2.2 Índice de Karmel – MacLachlan (IP)

El indicador más adecuado para encontrar la magnitud de los niveles de segregación a nivel nacional y estatal es el índice de Karmel-MacLachlan, el cual permite identificar el efecto que sobre la segregación tienen sus diversos determinantes. Para medir el nivel de segregación es conveniente utilizar clasificaciones con el máximo nivel de desglose posible, ya que las clasificaciones abreviadas esconden parte de la segregación. En la práctica, sin embargo, es muy frecuente que se tenga que recurrir a clasificaciones poco detalladas debido a limitaciones de la información disponible. Por ejemplo, cuando se hacen estudios comparativos, es común que las clasificaciones más detalladas difieran en el tiempo o en espacio, y por lo tanto no sean compatibles. En otros estudios donde se mide el coeficiente de segregación se han utilizado clasificaciones todavía menos detalladas. Esto se debe con frecuencia a que los datos provienen de una muestra donde el número de observaciones para una determinada actividad (o una ocupación específica) puede ser muy reducido, haciendo que los valores obtenidos no sean significativos.

Algebraicamente el índice IP se define como:

$$IP = \frac{1}{T} \sum |m_i - a(h_i - m_i)|$$

Donde T representa el empleo total y a la proporción del empleo femenino dentro del empleo total, m_i y h_i tienen el mismo significado que en el índice de disimilitud.

4. Resultados

En esta sección, se muestran los resultados de medición de la segregación ocupacional por sexo a través de los estados. Como se mencionó anteriormente, se utiliza un enfoque binario para evaluar cuán uniforme es la distribución de este fenómeno en los Estados Unidos Mexicanos.

De acuerdo al cuadro 1, Los resultados de la estimación de la segregación ocupacional muestran que a nivel nacional se sitúa alrededor del 22% utilizando el índice IP mientras que el resultado con el índice ID aumenta al nivel cercano al 47% y en general, se encuentra la misma situación en general para cada una de las entidades federativas analizadas de manera independiente, donde los valores encontrados con el índice de Duncan casi duplican los niveles de segregación encontrados a través del Índice de Karmel-Maclachlan.

Para mostrar los niveles de segregación, se clasificaron en ocho categorías con rangos equitativos para cada uno de los grupos y a partir de los mismos unir a los diferentes estados dependiendo del nivel de segregación que le corresponde en cada uno de los índices 2 utilizados (partiendo de la diferencia entre el valor mayor y el menor de segregación calculados para cada índice).

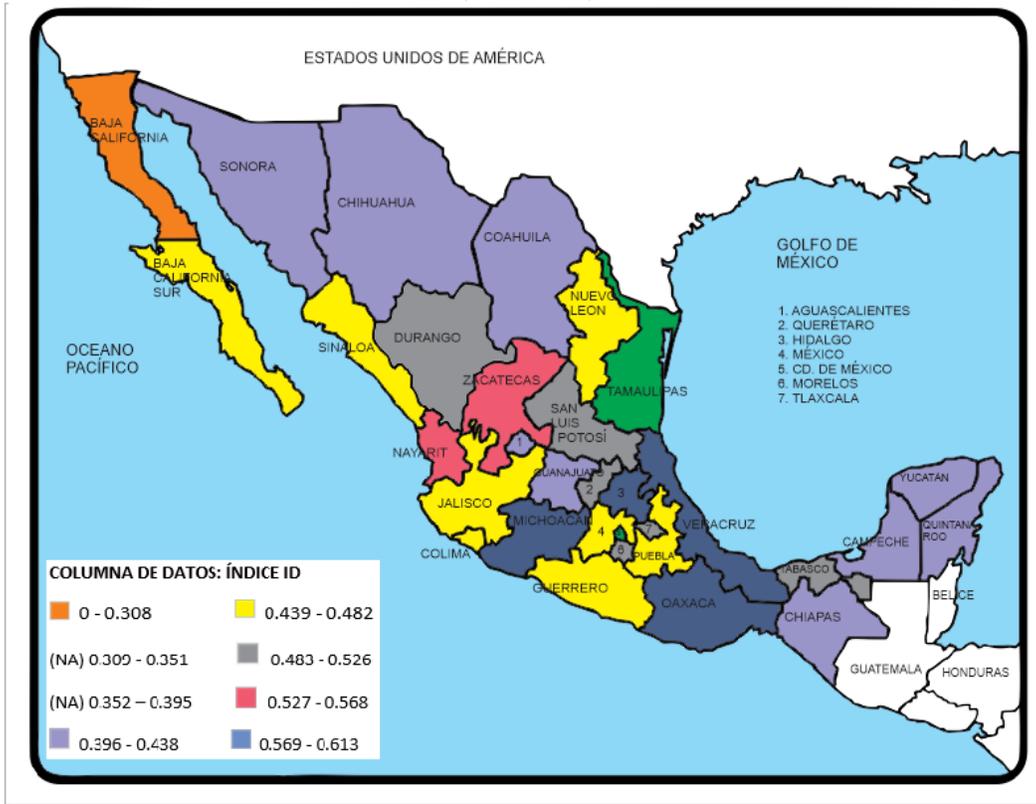
Por lo cual, cada grupo varía en número de entidades dependiendo de las que entraron en el rango de segregación establecido para cada uno de ellos. La clasificación de los estados en función de su nivel de segregación calculados con el índice ID se muestra en el Mapa 1).

MEDICIÓN DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO EN MÉXICO: DIFERENCIAS A TRAVÉS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

Cuadro 1. Índices de segregación		
Área geográfica	ID	IP
México	0.468	0.224
Aguascalientes	0.413	0.206
Baja California	0.264	0.132
Baja California Sur	0.442	0.220
Campeche	0.436	0.240
Coahuila	0.422	0.210
Colima	0.420	0.210
Chiapas	0.371	0.183
Chihuahua	0.421	0.208
Ciudad de México	0.481	0.241
Durango	0.496	0.247
Guanajuato	0.459	0.228
Guerrero	0.404	0.199
Hidalgo	0.473	0.236
Jalisco	0.572	0.285
Estado de México	0.456	0.227
Michoacán	0.570	0.280
Morelos	0.491	0.245
Nayarit	0.539	0.269
Nuevo León	0.460	0.227
Oaxaca	0.613	0.305
Puebla	0.472	0.233
Querétaro	0.492	0.244
Quintana Roo	0.403	0.201
San Luis Potosí	0.489	0.242
Sinaloa	0.469	0.235
Sonora	0.411	0.204
Tabasco	0.516	0.249
Tamaulipas	0.378	0.189
Tlaxcala	0.485	0.240
Veracruz	0.611	0.301
Yucatán	0.417	0.207
Zacatecas	0.542	0.262
Media	0.465	0.231
Desviación estándar	0.073	0.035
Coefficiente de variación	0.156	0.152

Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2018.

Mapa 1. Segregación ocupacional por sexo en las entidades federativas de la república mexicana (Índice ID)



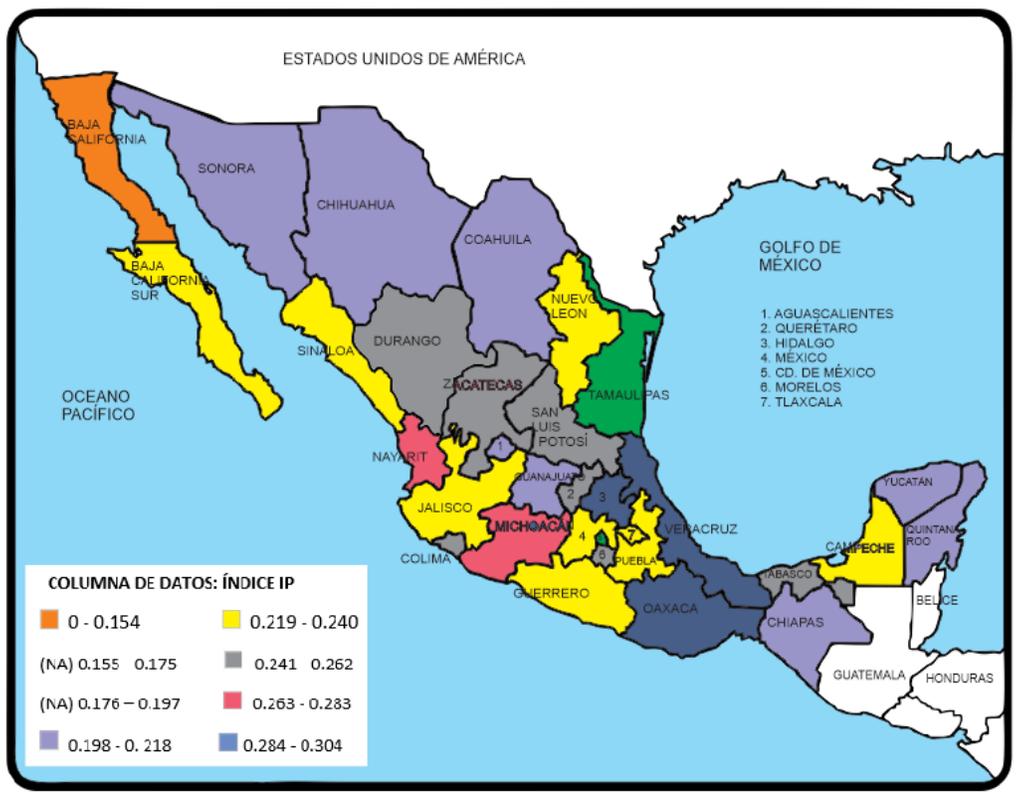
Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2018.

El mapa 1 referente al índice ID, muestra la existencia de una gran variación geográfica en la segregación.

En todo México, el coeficiente de variación de la segregación es igual a 0.156. El más alto nivel de segregación se encuentra en el estado de Oaxaca (perteneciente a la región suroeste), que es 1.3 veces mayor que el nivel de segregación promedio (0.465), seguido de cerca por 2 estados del oriente (Veracruz e Hidalgo). En el occidente, sólo Michoacán se une a este grupo altamente segregado. Los niveles de segregación más bajos se pueden encontrar en los estados de Baja California, Ciudad de México y Tamaulipas (pertenecientes a las regiones noroeste, centro sur y noreste, respectivamente), que alcanzan un poco más de la mitad de la segregación media.

MEDICIÓN DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO EN MÉXICO: DIFERENCIAS A TRAVÉS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

Mapa 2. Segregación ocupacional por sexo en las entidades federativas de la república mexicana (Índice IP)



Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2018.

Respecto al índice IP, como hallazgo principal, el mapa 2 muestra una disminución general de alrededor del 50% en los niveles de segregación comparados con los encontrados en el índice ID. Produciendo una clasificación de los niveles de segregación muy diferente para los estados: En este caso, el coeficiente de variación de la segregación para toda la República Mexicana es de 0.152. El más alto nivel de segregación se encuentra en el estado de Oaxaca (perteneciente a la región suroeste), que es mayor que el nivel de segregación promedio (0.231), seguido de cerca solamente por 2 estados del oriente (Veracruz e Hidalgo). Los niveles de segregación más bajos se pueden encontrar en los estados de Baja California, Ciudad de México y Tamaulipas (pertenecientes a las regiones noroeste, centro sur y noreste, respectivamente), que alcanzan un poco más de la mitad del nivel de segregación media para ese índice.

5. Conclusiones

Este documento ha analizado el alcance de las disparidades geográficas en la segregación ocupacional por sexo en la República Mexicana en el año 2018. El análisis incondicional ha resultado en grandes discrepancias espaciales, tanto con el índice IP como con el Índice ID; encontrando la segregación altamente concentrada en los Estados de Oaxaca, Veracruz e Hidalgo. Con la aclaración que los niveles de segregación se ven reducidos casi a la mitad cuando se pasa del índice ID al índice IP, lo cual ocasiona una redistribución espacial de algunos de los estados

de una a otra categoría segregacional (como es el caso del estado de Michoacán el cual pertenecía al grupo de estados con mayor segregación con el índice ID y al pasar al índice IP salió del mismo.

El presente análisis podría sugerir que los bajos niveles de segregación encontrados en los estados de Baja California, Ciudad de México y Tamaulipas, surgen del mayor acceso que tienen los hombres para integrarse a las actividades ocupacionales antes clasificadas como femeninas, y no precisamente al hecho de que las mujeres lograran un mayor acceso a las ocupaciones de las cuales han sido históricamente relegadas.

Estas discrepancias entre los estados muestran que a pesar de que los factores considerados en este análisis explican una parte de las disparidades de segregación entre los estados, una importante participación de la segregación queda sin explicar. Por lo tanto, la probabilidad de que las mujeres estén limitadas a ciertas ocupaciones es más alta en algunas áreas del país. Entender las razones para lo anterior, va más allá del alcance de este documento, pero podría inspirar futuras investigaciones.

Bibliografía

- Abadía, L. (2005) “Discriminación salarial por sexo en Colombia: Un análisis desde la discriminación estadística”. *Documentos de Economía*, 17, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- Albelda, R. (1986) “Occupational segregation by race and gender, 1958-1981,” *Industrial and Labor Relations Review* 39(3), 404-411.
- Alonso-Villar, O. y Del Río, C. (2010) “Local versus overall segregation measures,” *Mathematical Social Sciences* 60, 30-38.
- Alonso-Villar, O., Del Río, C., y Gradín, C. (2010) “The extent of occupational segregation in the US: Differences by race, ethnicity, and gender,” ECINEQ WP2010-180.
- Aldaz, L. y Eguía, B. (2016) “Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español”. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (156), pp. 3-20.
- Anker, R., Melkas, H. y Korten, A. (2003) Gender-based occupational segregation in the 1990's. Working Paper, 16, International Labour Office, Ginebra.
- Anker, R. (1997) Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315-339.
- Ballesteros, E. (2016) “Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (121), pp.119-138.
- Becker, G. (1971) *The Economics of Discrimination*, 2nd ed. (Chicago: University of Chicago Press).
- Beltrán, F. (2000) “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis”. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, n.º 17, pp. 139-161.
- Bettio, F. y Verashchagina, A. (2009) “Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU”. Report by the European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues, European Communities, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

MEDICIÓN DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO EN MÉXICO: DIFERENCIAS A TRAVÉS DE
LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

- Blackwell, L. (2001) "Occupational sex segregation and part-time work in modern Britain, *Gender, Work and Organization*". 8(2), 146-63.
- Blau, F. y Kahn, L. (1992) "The gender earnings gap: Learning from international comparisons". *The American Economic Review*, 82(2), 533-538.
- Burchell, B. (1996) "Gender segregation, size of workplace and public sector". *Gender, Work and Organization*, 3, 227-235.
- Crompton, R. y Sanderson, K. (1990) "Gendered jobs and social change". London: Unwin Hyman.
- Del Río, C. y Alonso, O. (2014) Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013. *Areas, Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 33, 87-103.
- De la Rica, S. (2016) "Las Brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida". *Revista de Ciencias y Humanidades de la Fundación Ramón Areces*, (16) pp. 59-71.
- DiNardo, J., Fortin, N., y Lemieux, T. (1996) "Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach," *Econometrica* 64, 1001-1044.
- Duncan, O. y Duncan B. (1955) "A methodological analysis of segregation indexes," *American Sociological Review* 20(2), 210-217.
- England, P. (2005) "Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation". *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 12(2), 264-288.
- Espino, A. y Sauval, L. (2016) ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (77) pp. 305-360.
- Fortin, N. (2005) "Gender role attitudes and labour market outcomes of women across OECD countries". *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 417-438.
- García, J., Hernández, P. y López, A. (1997) "Diferencias salariales entre sector público y sector privado en España". *Papeles de Economía Española*, nº 72, pp. 261-274.
- Gómez, D., Huesca, L. y Horbath, J. (2017) "Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México". *Revista el Periplo Sustentable*, (33) pp. 159-191.
- Gradín, C. (2010) "Conditional occupational segregation of minorities in the US," *ECINEQ WP2010-185*, October.
- Hakim, C. (1993) "Segregated and integrated occupations: A new approach to analyzing social change". *European Sociological Review*, 9, 289-314.
- Hofler, R. y Polachek, S. (1985) "A new approach for measuring wage ignorance in the labor market" *Journal of Economics and Business*, 37, (3), 267-276.
- Hoque, K. y Kirkpatrick, I. (2003) "Non-standard employment in the management and professional workforce: training, consultation and gender implications". *Work, Employment and Society*, vol. 17, nº 4, pp. 667-688.
- Hutchens, R. (2004) "One measure of segregation," *International Economic Review* 45(2). 555-578.

- Ibáñez Pascual, M. (2010) Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, Vol. 68 (1) pp.145-164.
- INEGI (2011) Sistema Nacional de *Clasificación Ocupaciones (SINCO)*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI (2018) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (*ENOE*). México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- James, D. y Taeuber, K. (1985) “Measures of segregation,” *Sociological Methodology* 15, 1-32.
- Juárez, C. y Aboites, G. (2008) Segregación ocupacional en la Zona Metropolitana de Saltillo. *Pap. poblac* [online], vol.14, n.57, pp.209-225.
- Katzkowitz, S. y Querejeta, M. (2013) Evolución de la segregación ocupacional y su impacto en las brechas salariales de género. Documento de trabajo 1/13, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.
- Kuri, I. (2014) Mujeres y mercados de trabajo: análisis de la segregación ocupacional por sexo en México. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, Vol. 9 No. 1. pp. 279-286.
- Karmel, T. and MacLachlan, M. (1988) “Occupational sex segregation—Increasing or decreasing?” *The Economic Record* 64, 187-195.
- Kaufman, B. (2010) “The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications. *Industrial and Labor Relations Review*”. Vol. 64, Art. 4. Cornell University.
- Lago Peñas, 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.
- Larrañaga, M. (2000) “Análisis teóricos de la desigualdad. VII Jornada de Economía Crítica”, *Área Temática 3: Economía Feminista, Albacete, 3 a 5 de febrero*, pp. 1-33.
- Massey, D. y Denton, N. (1988) “The dimensions of residential segregation,” *Social Forces* 67(2), 281-315.
- Maté, J., Nava, I. y Rodríguez, J. (2002) “La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, pp. 79-94.
- Menese, P. y Aguirre, F. (2015) “Segregación urbana en la ciudad de Montevideo: Inversión en Capital Humano, acceso al capital social e impacto en la obtención del primer empleo”. *Páginas de Educación*, vol.8, (2), pp.89-120.
- Mercado, A., Leitón, J. y Ríos, F. (2004) “El mercado matrimonial: un nexo entre la movilidad social y el mercado laboral”. *Documento de Trabajo 03/04*, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas, Universidad Católica Boliviana, La Paz.
- Messina, G. (2017) “Trabajo, uso del tiempo y Estado de bienestar: desigualdades de género en la Argentina”. *Revista Lavboratorio*, (27) pp. 11-32.

MEDICIÓN DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO EN MÉXICO: DIFERENCIAS A TRAVÉS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

- Pacheco, E. (2016) “Segregación horizontal y vertical del trabajo en la Ciudad de México”. En: El descuido de los cuidados, Consejo Económico y Social de la Ciudad de México, Primera edición. pp. 189-225. ISBN: 978-607-97075-2-1
- Pagán, R. (2007) “Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y a tiempo parcial”. *Revista de Economía Aplicada*, pp. 159-201 (www.revecap.com/revista/aceptados/pagan.pdf).
- Palacio, J. y Simón, H. (2006) “Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España”, *Estadística Española*, vol. 48, núm. 163, pp. 493-524.
- Reardon, S. y Firebaugh, G. (2002) “Measures of multigroup segregation,” *Sociological Methodology* 32, 33-76.
- Reardon, S. y O’Sullivan, D. (2004) “Measures of spatial segregation,” *Sociological Methodology* 34, 121-162.
- Rendón, T. (2000) “*Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en México durante el siglo XX*”. Tesis de doctorado. División de Estudios de Posgrado. Facultad de Economía, UNAM, México.
- Rodrigo, L. (2015) Determinantes del Salario en Chile. Un análisis desde el paradigma de la reproducción social. *Revista Internacional de Sociología*, 73 (3). doi.org/10.3989/ris.2013.04.08
- Rubery, J. y Fagan, C. (1995) “Gendered relations in societal context”. *Work, Employment and Society*, 9(2), 217-240.
- Sánchez, A., Herrera, A. y Perroti, I. (2015) “La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México”. *Contaduría y Administración*, vol.60, (3), pp.651-662.
- Sollova, V. y Salgado, J. (2010) “Segregación ocupacional por razones de género en el Estado de México, 1990-2000”. *Papeles de población*, vol.16, n.64 pp.189-215.
- Tenjo, J., Ribero, R. y Bernat, I. (2005) “Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación”. *Documento CEDE (Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico)*, 8, Facultad de Economía, Universidad de los Andes, Bogotá.