



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS

El impacto de la desigualdad laboral de las mujeres en el sector público en Quintana Roo: caso Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional, SEPLADER, 2007 - 2010.

Tesis

Para obtener el grado de

Maestría en economía del sector público

Presenta:

Ericka Karina Celis Gutiérrez

Directora de Tesis:

Dra. Crucita Aurora Ken Rodríguez

Chetumal, Quintana Roo, México, Mayo de 2012



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

División de Ciencias Sociales y Económicas
Administrativas

Tesis elaborada bajo la supervisión del comité de Tesis del Programa de Maestría
y aprobada como requisito para obtener el grado de:

Maestra en Economía del Sector Público

Comité de Tesis

Directora de tesis:

Dra. Crucita Aurora Ken Rodríguez

Asesor:

Dr. Salvador Ramos Tescum

Asesora:

M.C. María Eugenia Salinas Urquieta

Chetumal, Quintana Roo, México, Mayo de 2012

INDICE DE CONTENIDO

Introducción.....	1
Capítulo I. La Participación de las Mujeres Mexicanas en el Trabajo y la Discriminación.	
1.1 El papel de las mujeres en las leyes laborales mexicanas.....	7
1.1.1. Convenios, acuerdos y cartas sobre la igualdad de los derechos de las mujeres en México.....	10
1.1.2. Convenios sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral mexicano.....	14
1.2 Las mujeres en su formación y capacitación en México.....	16
1.3 Las mujeres en la discriminación en el ámbito laboral en México.....	18
1.3.1 Tipos de discriminación enfocados a las mujeres.....	19
1.3.2 Índices de la discriminación laboral de las mujeres.....	21
1.3.2.1 Índice de feminización del trabajo asalariado.....	21
1.3.2.2 Índice de discriminación salarial.....	23
1.3.2.3 Índice de Potenciación de Género.....	24
1.4 Conclusiones.....	25
Capítulo II. El Papel y las Características laborales de las Mujeres en el Sector Público en Quintana Roo: Caso Secretaria de Planeación y Desarrollo Regional, SEPLADER.	
2.1 La participación de las mujeres en el ámbito laboral en el sector público en Quintana Roo.....	27
2.2 Niveles de preparación profesional y académica de las mujeres que laboran en SEPLADER.....	32
2.3 Niveles jerárquicos que ocupan las mujeres dentro de SEPLADER.....	36
2.4 Comparación de salarios entre mujeres y hombres que laboran en SEPLADER.....	40
2.5 Conclusiones.....	49

Capítulo III La desigualdad laboral y su impacto en las mujeres que laboran en la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional, SEPLADER.

3.1 Índices de desigualdad laboral hacia las mujeres en la SEPLADER.....52

- 3.1.1 Índice de Feminización del Trabajo Asalariado.....55
- 3.1.2 Índice de Segregación Ocupacional.60
- 3.1.3 Índice de Discriminación Salarial.....64
- 3.1.4 Otros Índices.....69
 - 3.1.4.1 Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG).....70
 - 3.1.4.2 Índice de Potenciación de Género.....70

3.2 El impacto de la desigualdad laboral de las mujeres sobre su ingreso y calidad de vida.....71

3.3 Conclusión.....75

Conclusiones Finales y Recomendaciones.....77

Bibliografía.....83

UQROO.SISBI.CEDOC

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Tasa de crecimiento medio anual de la población por sexo 1990 - 2010.....	5
Gráfica 2. Tasa de participación económica femenina en México, 1970 – 2003.....	6
Gráfica 3. Índice de feminización del trabajo asalariado según ocupaciones seleccionadas, México y Quintana Roo, Segundo trimestre de 2007. (Mujeres por cada 100 hombres).....	22
Gráfica 4. Índice de discriminación salarial por ocupación principal en Quintana Roo y México, segundo trimestre, de 2007.....	23
Gráfica 5. Nivel de estudio de la población en general (hombres y mujeres de la SEPLADER), 2009.....	33
Gráfica 6. Nivel de estudios por hombres de la SEPLADER, 2009.....	34
Gráfica 7. Nivel de estudios por mujeres de la SEPLADER, 2009.....	35
Gráfica 8. Comparación del porcentaje de Hombres y Mujeres de la SEPLADER por mandos del total de cada sexo, 2010.....	54
Gráfica 9. Tasa de participación en el trabajo por sexo 2005-2009.....	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Principales Cifras de Educación y Capacitación Laboral en el Estado de Quintana Roo, 2007-2008.....	17
Tabla 2. Participación de las mujeres en cargos de alta dirección en el poder ejecutivo, en Quintana Roo, 2009.....	27
Tabla 3. Plantilla del total de los trabajadores de la SEPLADER, incluye puesto, sexo, escolaridad y salario mensual, 2010.....	28

Tabla 4. Puestos de los Trabajadores de la SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2009.....	36
Tabla 5. Índice de segregación ocupacional de SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2009.....	39
Tabla 6. Cuadro comparativo de los salarios de la SEPLADER y de Oficialía Mayor, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	43
Tabla 7. Clasificación de los puestos y salarios de hombres y mujeres en el mando alto de la SEPLADER, 2010.....	44
Tabla 8. Clasificación de los puestos y salarios de hombres y mujeres en el mando medio de la SEPLADER, 2010.....	45
Tabla 9. Clasificación de los puestos y salarios de hombres y mujeres en el mando bajo de la SEPLADER, 2010.....	46
Tabla 10. Clasificación por rango salarial de los trabajadores que laboran en la SEPLADER, durante el año 2010.....	47
Tabla 11. Relación del Salario mayor-menor en cada mando de los trabajadores de la SEPLADER, 2010.....	48
Tabla 12. Total de puestos ocupados por hombres y mujeres de la SEPLADER, Chetumal, Q. Roo, 2010.....	53
Tabla 13. Índice de Feminización en el Mando Alto, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	56
Tabla 14. Índice de Feminización en el Mando Medio, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	57
Tabla 15. Índice de Feminización en el Mando bajo, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	58
Tabla 16. Índice de Feminización, Totales, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	59

Tabla 17. Índice de Segregación Ocupacional, Mandos altos, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	61
Tabla 18. Índice de Segregación Ocupacional, Mandos medios, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	62
Tabla 19. Índice de Segregación Ocupacional, Mandos bajos, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	63
Tabla 20. Índice de Segregación Ocupacional, Totales, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	64
Tabla 21. Índice de Discriminación Salarial, Mandos altos, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	67
Tabla 22. Índice de Discriminación Salarial, Mandos medios, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	67
Tabla 23. Índice de Discriminación Salarial, Mandos bajos, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	68
Tabla 24. Índice de discriminación salarial, Totales, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.....	69

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tabulador de sueldos de Oficialía Mayor para los trabajadores de gobierno del estado, 2010.....	42
Figura 2. Esquema sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y sus posibles causas.....	51

Introducción

En el Estado de Quintana Roo existe el 55 % de participación de las mujeres en el ámbito laboral. Según resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al IV trimestre de 2008, en Quintana Roo de cada 100 mujeres de 14 años y más: 54 son económicamente activas (INEGI, 2008). Esto implica que las mujeres tienen un impacto en la economía del Estado. A pesar de la participación económica de las mujeres, éstas son un sector vulnerable en el ambiente laboral, debido a que se enfrentan con situaciones distintas en el trabajo, las cuales afectan directa o indirectamente sus ingresos.

El estado de Quintana Roo no es la excepción, ya que según la Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), en el 2006 de las 142 072 mujeres de 15 y más años ocupadas, 33.7% indican algún tipo de violencia en sus centros de trabajo, proporción que ubica a Quintana Roo en quinto lugar. La participación en el ámbito laboral, la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres, son temas indispensables para alcanzar el desarrollo sustentable del país y del Estado. La participación laboral de las mujeres es cada vez más marcada¹. Lo que se vuelve una aportación bastante significativa para la economía. Tanto, que existen muchos hogares donde las jefas de familias son mujeres. A pesar de todos los obstáculos, las mujeres siguen creciendo día a día en todos los ámbitos, entre ellos el económico.

Durante las tres últimas décadas las estadísticas que muestran el número de mujeres activas en el ámbito laboral han ido aumentando. Sin embargo, esta participación se ha visto opacada con los casos de discriminación contra las mujeres que todavía se escuchan en pleno Siglo XXI.

¹ Durante la década de los 70's en América Latina algunos autores señalan la necesidad de analizar la participación económica de las mujeres en el marco más amplio de la reproducción social, considerando, entre otros aspectos, el vínculo con el trabajo doméstico en particular y la dinámica familiar más amplia. Ver Pacheco, Edith y Mercedes Blanco (1998), "Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos, sobre el trabajo urbano en México", en Papeles de Población, Nueva Época, Año 4, No. 15.

Esta es una situación grave, ya que todavía podemos observar la gran brecha que hay entre hombres y mujeres, pero sobre todo la situación de las mujeres en materia de empleo, salarios, promociones, ascensos, capacitación, acceso a puestos de alta dirección y a servicios de salud.

Un caso particular es el estado de Quintana Roo, las mujeres han sido víctimas de discriminación en algún momento. Por lo tanto, es importante poner las miradas en este tema, ya que la participación de la mujer en el ámbito laboral se está viendo afectada a causa de la discriminación.

Debido a lo anterior, el presente trabajo de investigación pretende evidenciar la situación actual de las mujeres en el ámbito laboral, enfatizando en la situación discriminatoria de la que se ve objeto. Por lo tanto este proyecto contribuye a identificar las desventajas que tienen las mujeres en el ambiente laboral. Así como las repercusiones en su ingreso, debido que a pesar de su participación activa en el ambiente laboral, las mujeres se ven afectadas cuando son discriminadas en su salario, promociones y ascensos, puesto que la imposibilitan para poder percibir los beneficios en estos mismos.

En consecuencia con lo anterior, en este trabajo se estudia y analiza la discriminación laboral de las mujeres en particular en el sector público. Por lo tanto, en un futuro puede ser de gran ayuda para formular políticas públicas que favorezcan y apoyen a las mujeres en el ámbito laboral en el estado. De este modo, está delimitado al municipio de Othón P. Blanco, ya que éste municipio en su mayoría depende del sector público. En particular, estudiamos a la Secretaria de Planeación y Desarrollo Regional (SEPLADER), debido a la proximidad y facilidad de la información.

En ésta investigación tenemos como objetivos plantear la participación de la mujer en el ámbito laboral y la discriminación que la afecta, se pretende estudiar el papel de la mujer en el ámbito laboral del sector público en Quintana Roo, así como establecer los niveles jerárquicos que ocupan las mujeres en el ambiente laboral de la SEPLADER.

Particularmente analizamos el impacto de la discriminación laboral de las mujeres dentro de esta Secretaría. De manera general, evaluamos el impacto que tiene la discriminación laboral de las mujeres que trabajan en la SEPLADER.

Del mismo modo, para esta investigación comprobamos la hipótesis en donde la desigualdad que sufren las mujeres en el ambiente laboral dentro de la SEPLADER impacta sobre su nivel de ingresos y calidad de vida. Para ello realizamos el análisis de la situación laboral de las mujeres en la Secretaría por medio de comparaciones entre los puestos y salarios con la aplicación de los índices de desigualdad. Para lo cual el presente trabajo se utiliza un análisis los datos estadísticos que resultaron de la aplicación de los índices de desigualdad.

En el primer capítulo de la investigación se aborda la participación de las mujeres mexicanas en el trabajo, sus inicios y su evolución; en el mismo capítulo se identifican los tipos de discriminación. En el segundo capítulo estudiamos de manera general el papel que desempeñan las mujeres en el sector público y las características de las mujeres en la SEPLADER por medio de los puestos que ocupan y la jerarquización de estos mismos. Finalmente en el tercer capítulo, con la ayuda de los índices de desigualdad se analiza la desigualdad laboral de las mujeres, permitiendo identificar el índice de feminización, índice de segregación ocupacional y el índice de discriminación salarial. Del mismo modo, se genera una visión del impacto de esta desigualdad en el desarrollo humano de las mujeres.

CAPITULO I

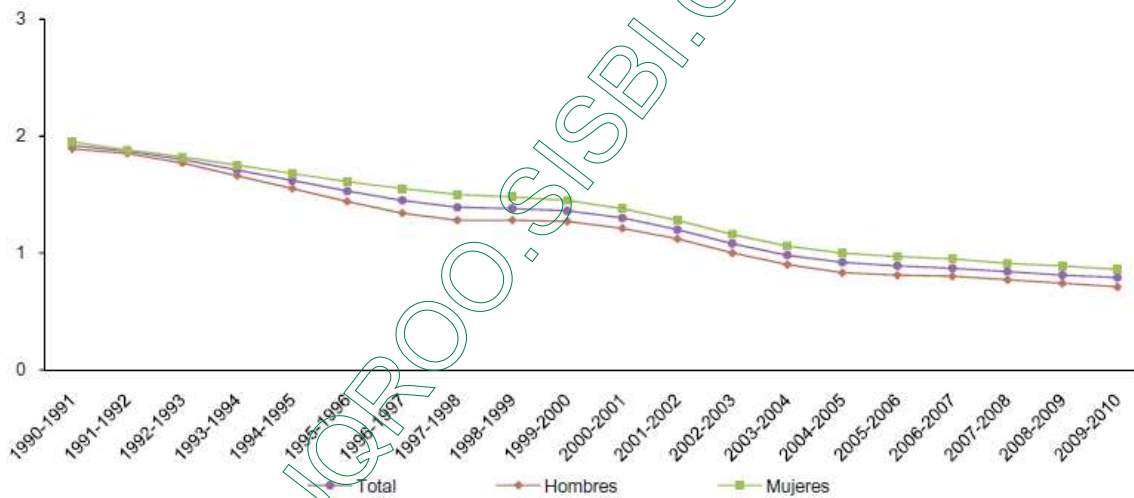
La Participación de las Mujeres en el Trabajo y la Discriminación en México.

En México, las mujeres siempre han trabajado, ya sea en el trabajo reproductivo o doméstico y en el trabajo productivo que es fuera del hogar. Existe una clasificación y una clara definición entre el trabajo productivo y reproductivo. El trabajo reproductivo es un conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios tanto para el mantenimiento de la fuerza laboral como para la reproducción social. La primera incluye todas las actividades cotidianas conocidas como trabajo doméstico o quehaceres del hogar, destinadas a mantener diariamente a las personas trabajadoras actuales y preparación para los futuros. La reproducción social se refiere a todas las actividades orientadas a la transmisión y acceso de recursos económicos y conocimientos de una generación a otra. Son actividades mayoritariamente no remuneradas, realizadas principalmente por las mujeres y generalmente asociadas a la esfera privada. El trabajo productivo consiste en un conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios para el mercado destinados al intercambio o acumulación, y por tanto, su realización es reconocida y valorada económica y socialmente, es trabajo mayoritariamente remunerado y generalmente asociado a la esfera pública (Colinas, 2008).

El trabajo de las mujeres se pueden clasificar en remunerado y no remunerado, el primero obtienen un ingreso por su trabajo y en el segundo es enfocado a las labores domésticas, cuidado de los hijos y familiares. Para Lourdes Colinas también el trabajo productivo puede ser no remunerado, como los voluntariados, cuidado de huertas y animales, que en la mayoría de los casos ocurre en las comunidades rurales. De acuerdo con la autora, el trabajo de las mujeres se concentra en la esfera pública, como es el caso del sector público, motivo para el análisis de esta investigación.

La participación de las mujeres en el ámbito laboral ha aumentado de manera significativa. Entre 1970 y 1990 la participación de la mujer se incrementó casi al triple en comparación de la tasa de participación del hombre, la cual se duplicó. A través de los tiempos la participación de la mujer en el ámbito laboral es cada vez más marcada debido a factores demográficos, económicos y sociales. La situación económica que ha afectado al país durante mucho tiempo y la necesidad de las familias de obtener mayores ingresos, ha provocado que la mujer se incorpore al área laboral, al igual que las presiones sociales y el creciente número de mujeres que se convierten en la cabeza de familia debido a divorcios y separaciones. Como muestra la gráfica 1, el crecimiento poblacional de las mujeres ha ido en aumento durante los últimos 20 años.

Gráfica 1. Tasa de crecimiento medio anual ¹ de la población por sexo 1990-2010



¹ Se calculó con el modelo geométrico.
Fuente: CONAPO, INEGI Y COLMEX, 2006.

La gráfica 1 muestra un crecimiento poblacional de las mujeres por encima de los hombres y de la media del total del país. Del mismo modo, las necesidades generales y la actitud de las mujeres ante las necesidades económicas generan un cambio respecto a las mujeres trabajadoras fuera de casa, ya que reciben una

mayor remuneración que trabajar gratuitamente en el hogar. Lo anterior es con la finalidad de contribuir a la economía familiar y así poder recibir un ingreso que le permita satisfacer sus necesidades básicas y prioritarias que al final la lleven a mejorar su calidad de vida y la de su familia.

Gráfica 2. Tasa de participación económica femenina en México, 1970-2003.



Fuente: CONAPO, 2009.

Desde 1970 hasta 2003, la tasa de participación de las mujeres en el trabajo como muestra la gráfica 2, ha ido en aumento. La tasa de participación casi se ha triplicado, porcentaje que confirma la mayor participación de las mujeres en el trabajo en México.

Con lo anterior podemos afirmar que la participación de las mujeres en el trabajo es cada vez mayor del hombre y no solamente en lo laboral, sino también en lo profesional. Las mujeres constantemente se preparan más profesionalmente. De acuerdo con la OIT la formación profesional constituye un medio clave para aumentar su empleabilidad en el sector formal de la economía y también para

crear sus propias formas de empleo, cada vez más necesario, dada la escasez de puestos de trabajo formales (Bonder, 1994) es decir la mayor preparación profesional de las mujeres aumenta las posibilidades de poder emplearse.

En el mismo sentido, las mujeres han tratado de mejorar su vida profesional incorporándose a las áreas de trabajo que le permitan escalar a los puestos mejor pagados. Es importante mencionar que las normas y leyes laborales han contribuido en la participación de las mujeres en el trabajo, debido al fin de las prohibiciones legales en conjunto con los movimientos feministas y los logros académicos.

Sin embargo, la discriminación en las ocupaciones y en los salarios de las mujeres se ha mantenido, desafortunadamente se ha visto favorecida porque la mayoría de las mujeres se han incorporado en los sectores considerados femeninos, lo que puede ser interpretado como segregación ocupacional².

Los efectos negativos y la sensibilidad social hacia la injusticia que representa, la discriminación y la desigualdad han llevado a que se tomen medidas en la legislación, con el objetivo de conseguir la igualdad de oportunidades en el trato y en los salarios de las mujeres trabajadoras.

1.1. El papel de las mujeres en las leyes laborales mexicanas.

Los derechos laborales están establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Como se señala en la Constitución, en el Artículo 123, “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el

² La segregación ocupacional por sexo es la tendencia a que los hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables. Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido socialmente, es decir, no determinadas biológicamente. Ver Guzmán Gallangos Flérida (2002) Segregación Ocupacional por Género. Cambios y persistencias. UNAM.

trabajo, conforme a la ley” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1999: 141).

En la fracción V, del mismo artículo, señala el caso particular de las mujeres durante el embarazo y los derechos de descanso y goce de salario para estas mismas. Pero al punto que pondremos atención es a la Fracción VII, donde se señala, “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1999). En otras palabras, este inciso establece que tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos en el trabajo y en el salario.

La participación de las mujeres en el ámbito laboral cuenta con un fundamento constitucional. Sin embargo desde la época de la revolución, se empezó a observar la participación de las mujeres en la vida social y en el aspecto económico. Para esa época se expidió una ley de relaciones familiares, la cual permitió la liberación de las mujeres con ciertas limitaciones.

Cabe mencionar que en 1947, durante el gobierno del presidente Miguel Alemán se les reconoce a las mujeres el derecho a votar y ser votadas en los procesos municipales. En 1953, el presidente Adolfo Ruiz Cortines expide la reforma a los artículos 34 y 115, fracción I constitucionales, en la que se otorga plenitud de los derechos ciudadanos a las mujeres mexicanas (CEDOC-INMUJERES, 2005). A partir de 1953 las mujeres tuvieron derecho al voto como hasta la actualidad, fue entonces que empezaron a ocupar puestos en el gobierno federal, estatal y municipal.

No obstante, la Ley Federal del Trabajo de 1970 reforzó los derechos y libertades de las mujeres. En esta ley se establecieron las declaraciones de igualdad, el concepto de labores peligrosas o insalubres y la jornada extraordinaria. La ley contaba con la disposición fundamental, que a continuación señalaremos: el artículo tercero que contienen los principios base de toda legislación laboral, declara que en el derecho del trabajo, “no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de sexo” (De la Cueva, 1999).

Del mismo modo, el artículo 56 de la misma ley, ratificó la igualdad de sexos, establece que “en la fijación de las condiciones de trabajo no pueden establecerse diferencias por motivos de sexo”, precepto que establece la igualdad plena de los sexos en la relación trabajo-capital (De la Cueva, 1999). Como se puede observar, los derechos de la mujer en cuestiones laborales están especificados en las leyes y normas que rigen al estado mexicano. Dichas leyes plantean explícitamente los derechos de igualdad entre hombres y mujeres.

Es importante mencionar que la normatividad que rige el trabajo en México es la Ley Federal de Trabajo. Dentro del Título Quinto de esta ley, los artículos del 164 al 172 hacen referencia al Trabajo de las Mujeres. El artículo 164 señala que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. En el artículo 170 de esta misma ley, se refiere a los derechos de las madres trabajadoras. El cual se indica:

I. Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario integro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales (Ley Federal del Trabajo, 2006).

Del mismo modo, existe una ley reglamentaria del apartado "a" del artículo 123 constitucional, la cual surgió con la Reforma a la Ley Federal de Trabajo en función de Equidad y Género. Los principios generales de esta ley, señalan que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es un artículo de comercio, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, y que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo, religión, doctrina política o condición social, y que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, esto se estableció en la reforma a la Ley Federal en función de Equidad y Género (Disponible en: <http://www.unt.org.mx/genero/reflft.htm>).

1.1.1 Convenios, acuerdos y cartas sobre la igualdad de los derechos de las mujeres en México.

México ha firmado y ratificado varios convenios, declaraciones, acuerdos y cartas, en donde se reconocen los derechos de las mujeres. Los derechos están clasificados en diversas maneras, entre ellas, la clasificación de Primera, Segunda y Tercera generación.

Como se señala en la página electrónica de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, los de Primera Generación hacen referencia a los derechos civiles y políticos, también denominados "libertades clásicas". Estos son constituidos por los reclamos que motivaron los principales movimientos revolucionarios en diversas partes del mundo a finales del siglo XVIII. Como resultado de esas luchas, esas exigencias son auténticos derechos y fueron difundidos internacionalmente, entre estos:

- Toda persona tiene derechos y libertades fundamentales sin distinción de raza, color, idioma, posición social o económica.
- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad jurídica.
- Los hombres y las mujeres poseen iguales derechos.
- Nadie estará sometido a esclavitud o servidumbre.
- Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, ni se le podrá ocasionar daño físico, psíquico o moral.
- Nadie puede ser molestado arbitrariamente en su vida privada, familiar, domicilio o correspondencia, ni sufrir ataques a su honra o reputación.
- Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia.
- Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
- En caso de persecución política, toda persona tiene derecho a buscar asilo y a disfrutar de él, en cualquier país.
- Los hombres y las mujeres tienen derecho a casarse y a decidir el número de hijos que desean.
- Todo individuo tiene derecho a la libertad de pensamiento y de religión.
- Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y expresión de ideas.
- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica.

Los de Segunda Generación son los derechos económicos, sociales y culturales, debido a estos, el Estado de Derecho pasa a una etapa superior, es decir, a un Estado Social de Derecho. De ahí el surgimiento del constitucionalismo social que enfrenta la exigencia de que los derechos sociales y económicos, descritos en las

normas constitucionales, sean realmente accesibles y disfrutables. Se demanda un Estado de Bienestar que implemente acciones, programas y estrategias, a fin de lograr que las personas los gocen de manera efectiva, y son:

- Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.
- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
- Toda persona tiene derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses.
- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella y a su familia la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios.
- Toda persona tiene derecho a la salud física y mental.
- Durante la maternidad y la infancia toda persona tiene derecho a cuidados y asistencia especiales.
- Toda persona tiene derecho a la educación en sus diversas modalidades.
- La educación primaria y secundaria es obligatoria y gratuita.

Finalmente, los de Tercera Generación fueron promovidos a partir de la década de los setenta para incentivar el progreso social y elevar el nivel de vida de todos los pueblos, en un marco de respeto y colaboración mutua entre las distintas naciones de la comunidad internacional. Destacan los relacionados con:

- La autodeterminación.
- La independencia económica y política.
- La identidad nacional y cultural.
- La paz.
- La coexistencia pacífica.
- El entendimiento y confianza.
- La cooperación internacional y regional.
- La justicia internacional.

- El uso de los avances de las ciencias y la tecnología.
- La solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos y ecológicos.
- El medio ambiente.
- El patrimonio común de la humanidad.
- El desarrollo que permita una vida digna.

Del mismo modo, entre los convenios suscritos con la intención de que el gobierno se comprometa a cumplir y garantizar que se lleven a cabo, son:

- La Declaración de los derechos humanos de la organización de las Naciones Unidas, suscrita en 1948.
- La Carta de la Organización de Estados Americanos, suscrita en 1948.
- La Primera Conferencia Mundial de la Mujer sobre la condición jurídica y social de la mujer en México en 1975, en esa fecha se proclamó el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer de 1976 a 1985. En este marco, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó en 1979, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, por sus siglas en inglés.
- La Emisión de la Declaración de México sobre la igualdad de las mujeres y su contribución al desarrollo y la paz. Aprobó un plan de acción mundial que estableció un mínimo de metas para alcanzarlas en 1980, que se centraron en garantizar el acceso equitativo de las mujeres a los recursos (Mendizábal, 2010).
- Algunos convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en diferentes fechas.
- El acuerdo de cooperación laboral en América del Norte, que tiene una declaración de principios, el cual forma parte del tratado del libre comercio, como un acuerdo paralelo y complementario. Los puntos anteriores se establecieron en la reforma a la Ley Federal en función de Equidad y Género disponible en línea (<http://www.unt.org.mx/genero/reflft.htm>).

En la actualidad, además de los antes mencionados existen otros convenios, decretos y leyes a favor de los derechos de las mujeres en México, de acuerdo con la página electrónica de la Comisión de Nacional de Derechos Humanos, son:

- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como la “Convención de Belen do Para”, realizada el 09 de junio de 1994 en Brasil.
- Ley general para la igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada el 02 de agosto del 2006.
- Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, publicada el 01 de febrero de 2007 y reformada el 28 de enero de 2011.
- Decreto del Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012, publicado el 18 de agosto del 2009.
- Decreto de modificación del Capítulo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 01 de junio de 2011.

1.1.2 Convenios sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral mexicano.

Para este trabajo es importante rescatar el Convenio sobre la Eliminación de la formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, firmado con la ONU, así como los convenios firmados con la OIT. Los siguientes convenios firmados con la Organización antes mencionada y ratificados por México, marcan los derechos de la mujer en el ámbito laboral. Estos son:

- Convenio 100.- Sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, a través del cual se busca que se fijen salarios iguales para trabajo de igual valor. Este principio deberá aplicarse por medio de la legislación nacional y por los contratos colectivos celebrados entre trabajadores y patrones, este convenio se ratificó en 1951.

- Convenio 111.- Sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, que compromete a los países a seguir una política nacional que promueva la igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres, se ratificó en 1958.
- Convenio 150.- Sobre administración del trabajo, cometido, funciones y organización, se ratificó en 1978. En este acuerdo se reconoce que la orientación profesional y la formación pueden desempeñar un papel fundamental en la corrección de la desigualdad entre géneros existentes en el empleo.
- Convenio 102.- Sobre seguridad social se ratificó en 1952, al cual se le considera la norma mínima en seguridad social, dichos convenios se establecieron en el marco de la reforma a la Ley Federal (<http://www.unt.org.mx/genero/reflft.htm>).

Parte importante de los convenios y tratados sobre la participación de la mujer en el ámbito laboral se debe a los derechos de igualdad en el trabajo, los cuales están estipulados con fundamento en la constitución. Como se establece en el segundo párrafo del artículo IV, el cual manifiesta que se garantiza la igualdad jurídica de las personas de sexo masculino y femenino. En otras palabras, los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones. Es decir, la igualdad en el ámbito laboral debe ser una práctica de las mismas condiciones de trabajo, tanto para los hombres como para las mujeres, sin importar cualquier condición de raza, color, sexo, estado civil, entre otras.

Una de los acuerdos que actualmente es un reto para México es el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, firmado en marzo de 2007. Este acuerdo contempla como prioridad nacional la promoción de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Existen otras leyes en México que favorecen a la mujer como son, la Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación en el 2003 y la Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres en 2006, entre las más importantes.

En el caso particular de las mujeres trabajadoras, la igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que gocen de los mismos derechos que los trabajadores, que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia en sentido negativo en el trato, en la remuneración y en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o alcanzar puestos superiores, así como para integrar comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en cualquier agrupación a la que pertenezcan. Cuando las condiciones de trabajo estipulan diferencias, dado que la desigualdad es negativa para las mujeres, se comete una discriminación y por lo tanto se produce una desigualdad en el trabajo, (Kurczyn, 2000). La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades: la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la igualdad de pago y remuneración.

Se han dado cambios que han afectado a la población activa femenina. Cabe señalar, cambios de efectivos de unas ramas productivas a otras, significación otorgada a la carrera profesional, etc. Por otra parte, los deberes familiares y su desigual reparto entre los sexos, obligan a las mujeres a detener su actividad con más frecuencia.

1.2 Las mujeres en su formación y capacitación en México.

Por otra parte, las mujeres se desarrollan en el ámbito laboral de distintas maneras. Esto es que la participación laboral de las mujeres se lleva a cabo en formación, capacitación, niveles y salarios. Estas actividades son equitativamente al hombre, sin embargo es en este punto donde las mujeres se ven afectadas por la discriminación.

El nivel de formación y la capacitación favorecen una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral, así como también mayores posibilidades de encontrar un empleo y al mismo tiempo también favorece el aumento de salario.

El aumento del empleo femenino ha venido acompañado en buena medida del incremento del nivel educativo de las mujeres, siendo mucho mayor esta tasa a

medida que aumenta el nivel de formación de las mujeres. Por lo que, la tasa de actividad femenina guarda una relación directa muy clara con el nivel de formación y capacitación.

En ocasiones, las mujeres están más preparadas que los hombres académicamente, sin embargo en la mayoría de los casos no se traduce en mejores empleos para las mujeres ni en cuestiones salariales, ni por categorías profesionales, puestos de responsabilidad, o mejores condiciones laborales.

Para ello, podemos observar en la tabla 1 las cifras de los niveles educativos de las mujeres y los hombres. Así como realizar una comparación entre el número de mujeres que se capacitan para el trabajo. En la tabla 1 se puede observar que en los dos rubros más importantes para el empleo, el número de mujeres es mayor a la de los hombres, como es el caso del nivel de profesional técnico y la capacitación para el trabajo.

Tabla 1. Principales Cifras de Educación Y Capacitación Laboral en el Estado de Quintana Roo, 2007-2008.

Nivel de Escolaridad	2007-2008		
	Hombre	Mujer	Total
Preescolar	25,419	24,758	50,177
Primaria	82,617	78,604	161,221
Secundaria	33,674	32,950	66,624
Profesional Técnico	2,892	3,322	6,214
Bachillerato	18,257	17,659	35,916
Superior	9,456	9,332	18,788
Capacitación para el Trabajo	4,269	7,901	12,170
Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los datos de la SEP Ciclo Escolar 2007-2008.			

Existe una relación entre el nivel de escolaridad y la participación económica de las mujeres. Debido a que el nivel de participación de las mujeres se deriva del grado de escolaridad, es decir las que tienen mayor grado de escolaridad tienen mayor participación económica, convirtiéndose en una característica particular de las mujeres. En comparación con el hombre, la participación económica es elevada independientemente del nivel de escolaridad o instrucción que este tenga.

1.3 Las mujeres en la discriminación en el ámbito laboral en México.

De acuerdo con Pichunman (2007), en su artículo sobre discriminación laboral por condición étnica, señala que el convenio de la OIT N° 100 sobre la igualdad de remuneración (1951), establece que la aplicación de este principio es responsabilidad común del Estado y de los interlocutores sociales. El Estado debe promover el cumplimiento de este principio inclusive en los ámbitos en los que la determinación de las tasas de remuneración no le compete a él. El convenio N° 111 de la OIT (1958) cubre toda discriminación que merma la igualdad de oportunidades y de trato en la Ley y en la práctica, expresa una preocupación tanto por las causas que generan las desigualdades como los efectos de la discriminación, es decir por las desigualdades producidas por la privación o las restricciones causadas por la diferencia de trato. Por esta razón, el convenio prescribe la igualdad de oportunidades no sólo en el acceso a un empleo o a una ocupación o en las promociones, sino también en el acceso a la formación profesional, ya que sin ella no puede haber real igualdad en la admisión a un empleo o en la movilidad profesional (Tomei, 2004). Como se puede observar, la OIT ha buscado la manera de evitar la discriminación en el trabajo, a través de convenios con varios países con la única finalidad de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

A pesar que la OIT establece la no discriminación, esta se sigue dando en las áreas de trabajo. Como es el caso que estudiaremos en este proyecto de investigación.

1.3.1 Tipos de discriminación enfocados a las mujeres.

A continuación definiremos los tipos de discriminación hacia las mujeres, estos son: discriminación salarial, discriminación en el empleo, discriminación ocupacional y discriminación en la adquisición de capital humano.

Discriminación salarial: según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

Discriminación en el empleo: se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad. Adicionalmente son consideradas como un grupo con menor movilidad y con restricciones de horario, además de requerir mayores prestaciones. Por otra parte muchas mujeres son contratadas como temporales, lo que hace que en momentos de crisis se conviertan en un grupo muy vulnerable a la pérdida del empleo.

Discriminación ocupacional: significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

Discriminación en la adquisición de capital humano: se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad (Baquero, 2000).

Por lo anterior, existen varios tipos de discriminación laboral, los cuales en todos los sentidos son perjudiciales para quienes afecta la discriminación. En particular

están enfocados a las mujeres, ya que regularmente son las que se encuentran en una situación poco favorable en el ambiente laboral.

En este mismo contexto, existen muchos estudios sobre la discriminación laboral. Para ello existen teorías que abordan este tema, pero la teoría en gran parte se enfoca hacia la discriminación en los salarios. Dicha teoría es planteada y estudiada por los principales economistas como son: Stiglitz, Heckman, Arrow, entre otros. Del mismo modo, la teoría sobre la discriminación laboral se refuerza con modelos matemáticos y econométricos específicos que permiten la explicación más detallada del mismo tema.

Como plantea López Garza (1989) en su artículo sobre discriminación, segregación y desigualdad de la mujer mexicana, las teorías de la discriminación pueden ser catalogadas como exógenas o endógenas, según sea la naturaleza de la motivación que genera este fenómeno. En el caso de las teorías exógenas provienen de fuera del mercado laboral y en el caso de las endógenas provienen dentro del mercado laboral.

A modo de ejemplo de las teorías exógenas son los modelos basados en la existencia de deseo o gusto por discriminar. Podríamos interpretarlo como una manera un tanto intencionada. Por lo tanto, el gusto por la discriminación genera diferentes funciones de demanda por hombres y mujeres nominalmente iguales. Esta teoría basada en un modelo exógeno puede ser utilizada para explicar las diferencias de salarios.

En lo que respecta a las teorías con modelos endógenos, se sitúan en lo que se ha llamado Teorías de Explotación. Estas teorías explotan las ventajas que obtienen los discriminadores al practicar la discriminación, ya que señalan que los discriminadores asignan los mejores empleos a los hombres, y por lo tanto concentran a las mujeres en los empleos con menor remuneración (López Garza, 1989).

No obstante, definiciones acerca de la discriminación laboral planteadas desde la teoría económica hay muchas y de diversos tipos. Sin duda el tipo de

discriminación más investigado es la salarial, varios autores coinciden definiéndola como la que se presenta cuando individuos con iguales características económicas difieren en su tasa salarial.

Existe una fuerte relación entre esta diferencia y ciertas características no económicas como lo son la raza, el sexo o la religión (Stiglitz, 1973), definiendo características económicas como aquellas que afectan la productividad marginal neta de un trabajador. Bajo esta definición, como lo señala Heckman (1998), yace un experimento *ceteris paribus* de carácter conceptual, en el que todo se mantiene constante mientras varía determinada condición, que para este proyecto sería el sexo. Del mismo modo, Arrow (1972) se basó en el supuesto de que el gusto por la discriminación de los empleadores dependía de la composición laboral de la empresa.

1.3.2 Índices de la discriminación laboral de las mujeres.

Existen algunos índices que ayudarían a determinar la discriminación laboral de las mujeres. Puesto que consideran factores precisos para la igualdad en el trabajo. Estos son: el índice de feminización del trabajo asalariado, índice de discriminación salarial y el índice de Potenciación de Género. A continuación se señalan.

1.3.2.1 Índice de feminización del trabajo asalariado

El índice de feminización del trabajo asalariado mide el grado de concentración de determinado atributo en que se clasifica a los trabajadores asalariados a partir de su composición por sexo. Resulta de relacionar las mujeres asalariadas entre el número de hombres asalariados.

Gráfica 3. Índice de feminización del trabajo asalariado según ocupaciones seleccionadas, México y Quintana Roo, Segundo trimestre de 2007 (Mujeres por cada 100 hombres).



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre de 2007.

De acuerdo con los datos de la gráfica 3, se puede observar que el índice de feminización a nivel nacional en la ocupación relacionada a profesionistas, técnicas y trabajadoras del arte es de 83.8, equivale a la cantidad de mujeres por cada 100 hombres, es decir faltan 16.2 mujeres para que este equitativo a los hombres en esta ocupación. Para Quintana Roo el índice es menor, es de 62.3 lo que indica que faltan 37.7 mujeres para la equidad en la ocupación señalada. Por otra parte, en la ocupación relacionada con los servicios personales, el índice de feminización es de 184.5 a nivel nacional y 110.8 para el estado de Quintana Roo. En este caso existen 84.5 más mujeres que hombres en el país y para el estado 10.8 más mujeres que hombres en esta ocupación.

Según los datos anteriores, los trabajos que cuentan con un Índice de feminización más elevado son los trabajos relacionados a los servicios personales, es decir, son los trabajos que se consideran casi exclusivos para las mujeres. Por lo tanto, los trabajos con un menor Índice de feminización son más considerados para los hombres. Se puede entender que están excluyendo o discriminando a las mujeres

en estos trabajos, ya que hay más hombres que se dedican a estos trabajos, como es el caso de los trabajos industriales, artesanos y ayudantes.

1.3.2.2 Índice de Discriminación Salarial.

El Índice de Discriminación Salarial señala cual es la situación entre los salarios de las mujeres y hombres, debido a que indica el cambio que debe realizarse entre los salarios de hombres y mujeres para que haya una equidad. Por lo tanto, la discriminación salarial señala la brecha que existe entre los salarios de los hombres y las mujeres. Dado que pone en evidencia que las mujeres reciben menores salarios que los hombres, en el mismo puesto y con la misma preparación profesional.

Gráfica 4. Índice de Discriminación Salarial por ocupación principal en Quintana Roo y México, segundo trimestre, de 2007.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre de 2007.

La gráfica 4 muestra las ocupaciones en donde las mujeres necesitan aumentar su salario para que sea igualitario al del hombre. En el 2007 en Quintana Roo, los trabajadores de las actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas, de caza y pesca tienen un índice de -130.1, es decir, las mujeres que se dedican a estas actividades tienen que aumentar su salario en un 130.1% para que sea igual al del hombre. En el caso de los empleos relacionados a funcionarios y directores del sector público, privado y social, el índice es de 33.4, es decir, las mujeres están mejor pagadas que los hombres en esta ocupación, por lo tanto las mujeres necesitan disminuir en 33.4% para ser igual al salario de los hombres. A pesar de que en esta ocupación el índice es a favor de las mujeres, no significa que no pueda haber casos aislados como el de esta investigación.

1.3.2.3 Índice de Potenciación de Género

La participación de las mujeres en el ámbito laboral y en el político ha ido mejorando con el tiempo. Dado que cada vez la participación de las mujeres es mayor en estos sectores. Esta participación se puede medir mediante el Índice de Potenciación de Género, IPG. Para el cálculo de este índice se evalúan tres dimensiones:

- Participación política y poder para tomar decisiones. Porcentaje de hombres y mujeres que ocupan escaños parlamentarios.
- Participación económica y poder para tomar decisiones. Porcentaje de mujeres y hombres en cargos de legisladores, altos funcionarios y directivos. Porcentaje de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
- Poder sobre los recursos económicos. Ingreso estimado proveniente del trabajo femenino e ingreso estimado proveniente del trabajo masculino.

El Índice de Potenciación de Género reafirma y especifica la diferencia que existe en las oportunidades para el desarrollo humano entre hombres y mujeres. Las cifras del IPG para el 2005, son a nivel nacional de 0.6095 y para el caso de Quintana Roo es 0.6789 (PNUD, 2005) mayor al índice nacional.

Lo anterior significa que la participación de las mujeres en política, económica y sobre los recursos económicos es mayor en Quintana Roo que a nivel nacional. Por lo tanto, las mujeres ocuparon en mayor porcentaje los cargos legislativos, directivos y puestos profesionales en el estado para este año.

1.4. Conclusiones.

La participación de las mujeres se encuentra en todos los ámbitos, en el laboral, económico, político y social. Sin embargo no ha sido así siempre, sino poco a poco ha ido incursionándose en los distintos ámbitos. Actualmente, las mujeres cuentan con leyes que la amparan y apoyan en todos los sentidos, para este trabajo las leyes importantes son las del ámbito laboral, como es la Ley Federal del Trabajo.

En general, las mujeres tienen una gran participación en el ámbito laboral y para ello necesita preparación y capacitación, la cual ha ido en aumento a través de los años, ya que día con día las mujeres buscan alcanzar puestos directivos y mejor remunerados.

No obstante, a pesar del gran esfuerzo que han hecho las mujeres para sobresalir, sigue existiendo discriminación en contra de ellas. Para la determinación de ello, es necesario estudiar los índices que nos permiten analizar la situación de las mujeres en el área laboral. Como son el Índice de feminización del trabajo, Índice de discriminación salarial y el Índice de Potenciación de Género, los cuales nos señalaron que la situación de las mujeres es inequitativa al de los hombres a excepción de algunas ocupaciones.

Sin embargo, no es garantía que la hipótesis de esta investigación sea refutada. En la actualidad el papel de las mujeres en el ámbito laboral es sobresaliente. Las exigencias de la sociedad han provocado que las mujeres busquen sobresalir ante los hombres. Las necesidades económicas y sociales han hecho que las mujeres luchan por alcanzar un papel importante en la economía, por lo que sus esfuerzos han logrado que las mujeres sean una parte esencial de la economía.

CAPITULO II

El papel y las características laborales de las mujeres en el sector público en Quintana Roo: caso Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional, SEPLADER.

La participación de las mujeres en el sector laboral puede ser tanto en el público como en el privado. El sector público se define por las instituciones de gobierno y el sector privado por las empresas. En Quintana Roo existen los dos sectores, pero en el caso específico del municipio de Othón P. Blanco predomina el sector público. Por lo tanto para esta investigación nos enfocaremos únicamente a este sector. Particularmente nos enfocaremos a la Secretaría de Planeación, ya que es una secretaría que se ubica físicamente en el municipio de Othón P. Blanco y nos facilita la obtención de la información.

Por su parte, en el sector público existen políticas públicas que ofrecen igualdad de oportunidades hacia las mujeres. Estas buscan considerar a las mujeres como sujetos de pleno derecho en todos los ámbitos de la vida social, superando las políticas centradas sólo en la protección de las mujeres, mediante programas que permiten acciones estratégicas que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El esfuerzo que realiza el sector público por integrar a las mujeres en este mismo, genera una tendencia a las políticas públicas transformadoras o redistributivas de género, estas señalan lo siguiente:

Toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres y sus relaciones que propician una redistribución más equitativa y democrática de responsabilidades y recursos. A estos programas se agrega la capacitación, tanto contable y administrativa como técnica, para desarrollar habilidades que garanticen la participación de las mujeres en el mercado de manera más competitiva y eficaz. Al mismo tiempo, el programa considera el triple rol de las mujeres y plantea opciones para reorganizar su carga de trabajo, estableciendo, por ejemplo, guarderías comunitarias. Y finalmente, impulsa procesos que favorezcan el empoderamiento de las mujeres y fortalezcan su participación en la toma de decisiones (INM, 2004).

De acuerdo a lo anterior se puede observar que el sector público pretende la incorporación de las mujeres, así mismo la valoración del trabajo de mujeres y hombres. Es un sector amplio y que permite la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral.

2.1 La participación de las mujeres en el ámbito laboral en el sector público en Quintana Roo.

La participación de las mujeres en el ámbito laboral cada día es mayor. Las mujeres se están posicionando en muchos de los empleos que tiempos atrás se consideraban únicamente para los hombres. En la actualidad, las mujeres conjuntamente con los hombres ocupan áreas, sectores, departamentos, grupos, etc. de trabajo. Como es el caso del sector público, en donde existen mujeres que ocupan cargos importantes en la administración. En el 2009, en el Estado de Quintana Roo había el 16.95 % de mujeres que ocupaban cargos de alta dirección en el poder ejecutivo, incluyendo despacho del ejecutivo, titulares de dependencias y entidades.

Tabla 2. Participación de las mujeres en cargos de alta dirección en el poder ejecutivo, en Quintana Roo, 2009.

Quintana Roo	Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
Poder Ejecutivo	59	49	10	16.95
Gobernador	1	1	0	0
Despacho del Ejecutivo	4	3	1	25
Dependencias	15	12	3	20
Entidades	39	33	6	15.38

Fuente: Elaboración propia con datos de los indicadores Básicos de Género, IQM, 2010.
 Nota: Las dependencias comprenden las Secretarías del estado y las Entidades incluyen los Organismos Descentralizados.

En la tabla 2 se puede observar que en el 2009 había 10 mujeres con altos mandos del total de 59 cargos en el poder ejecutivo. Sin embargo, existe un mayor número de hombres en estos cargos y por lo tanto sigue siendo inequitativos los cargos que ocupan las mujeres en el sector público. La participación de las mujeres en el poder ejecutivo, no supera el 25%, es decir había una mujer por cada 4 personas empleadas en el poder ejecutivo.

En el caso particular de la Secretaria de Planeación, los puestos ocupados por las mujeres varían desde las subsecretarias hasta analista profesional. Del total de 131 empleados, 71 son hombres y 60 son mujeres. A continuación se muestra la plantilla completa de los trabajadores y los puestos que ocupan dentro de la SEPLADER.

Tabla 3. Plantilla del total de los trabajadores de la SEPLADER, incluye puesto, sexo, escolaridad y salario mensual, Quintana Roo, 2010.

No.	Puesto	Género	Escolaridad	salario mensual
1	Titular	F	Licenciatura	\$ 10,826.00
2	Secretaria ejecutiva	F	Secundaria	\$ 6,585.00
3	Auxiliar administrativo	M	Secundaria	\$ 4,251.72
4	Secretaria ejecutiva	F	Técnico Profesional	\$ 4,971.00
5	Secretaria particular	F	Licenciatura	\$ 7,162.00
6	Analista profesional	F	Técnico Profesional	\$ 7,548.00
7	Secretaria ejecutiva	F	Preparatoria	\$ 8,826.96
8	Coordinador	M	Licenciatura	\$ 7,162.00
9	Asesora	F	S/D	\$ 21,498.74
10	Asesor	M	Licenciatura	\$ 18,935.52
11	Asesor	M	Licenciatura	\$ 4,251.72
12	Subsecretario	M	Licenciatura	\$ 9,006.00
13	Director	M	Técnico Profesional	\$ 7,162.00
14	Secretaria	F	Secundaria	\$ 4,333.00
15	Supervisor de obras	M	Licenciatura	\$ 6,176.00

16	Supervisor de obras	M	Técnico Profesional	\$ 4,971.00
17	Supervisor de obras	M	Licenciatura	\$ 4,971.00
18	Supervisor de obras	M	S/D	\$ 4,971.00
19	Supervisor de obras	M	Técnico Profesional	\$ 4,971.00
20	Secretaria ejecutiva	F	Secundaria	\$ 4,971.00
21	Jefe de depto.	M	Licenciatura	\$ 6,585.00
22	Director	M	Licenciatura	\$ 7,162.00
23	Analista	F	Secundaria	\$ 4,271.00
24	Auxiliar administrativo.	M	Preparatoria	\$ 3,355.00
25	Analista técnica	F	Licenciatura	\$ 6,319.72
26	Director	M	Licenciatura	\$ 7,162.00
27	Secretaria ejecutiva	F	Secundaria	\$ 4,971.00
28	Analista	M	Preparatoria	\$ 4,271.00
29	Asesora	F	Licenciatura	\$ 13,849.04
30	Analista técnica	F	Preparatoria	\$ 6,319.72
31	Director	M	Licenciatura	\$ 7,162.00
32	Asesora	F	Preparatoria	\$ 7,162.00
33	Secretaria Ejecutiva	F	Preparatoria	\$ 4,971.00
34	Analista Técnico	M	Secundaria	\$ 4,653.00
35	Jefa de Dpto.	F	Preparatoria	\$ 6,585.00
36	Auxiliar Administrativo	M	Preparatoria	\$ 3,355.00
37	Auxiliar Administrativo	M	Secundaria	\$ 6,495.88
38	Supervisor de obra	M	Secundaria	\$ 4,971.00
39	Jefe de Departamento	M	Licenciatura	\$ 6,585.00
40	Auxiliar Administrativo	M	Preparatoria	\$ 3,355.00
41	Auxiliar Administrativo	M	Preparatoria	\$ 3,355.00
42	Jefe de Departamento	M	Licenciatura	\$ 6,585.00
43	Técnico en Informática	M	Técnico Profesional	\$ 3,793.00
44	Intendente	M	Primaria	\$ 3,209.00
45	Intendente	M	Secundaria	\$ 3,209.00
46	Intendente	M	S/D	\$ 3,209.00
47	Intendente	F	Primaria	\$ 3,209.00
48	Intendente	M	Licenciatura	\$ 3,209.00
49	Velador	M	S/D	\$ 3,209.00
50	Analista Técnica	F	Licenciatura	\$ 6,319.72
51	Jefe de depto.	M	Licenciatura	\$ 6,585.00
52	Jefe de área de mntto.	M	Técnico Profesional	\$ 4,971.00
53	Capturista	M	Técnico Profesional	\$ 5,622.00
54	Subsecretaria técnica	F	Licenciatura	\$ 9,006.00
55	Jefa de oficina	M	Preparatoria	\$ 6,176.00
56	Secretaria ejecutiva	M	Preparatoria	\$ 4,971.00

57	Técnico	F	Secundaria	\$ 4,271.00
58	Supervisora	F	Preparatoria	\$ 8,826.94
59	Director	M	Licenciatura	\$ 7,162.00
60	Jefe de departamento	M	Licenciatura	\$ 6,585.00
61	Analista Técnico	F	Preparatoria	\$ 4,653.00
62	Analista	F	Preparatoria	\$ 4,333.00
63	Jefe departamento	M	Licenciatura	\$ 6,585.00
64	Asesor	M	Licenciatura	\$ 13,849.04
65	Directora	F	Licenciatura	\$ 7,162.00
66	Jefe de departamento	M	Técnico Profesional	\$ 6,585.00
67	Jefe de departamento	M	Licenciatura	\$ 6,585.00
68	Directora	F	Licenciatura	\$ 7,162.00
69	Subsecretario de D. R.	M	Licenciatura	\$ 9,006.00
70	Secretaria Ejecutiva	F	Secundaria	\$ 6,176.00
71	Secretaria	F	Secundaria	\$ 4,271.00
72	Capturista	F	Licenciatura	\$ 5,622.00
73	Asesor	M	Licenciatura	\$ 37,601.28
74	Coordinadora	F	Licenciatura	\$ 20,656.02
75	Directora	F	Secundaria	\$ 7,162.00
76	Secretaria	F	Secundaria	\$ 4,333.00
77	Jefe de Departamento	F	Preparatoria	\$ 6,585.00
78	Jefe de oficina	M	Preparatoria	\$ 6,176.00
79	Analista Técnico	M	Secundaria	\$ 4,653.00
80	Analista Técnico	M	Secundaria	\$ 4,653.00
81	Analista Técnica	F	Secundaria	\$ 4,653.00
82	Analista técnico	M	Secundaria	\$ 4,653.00
83	Analista	F	Preparatoria	\$ 4,333.00
84	Analista	M	Preparatoria	\$ 4,333.00
85	Analista	F	Preparatoria	\$ 4,333.00
86	Analista	M	Preparatoria	\$ 4,271.00
87	Jefa de oficina	F	Licenciatura	\$ 6,176.00
88	Analista Técnica	F	Preparatoria	\$ 4,653.00
89	Directora	F	Licenciatura	\$ 7,162.00
90	Secretaria Ejecutiva	F	Secundaria	\$ 4,971.00
91	Analista Técnico	M	Secundaria	\$ 4,653.00
92	Jefe de Departamento	M	Preparatoria	\$ 6,585.00
93	Jefa de Oficina	F	Preparatoria	\$ 6,176.00
94	Analista	F	Licenciatura	\$ 4,333.00
95	Auxiliar Administrativo.	M	Preparatoria	\$ 4,271.00
96	Analista Técnica	F	Secundaria	\$ 4,653.00
97	Analista Técnico	M	Secundaria	\$ 4,653.00

98	Subsecretario de Planeación	M	Técnico Profesional	\$ 9,006.00
99	Secretaria ejecutiva	F	Secundaria	\$ 6,176.00
100	Director	M	Licenciatura	\$ 7,162.00
101	Secretaria	F	Preparatoria	\$ 4,333.00
102	Jefe de Depto.	M	Licenciatura	\$ 6,585.00
103	Analista técnico	M	Preparatoria	\$ 4,653.00
104	Supervisora	F	Preparatoria	\$ 11,305.00
105	Directora	F	Licenciatura	\$ 7,162.00
106	Analista técnica	F	Secundaria	\$ 4,653.00
107	Analista	F	Secundaria	\$ 4,271.00
108	Asesora	F	Licenciatura	\$ 17,665.00
109	Jefa de depto.	F	Preparatoria	\$ 6,585.00
110	Jefe de área	M	Preparatoria	\$ 4,653.00
111	Jefe de depto.	M	Licenciatura	\$ 6,585.00
112	Auxiliar administrativo.	F	Preparatoria	\$ 2,655.00
113	Jefe de depto.	M	Secundaria	\$ 6,585.00
114	Jefe de oficina	M	Secundaria	\$ 6,176.00
115	Analista Técnica	F	Preparatoria	\$ 4,653.00
116	Director	M	Licenciatura	\$ 7,162.00
117	Secretaria Ejecutiva	F	Secundaria	\$ 4,971.00
118	Analista técnico	M	Técnico Profesional	\$ 4,653.00
119	Analista	M	Secundaria	\$ 4,333.00
120	Jefe de depto.	M	Preparatoria	\$ 6,585.00
121	Analista profesional	M	Preparatoria	\$ 6,176.00
122	Asesor	M	Licenciatura	\$ 21,498.74
123	Asesor	M	Licenciatura	\$ 11,305.08
124	Subsecretaria	F	Licenciatura	\$ 9,006.00
125	Secretaria Ejecutiva	F	Preparatoria	\$ 4,971.00
126	Secretaria	F	Secundaria	\$ 3,456.00
127	Asesora	F	Preparatoria	\$ 13,849.06
128	Director	M	Licenciatura	\$ 7,162.00
129	Secretaria	F	Secundaria	\$ 4,333.00
130	Coordinador y enlace	M	Licenciatura	\$ 7,162.00
131	Secretaria Ejecutiva	F	Preparatoria	\$ 4,971.00

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la dirección administrativa de la SEPLADER, 2010.

La tabla 3 nos muestra las características laborales de cada trabajador en el 2010, donde del total de 131 empleados solo 60 son mujeres, equivalente al 45.80% de

la población total trabajadora de la Secretaría. Es decir, menos de la mitad de los trabajadores de la Secretaría son mujeres, por lo tanto más de la mitad de los empleados son hombres.

Del mismo modo, se puede observar que existen situaciones donde los mismos puestos tienen diferentes salarios, como es el caso del puesto de secretaria ejecutiva. Existen 13 trabajadores en este puesto, 12 mujeres y 1 hombre, de los cuales 7 mujeres tienen nivel de estudio secundaria pero con salarios que van entre \$6,585.00 y \$4,971.00, 3 mujeres y 1 hombre tienen preparatoria con salarios entre \$8,826.96 y \$4,971 y 1 mujer técnico profesional que gana \$4,971.00, igual que algunos con nivel preparatoria o secundaria. La diferencia varía entre el nivel de estudios y los salarios pero con el mismo puesto.

En el puesto de coordinador, existen 2 hombres y 1 mujer, con el mismo nivel de escolaridad pero con diferentes salarios. Los hombres ganan \$7,162.00 y la mujer gana \$20,656.02, ambos con nivel licenciatura. En este caso existe una gran diferencia entre los salarios, donde la mujer tiene un mayor salario que los hombres. En conclusión, la situación particular que se puede observar es que existen trabajadores con puestos iguales pero con diferentes salarios, sin tener como característica determinante de ese salario el nivel de escolaridad.

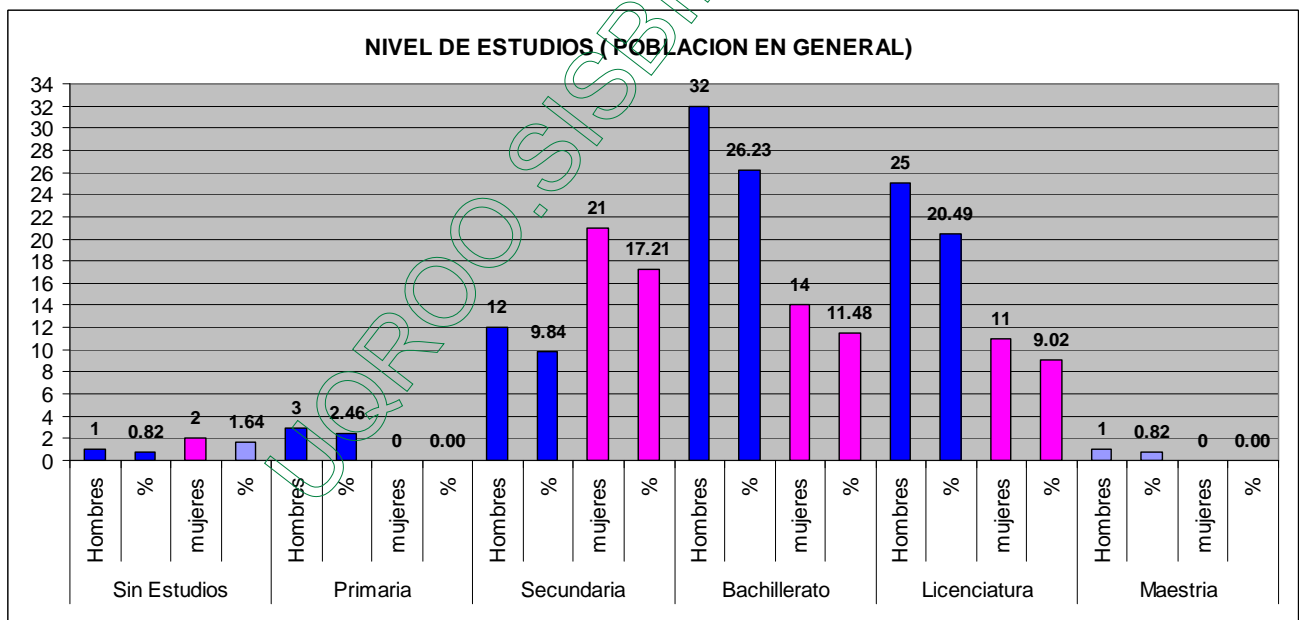
2.2 Niveles de preparación profesional y académica de las mujeres que laboran en SEPLADER.

En el Sector público la preparación profesional y académica de las mujeres se vuelve más exigente, debido a que existe mucha competencia. Por lo tanto, es necesario que las mujeres estén cada vez mejor preparadas, ya que les permitiría obtener mejores empleos y por lo tanto un mejor salario. Gran parte de esta preparación se debe al nivel de escolaridad.

A manera de ejemplo, de acuerdo con la información de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) en el 2000. Los 21.42 pesos por hora que en promedio percibieron los 26.3 millones de personas con remuneraciones por trabajo durante el periodo de referencia de la encuesta, se distribuyeron de manera claramente diferenciada según logros educativos de los individuos. En donde los individuos sin instrucción, percibieron sólo 8.02 pesos por hora, con primaria terminada percibieron 14.27 pesos por hora laboral (INEGI, 2002).

La educación en la mayoría de los casos significa un mayor ingreso, es decir, al progresar en los niveles de escolaridad, aumenta el salario en proporciones diferentes. Ejemplo de ello es cuando se cuenta con una carrera terminada existe la posibilidad de obtener ingresos mayores a diferencia de los que no tienen carrera o tienen un nivel de escolaridad menor.

Gráfica 5. Nivel de estudio de la población en general (hombres y mujeres de la SEPLADER), 2009.



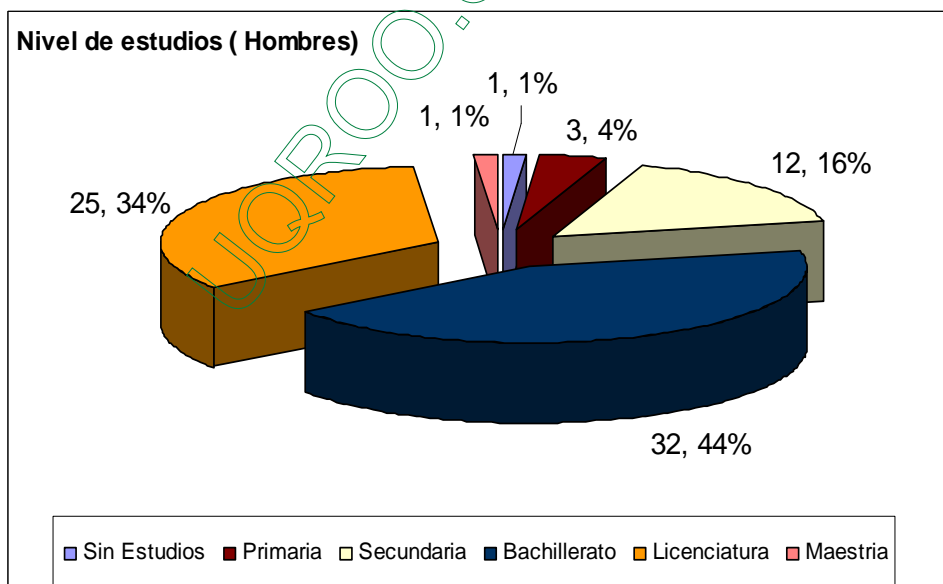
Fuente: Estudio Diagnostico de las Condiciones de Equidad de Género e Igualdad de oportunidades, 2009.

En este mismo sentido, para este proyecto de investigación nuestra población objetivo son las mujeres y hombres de la SEPLADER. De manera siguiente detallaremos los niveles de estudio de dicha población mediante la gráfica 5.

En el 2009, el nivel educativo del personal de la Secretaria de Planeación y Desarrollo Regional, como se observa en la gráfica 5 es de 2.46% no tiene ningún tipo de estudios, el mismo porcentaje cuenta solo con la primaria, el 27% cuenta con nivel de estudios hasta la Secundaria, el 38% cuenta con bachillerato, 29.5% tiene nivel Licenciatura y el 0.82% cuenta con Maestría.

En el caso específico de las mujeres, sólo el 1.64% no tienen estudios, el 17.21% tienen secundaria, el 11.48% cuentan con bachillerato y el 9.02% tienen licenciatura. Es decir, del total de las mujeres que se encontraban laborando en el 2009 en la secretaría, el porcentaje mayor tienen como nivel de estudios la secundaria y el porcentaje menor no cuentan con estudios. Una mejor apreciación del nivel de estudios se explica en las gráficas 6 y 7.

Gráfica 6. Nivel de estudios por hombres de la SEPLADER, 2009.

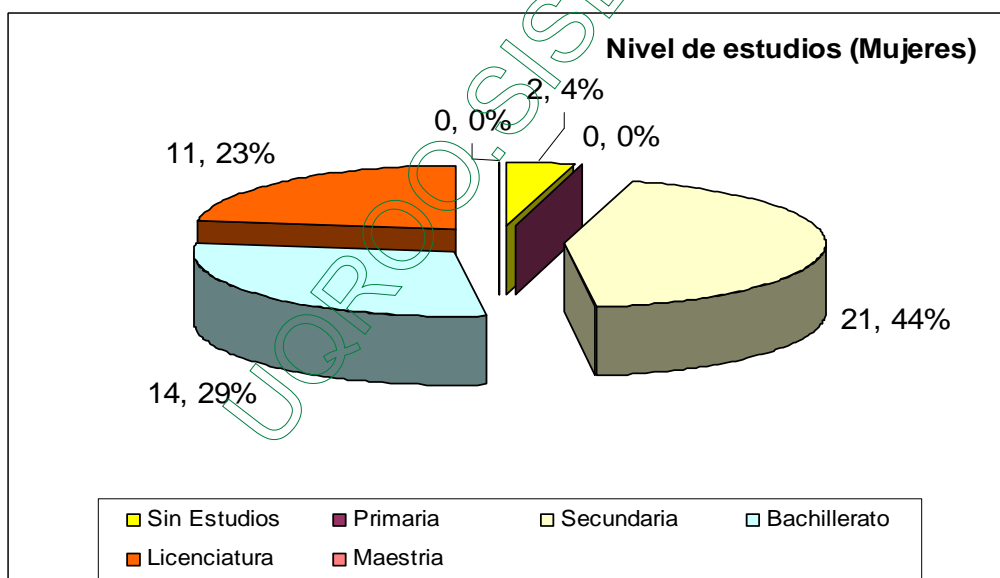


Fuente: Estudio Diagnostico de las Condiciones de Equidad de Género e Igualdad de oportunidades, 2009.

Los resultados de cada sexo nos indican en la gráfica 6 que el 1% del total de los hombres no tiene estudios, el 4% solo cuenta con la primaria, el 16% con la secundaria, el 44% cuenta con bachillerato, el 34% con licenciatura y el 1% de los hombres tienen maestría, estos porcentajes son únicamente del porcentaje de hombres. En otras palabras, en el 2009, 32 hombres tienen bachillerato, es decir casi la mitad de los 74 hombres tienen nivel bachillerato y solo el 1% maestría.

En el caso del sexo femenino el 4% del total de las mujeres no cuenta con estudios de ningún tipo, el 44% cuenta con secundaria, el 29% con el bachillerato, el 23% con licenciatura como se muestra en la gráfica 7. Sin embargo no hay registros de mujeres que cuenten sólo con primaria y con maestría. En el 2009, casi la mitad de las mujeres tenían secundaria y solo 2 mujeres no tenían estudios.

Gráfica 7. Nivel de estudios por mujeres de la SEPLADER, 2009.



Fuente: Estudio Diagnostico de las Condiciones de Equidad de Género e Igualdad de oportunidades, 2009.

Como se puede observar el nivel más alto de estudios en los hombres es la maestría y en el caso de las mujeres es la licenciatura. En cuestión de cantidades según nivel de estudios, hay un mayor porcentaje de nivel preparatoria en los hombres y en las mujeres es la secundaria. Por lo tanto, en el 2009, el porcentaje de los niveles de estudio de las mujeres y hombres de la SEPLADER demuestra que son diferentes. Consecuentemente lo anterior puede tener repercusiones en el puesto de cada trabajador por el nivel de estudios con el que cuentan.

2.3 Niveles jerárquicos que ocupan las mujeres en el sector laboral dentro de SEPLADER.

El nivel jerárquico que tengan las mujeres en el área laboral le permitirá una mejor satisfacción profesional y salarial, mientras más alto el nivel que ocupe más alto será el ingreso. Por su parte, las mujeres que laboran en la Secretaría de Planeación cuentan con distintos niveles jerárquicos, estos van desde subsecretarias, directoras hasta intendente, para tener un panorama más amplio se recomienda ver la tabla 4.

Tabla 4. Puestos de los Trabajadores de la SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2009.

Puesto	Mujer	Hombre	Total
Titular	0	1	1
Subsecretario	2	2	4
Asesor	4	5	9
Director	5	7	12
Titular del órgano de concentración Interna	0	1	1
Secretario Particular	0	1	1
Coordinador de Enlace	1	2	3
Jefe de Departamento.	2	14	16
Secretaria de Despacho	1	0	1
Jefe de Oficina	3	2	5
Secretaria Ejecutiva	11	0	11
Supervisor de Obra	0	6	6
Analista Profesional	2	12	14

Supervisor de Área	0	1	1
Profesionista	0	1	1
Jefe de Área	0	3	3
Supervisor	0	1	1
Capturista	1	1	2
Analista de Programación	1	0	1
Analista Técnico	5	2	7
Técnico	0	2	2
Secretaria	6	0	6
Analista	0	1	1
Velador	0	1	1
Intendente	1	4	5
Auxiliar de Almacén	0	1	1
Auxiliar Administrativo	0	1	1
Técnico en Informática	0	1	1
Coordinador	3	1	4
Total	48	74	122

Fuente. Estudio Diagnostico de las Condiciones de Equidad de Género e Igualdad de oportunidades, 2009.

En la tabla 4 se puede observar que en el 2009 en la Secretaría existían puestos con mayor cantidad de hombres que mujeres, como el de jefe de departamento, en el cual hay 2 mujeres y 14 hombres, el mismo caso para el puesto de analista profesional, donde hay 2 mujeres y 12 hombres. Sin embargo el caso contrario es en el puesto de secretaria ejecutiva, ya que hay 11 mujeres y no hay hombres.

En general, los puestos ocupados por las mujeres son varios y distintos en jerarquías. El puesto más alto que ocupa una mujer en la secretaría es de subsecretaria y el más bajo es de intendente. De las 48 mujeres sólo 2 son subsecretarias y 1 intendente, comparado con los hombres al igual que las mujeres en los puestos de subsecretarias son 2 hombres y 4 intendentes. En el 2009, el titular de la secretaría fue hombre, con ello la desventaja hacia las mujeres como cabeza de la secretaría. Sin embargo, en el 2010 el titular cambió a tener una mujer en el cargo.

El porcentaje de mujeres que tienen puestos importantes y de alta dirección en la secretaría es mínimo y por lo tanto, existe una diferencia entre los puestos y ocupaciones que deberían de tener las mujeres en comparación con los hombres. Para ello, se puede determinar los puestos que deben de obtener las mujeres por medio del índice de segregación, ya que nos indica el porcentaje de mujeres o de hombres que tendrían que cambiar de ocupación para que estuvieran distribuidas entre las ocupaciones en las mismas proporciones.

El Índice de Segregación puede tomar cualquier valor comprendido entre 0 y 1 y cuanto más alto sea el valor, es decir más cerca al 1, existirá mayor grado de segregación ocupacional. Cuando el índice es igual a 0, no existe segregación ocupacional, en otras palabras, los hombres y mujeres se encuentran distribuidos en las mismas proporciones entre las ocupaciones, y la representación de hombres y mujeres en cada puesto es similar a la del total de personas de la secretaría.

De acuerdo con el Estudio de Diagnóstico de las Condiciones de Equidad de Género e Igualdad de oportunidades de la SEPLADER, realizado en el 2009, se desarrolla el Índice de Segregación Ocupacional de la SEPLADER en la tabla 5. En ésta se observa que la diferencia de los porcentajes de la cantidad de hombres y mujeres es de 120.95%, este resultado se divide entre 2 según la fórmula de segregación ocupacional que explicaremos a detalle en el siguiente capítulo de este trabajo y se obtiene 60.47%, debido a que los valores utilizados en este estudio de diagnóstico son de 0 y 1, el resultado es 0.60.

Tabla 5. Índice de segregación ocupacional de SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2009.

MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO																			
CATEGORIA ORGANIZACIÓN	M	H	TOTAL		GRAN TOTAL	2a		2b		2c		3a		3b		3c		(4)=(2c)-(3c) Diferencias %	
			Hombres	Mujeres		Total	Absoluto	Porcentaje %	Porcentaje del total de hombres	Absoluto	Porcentaje %	Porcentaje del total de mujeres							
SECRETARIO	0	1	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	1.35%	1.35%	1.35%						
SUBSECRETARIO	2	2	2	2	4	2	50.00%	4.17%	2	50.00%	2.70%	1.46%	1.46%						
ASESOR	4	5	4	5	9	4	44.44%	8.33%	5	55.56%	6.76%	1.58%	1.58%						
DIRECTOR	5	7	5	7	12	5	41.67%	10.42%	7	58.33%	9.46%	0.96%	0.96%						
TITULAR DEL ORG C.E.I.	0	1	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	1.35%	1.35%	1.35%						
SRIO PARTICULAR	0	1	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	1.35%	1.35%	1.35%						
COORDINADOR DE ENLACE	1	2	1	2	3	1	33.33%	2.08%	2	66.67%	2.70%	0.62%	0.62%						
JEFE DE DEPARTAMENTO	2	14	2	14	16	2	12.50%	4.17%	14	87.50%	18.92%	14.75%	14.75%						
SRIA DE DESPACHO	1	1	1	0	1	1	100.00%	2.08%	0	0.00%	0.00%	2.08%	2.08%						
JEFE DE OFICINA	3	2	3	2	5	3	60.00%	6.25%	2	40.00%	2.70%	3.55%	3.55%						
SECRETARIA EJECUTIVA	11	0	11	0	11	11	100.00%	22.92%	0	0.00%	0.00%	22.92%	22.92%						
SUPERVISOR DE OBRA	0	6	0	6	6	0	0.00%	0.00%	6	100.00%	8.11%	8.11%	8.11%						
ANALISTA PROFESIONAL	2	12	2	12	14	2	14.29%	4.17%	12	85.71%	16.22%	12.05%	12.05%						
SUPERVISOR DE AREA	0	1	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	1.35%	1.35%	1.35%						
PROFESIONISTA	0	1	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	1.35%	1.35%	1.35%						
JEFE DE AREA	0	3	0	3	3	0	0.00%	0.00%	3	100.00%	4.05%	4.05%	4.05%						
SUPERVISOR	0	1	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	1.35%	1.35%	1.35%						
CAPTURISTA	1	1	1	1	2	1	50.00%	2.08%	1	50.00%	1.35%	0.73%	0.73%						
ANALISTA DE PROGRAMACION	1	0	1	0	1	1	100.00%	2.08%	0	0.00%	0.00%	2.08%	2.08%						
ANALISTA TECNICO	5	2	5	2	7	5	71.43%	10.42%	2	28.57%	2.70%	7.71%	7.71%						
TECNICO	0	2	0	2	2	0	0.00%	0.00%	2	100.00%	2.70%	2.70%	2.70%						
SECRETARIA	6	0	6	0	6	6	100.00%	12.50%	0	0.00%	0.00%	12.50%	12.50%						
ANALISTA	0	1	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	1.35%	1.35%	1.35%						
VELADOR	0	1	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	1.35%	1.35%	1.35%						
INTENDENTE	1	4	1	4	5	1	20.00%	2.08%	4	80.00%	5.41%	3.32%	3.32%						
AUXILIAR DE ALMACEN	0	1	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	1.35%	1.35%	1.35%						
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	1.35%	1.35%	1.35%						
TECNICO EN INFORMATICA	0	1	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	1.35%	1.35%	1.35%						
COORDINADOR	3	1	3	1	4	3	75.00%	6.25%	1	25.00%	1.35%	4.90%	4.90%						
TOTALES	48	74	48	74	122								120.95%						
PORCENTAJES TOTALES			39.34%	60.66%	100.00%														
Índice de segregación ocupacional			120.95 / 2	60.47%	0.60%														
El índice de segregación puede tomar cualquier valor comprendido entre 0 y 1, y cuanto más alto sea el valor (más cerca a 1), mayor grado de segregación ocupacional. Cuando el índice = 0, no existe segregación ocupacional, o sea los hombres y mujeres se encuentran distribuido en las mismas proporciones entre las ocupaciones.																			

Fuente. Estudio de Diagnóstico de las Condiciones de Equidad de Género e Igualdad de oportunidades, 2009.

Es decir en el 2009, el Índice de Segregación Ocupacional de la Secretaría fue de 0.60% como se indica en la tabla 5, lo cual significa que el 0.60% de las mujeres tendrían que cambiar en las ocupaciones para que estén distribuidas en la misma proporción que los hombres. El valor del Índice de Segregación Ocupacional de la Secretaría es la medida del nivel de reacondo necesario entre las ocupaciones

de las mujeres para lograr la equidad en la participación de las mujeres y los hombres en la Secretaría. Por otra parte, si se logra un reacomodo en los puestos de las mujeres, implicaría que las mujeres podrían tener puestos mejor pagados y mejores niveles jerárquicos dentro de la Secretaría.

2.4 Comparación de salarios entre mujeres y hombres que laboran en SEPLADER.

Todo trabajador dentro del sector público y privado tiene derecho a que su trabajo sea remunerado económicamente. Para ello existen los sueldos y salarios. En el sector público estos son las remuneraciones que se deban cubrir a los servidores públicos por concepto de sueldo base tabular y compensaciones por los servicios prestados a la dependencia o entidad de que se trate, conforme al contrato o nombramiento respectivo. Los sueldos y salarios se establecen mediante importes en términos mensuales, a partir de una base anual expresada en 360 días (SHCP, 2007).

En el sector público existe un tabulador de sueldos que permite determinar el monto del sueldo que recibirá cada trabajador de acuerdo a su puesto y nivel. Dicho tabulador es un sistema organizado de asignación de niveles salariales asociados al valor relativo de los puestos, el cual es proporcionado por la Oficialía Mayor del Estado. Este funge como un instrumento que permite representar los valores monetarios con los que se identifican los importes por concepto de sueldos y salarios en términos mensuales o anuales, que aplican a un puesto o categoría determinados, en función del grupo, grado, nivel o código autorizados, según corresponda, de acuerdo con los distintos tipos de personal (SHCP, 2007).

De acuerdo con lo anterior la determinación del salario debe ser correspondiente al puesto de cada trabajadora o trabajador, ya que el puesto es una unidad de trabajo impersonal compuesta por un conjunto de tareas, responsabilidades, funciones y condiciones específicas. Por lo tanto, el incumplimiento o irregularidad de estas disposiciones podrían ser tomadas como una discriminación o desigualdad hacia el trabajador o trabajadora.

Por otra parte, es necesario mencionar que las técnicas de evaluación de puestos conducen a la jerarquización de estos mismos, basándose en su valor relativo. Esto garantiza igualdad interna, los puestos de mayor valor reciben mayor compensación.

En el caso específico del sector público como ya se mencionó el sueldo está sujeto a un tabulador, ya que en comparación con el sector privado se necesita conocer las condiciones del mercado. Al conocerlas, se evitan grandes disparidades en los niveles de compensación y se asegura la estabilidad del personal. A diferencia del sector público en el sector privado existen sueldos por comisión, lo que significa que el sueldo que perciba el trabajador se deberá al desempeño de este mismo.

En la figura 1 podemos observar los salarios que marca la Oficialía Mayor (OM) para los trabajadores del gobierno del estado, lo cual significa que aplica a la Secretaría de Planeación. Sin embargo al realizar una comparación entre los salarios que marca la OM y los salarios de la Secretaría difieren en las cantidades.

A continuación se muestra el tabulador de sueldos de la Oficialía Mayor de Gobierno. Con la finalidad de verificar los salarios acorde con los puestos.

Figura 1. Tabulador de sueldos de Oficialía Mayor para los trabajadores de gobierno del estado, 2010.

TABULADOR DE SUELDO VIGENTE 2010		
NIVEL	PUESTO	LIQUIDO MENSUAL 2010
	CONFIANZA	
1	GOBERNADOR	146,348.15
10	SECRETARIO DE ESTADO	47,899.87
100	SUBSECRETARIO DE ESTADO	29,426.96 A 37,426.96
300	DIRECTOR	17,353.39 A 27,353.39
500	JEFE DE DEPARTAMENTO	10,053.20 A 14,053.20
500	COORDINADOR DE MINISTERIO PUBLICO	18,203.20
500	AGENTE DE MINISTERIO PUBLICO	15,953.20
500	MEDICO LEGISTA	11,103.20
800	PERITOS	11,151.37
800	SECRETARIO DE MINISTERIO PUBLICO	9,151.37
3100	AGENTE DE LA POLICIA JUDICIAL	9,702.56
600	JEFE DE OFICINA	7,577.39
700	ANALISTA PROFESIONAL	6,930.41
800	SECRETARIA EJECUTIVA	6,151.37
900	TECNICOS	5,843.68
1000	OFICIOS	5,345.36
1100	AUXILIARES DE OFICIOS	5,147.14
1200	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4,893.95
1300	OPERADORES	4,351.96
1400	AUXILIARES DE OPERADOR	3,690.96
1500	MENSAJERO/DILIGENCIERO/INTENDENTE	3,520.69
1600	AUX. DE ESCENOGRAFIA/JARDINERO	3,342.44
1700	PORTERO/VELADOR	3,217.67
	SISTEMA DE SEGURIDAD PUBLICA	
3010	INSPECTOR	6,360.27
3020	COMISARIO	6,169.89
3030	SUPERVISOR	5,962.82
3040	OFICIAL	5,805.14
3050	SUBOFICIAL	5,649.59
3060	POLICIA PRIMERO	5,136.78
3070	POLICIA SEGUNDO	4,620.49
3080	POLICIA TERCERO	4,528.30
3090	POLICIA RAZO	4,456.35
3100	POLICIA JUDICIAL	9,702.56

Fuente: Oficialía Mayor de Gobierno, 2010.

Una comparación entre algunos de los salarios de la Secretaría y de lo estipulado por la OM se observa en la tabla 6. En donde, existe una diferencia de \$37,073.87 entre el salario del puesto del titular de la Secretaría y el que marca la OM, debido a que el salario que marca la SEPLADER es menor que de la OM. El mismo resultado que marca una diferencia en el salario de la Secretaría y lo estipulado son en los puestos de subsecretario, director, jefe de departamento, entre otros.

Sin embargo para el puesto de secretaria ejecutiva y auxiliar administrativo el caso es distinto, ya que el salario estipulado está en la media del salario que tiene la Secretaría, es decir, ésta señala que existen trabajadores que ganan una cantidad mayor a lo estipulado y que del mismo modo hay trabajadores que ganan menos a lo estipulado por la OM. Lo anterior es un dato curioso, ya que dentro del mismo puesto hay salarios que ganan más que otros.

Tabla 6. Cuadro comparativo de los salarios de la SEPLADER y de Oficialía Mayor, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

	OFICIALIA MAYOR	SEPLADER
Puesto	Salario	Salario
Secretario de Estado	\$47,899.87	\$10,826.00
Subsecretario	\$29,426.96 a \$37,426.96	\$9,006.00
Director	\$17,353.39 a \$27,353.39	\$7,162.00
Jefe de Departamento	\$10,053.20 a \$14,053.20	\$6,585.00
Secretaria Ejecutiva	\$6,151.37	\$8,826.96 - \$4,971.00
Auxiliar Administrativo	\$4,893.95	\$6,495.88 - \$2,655.00

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la dirección administrativa de la SEPLADER, 2010

Específicamente podemos analizar la situación actual de los hombres y mujeres que laboran en la SEPLADER con la finalidad de comparar y determinar la equidad o en dado caso la desigualdad en dicha Secretaría. Para ello se ejemplifica en las tablas 7, 8 y 9.

Tabla 7. Clasificación de los puestos y salarios de hombres y mujeres en el mando alto de la SEPLADER, 2010.

Mandos	Puesto	Hombre	Mujer	Salario
Altos				
	Asesor	1	0	37,601.28
	Asesor	1	1	21,498.74
	Coordinadora	0	1	20,656.02
	Asesor	1	0	18,935.52
	Asesor	0	1	17,665.09
	Asesor	1	2	13,849.04
	Supervisora	0	1	11,305.08
	Asesor	1	0	11,305.08
	Titular	0	1	10,826.00
	Total	5	7	12

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la dirección administrativa de la SEPLADER, 2010

En la tabla 7 se observa que en el mando alto se encuentran 5 hombres y 7 mujeres del total de 12 trabajadores. El puesto con el salario más alto es el de asesor, ocupado por un hombre. Caso contradictorio, ya que hay otros puestos de asesores ocupados por mujeres y hombres pero con un menor salario que el mencionado.

En el caso del mando medio, como se puede observar en la tabla 8, existen 32 hombres y 23 mujeres de un total de 55 empleados en este mando. En el puesto con el salario más alto en este mando está ocupado por 3 hombres y 2 mujeres. Este puesto es de subsecretario y hay la diferencia de un hombre más que las mujeres. El puesto de analista profesional es el puesto con el salario más bajo en este mando, el cual está ocupado por un hombre únicamente.

En el mando medio, los salarios no varían mucho entre el mayor y menor de este mando, en comparación con el mando alto, donde la diferencia de salarios es de más de 10 mil pesos entre un puesto y otro.

Tabla 8. Clasificación de los puestos y salarios de hombres y mujeres en el mando medio de la SEPLADER, 2010.

Mandos	Puesto	Hombre	Mujer	Salario
Medios				
	Subsecretario	3	2	9,006.00
	Secretaria Ejecutiva	0	1	8,826.96
	Supervisora	0	1	8,826.94
	Analista Profesional	0	1	7,548.00
	Director	8	5	7,162.00
	Coordinador y Enlace	2	0	7,162.00
	Secretaria Particular	0	1	7,162.00
	Asesor	0	1	7,162.00
	Jefe de Depto.	13	3	6,585.00
	Secretaria Ejecutiva	0	1	6,585.00
	Auxiliar Administrativo	1	0	6,495.88
	Analista Técnica	0	3	6,319.72
	Supervisor de Obra	1	0	6,176.00
	Jefe de Oficina	3	2	6,176.00
	Secretaria Ejecutiva	0	2	6,176.00
	Analista Prof.	1	0	6,176.00
	Total	32	23	55

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la dirección administrativa de la SEPLADER, 2010

En la tabla 9 se observa el mando bajo, donde el total de empleados es de 64, distribuidos en 34 hombres y 30 mujeres. En este mando, el puesto con mejor salario es de capturista y está ocupado por un hombre y una mujer. Por el contrario, el puesto con menor salario es auxiliar administrativo y está ocupado por

una mujer. Al igual que el mando medio, la diferencia entre el salario de un puesto y otro no es mucha, a comparación de la diferencia que existe entre los salarios del mando alto.

Tabla 9. Clasificación de los puestos y salarios de hombres y mujeres en el mando bajo de la SEPLADER, 2010.

Mandos	Puesto	Hombre	Mujer	Salario
Bajos				
	Capturista	1	1	5,622.00
	Secretaria Ejecutiva	1	8	4,971.00
	Supervisor de Obra	5	0	4,971.00
	Jefe de Área Mtto.	1	0	4,971.00
	Analista Técnica	8	6	4,653.00
	Jefe de Área	1	0	4,653.00
	Analista	2	4	4,333.00
	Secretaria	0	4	4,333.00
	Técnico	0	1	4,271.00
	Analista	2	2	4,271.00
	Secretaria	0	1	4,271.00
	Auxiliar Administrativo	1	0	4,271.00
	Auxiliar Administrativo	1	0	4,251.72
	Asesor	1	0	4,251.72
	Técnico en Informática	1	0	3,793.00
	Secretaria	0	1	3,456.00
	Auxiliar Administrativo	4	0	3,355.00
	Intendente	4	1	3,209.00
	Velador	1	0	3,209.00
	Auxiliar Administrativo	0	1	2,655.00
	Total	34	30	64

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la dirección administrativa de la SEPLADER, 2010

Como se puede observar los puestos están distribuidos entre hombres y mujeres. Sin embargo en el mando alto existe una diferencia de 2 mujeres más que los hombres. Al comparar los tres mandos, en el mando bajo es donde se concentra casi la mitad de los trabajadores del total de la secretaría. Consecuentemente en este mismo mando es donde existe una cantidad mayor de mujeres que en los mandos altos y medios. Para el caso de los hombres, en el mando bajo y medio es donde se concentran, teniendo casi la misma proporción de hombres en ambos mandos.

La división de los puestos y salarios que hay en la secretaría permite una clasificación por rango de estos mismos, agrupando en rangos salarial el ingreso de los trabajadores.

Tabla 10. Clasificación por rango salarial de los trabajadores que laboran en la SEPLADER, durante el año 2010.

CLASIFICACION POR RANGO SALARIAL		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
37,601.28	30,081.02	0	1	1	0	0.007
30,081.02	22,560.77	0	0	0	0	0
22,560.77	15,040.51	3	2	5	0.02	0.01
15,040.51	7,520.26	8	5	13	0.06	0.03
7,520.26	2,655.00	49	63	112	0.37	0.48
TOTAL		60	71	131	0.45	0.54

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la dirección administrativa de la SEPLADER, 2010.

En la tabla 10 se observa que en el 2010 había un total de 131 trabajadores en la Secretaría, donde 60 son mujeres y 71 son hombres. Dentro del rango salarial más alto de \$ 37,601.28 - \$ 30,081.02 mensuales lo ocupa sólo 1 hombre, no hay mujeres que tengan este salario. Es decir, en la Secretaría la persona que percibe mayores ingresos es un hombre.

En comparación, los trabajadores que perciben menores ingresos que van de \$ 7,520.26 - \$2,655.00 mensuales se encuentran 49 mujeres y 63 hombres. Por otra parte el porcentaje de mujeres en el mayor rango salarial es de cero, y en el rango de menores ingresos es donde las mujeres tienen un porcentaje de 0.37 % del total de los trabajadores, de lo cual se entiende que en este rango es donde la proporción de mujeres se concentra.

Tabla 11. Relación del Salario mayor-menor en cada mando de los trabajadores de la SEPLADER, 2010.

Mandos	Mayor	Sexo	Menor	Sexo
Altos	37,601.28	H	10,826.00	M
Medios	9,006.00	H y M	6,176.00	H
Bajos	5,622.00	H y M	2,655.00	M

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la dirección administrativa de la SEPLADER, 2010

Del mismo modo, en la tabla 11 se ilustra que dentro del mando alto el mayor salario lo tiene un hombre y el menor en este mismo mando es de una mujer. En el mando medio, el mayor salario le corresponde a ambos sexos, sin embargo en el menor salario de este mismo mando es para una mujer. En el mando bajo el

mayor salario lo obtienen hombres y mujeres, pero en el menor salario de este mando es de una mujer.

2.5 Conclusiones

En la Secretaría de Planeación, los puestos ocupados por las mujeres son distintos, los puestos son de subsecretarias, directoras hasta los de intendencia, son puestos en mandos altos, medios y bajos. Por su parte los niveles jerárquicos que ocupan las mujeres en el ambiente laboral son representativos, pero también inequitativos.

Desafortunadamente, la segregación ocupacional afecta a las mujeres trabajadoras ya que 0.60% que obtuvo la secretaria en el 2009, implica que debería de haber un cambio en los puestos de las mujeres para que estuvieran equitativamente a los hombres.

Del mismo modo, existen diferencias entre los salarios de las mujeres y los hombres. Una de las características de los puestos, es que tanto el hombre como las mujeres pueden tener el mismo puesto pero ganar de manera diferente. Es un caso curioso, ya que esta característica se aplica para ambos sexos, es decir, varios hombres pueden tener el mismo puesto pero ganar diferente, como por ejemplo, el puesto de asesor. Así mismo, varias mujeres pueden tener el mismo puesto pero ganar distinto, como es el caso del puesto de secretaria ejecutiva, el cual tiene distintos salarios a pesar de ser el mismo puesto. Es importante mencionar que 49 mujeres tienen un salario aproximadamente entre \$7,500.00 a \$2,600.00 del total de las 60 mujeres trabajando en la Secretaría. Con ello, se concluye que casi el 82% de las mujeres que trabajan en la secretaria tienen que vivir con un ingreso realmente bajo.

Capítulo III

La desigualdad laboral y su impacto en las mujeres que laboran en la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional, SEPLADER.

En el ambiente laboral es esencial la igualdad de condiciones entre los trabajadores. Entre estas, la igualdad para el desempeño de las actividades encomendadas, las oportunidades de escalonar en los puestos y en los beneficios económicos principalmente. Cuando se rompe este equilibrio en el ambiente laboral empiezan las diferencias, dando pauta a la desigualdad. Resultado de lo anterior es la pérdida de igualdad de condiciones laborales entre hombres y mujeres.

De manera general, la desigualdad hace que las mujeres sean tratadas de forma discriminatoria y por ende diferente a los hombres. La raíz de la desigualdad proviene de varios factores. Por lo tanto, las causas de la desigualdad laboral hacia las mujeres pueden ser distintas, entre ellas se encuentran las autolimitaciones profesionales, el menor nivel de capital humano y la segregación ocupacional. Estas causas afectan directamente a las mujeres y consecuentemente a su ingreso y calidad de vida.

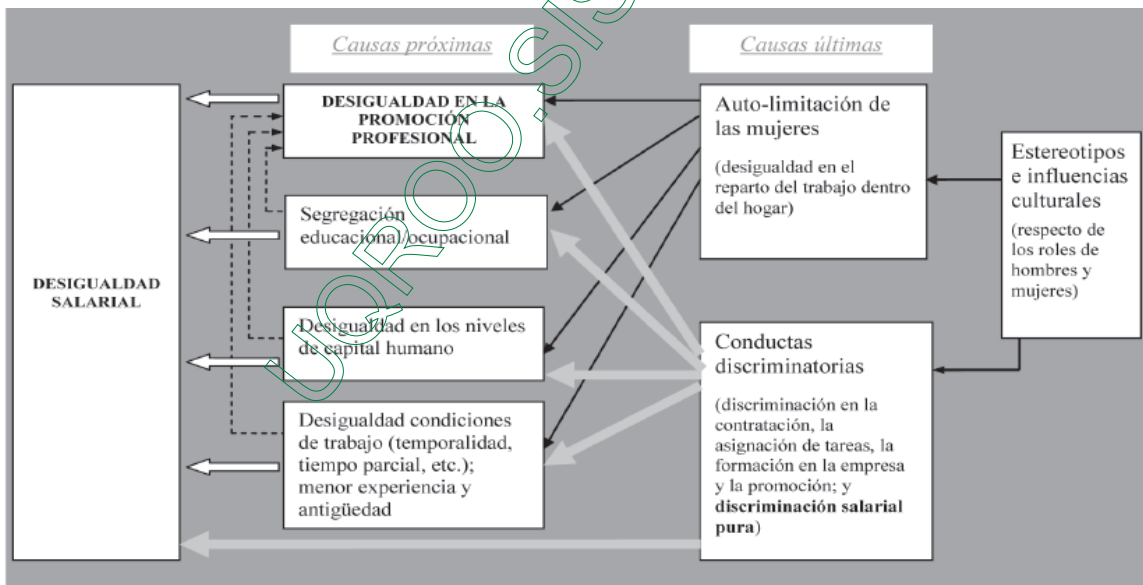
La primera causa hace referencia a las responsabilidades familiares, las cuales recaen en las mujeres, provocando que esta se vea obligada a limitar sus actividades profesionales. La segunda es consecuencia de la primera ya que las mujeres cuentan con un menor nivel de capital humano a comparación con los hombres, debido a las interrupciones laborales por causa de las responsabilidades familiares, ya sea maternidad y cuidado de los hijos o familiares. Esto también causa que al ser contratadas sean discriminadas por anticipación a las futuras interrupciones en la vida laboral.

Por último, la segregación ocupacional de las mujeres se debe a que existen empleos u ocupaciones que están feminizados, ya que se consideran sólo para mujeres, como por ejemplo secretarías, recepcionistas, entre otros. Considerando

que los puestos mejor pagados son los que obtienen los hombres. Un dato importante de este punto es la segregación educacional, es decir, existen carreras o profesiones que están feminizadas y consecuentemente los puestos correspondientes a las carreras.

De acuerdo con Lorenzo Escot Mangas (2007), existe otra causa de la desigualdad laboral hacia las mujeres. La denomina como *la peor calidad de los empleos*, se debe a que las mujeres experimentan una mayor temporalidad, es decir, realizan todo el trabajo a tiempo parcial existente y están concentradas en el sector público. El autor menciona que se debe a que las mujeres tienen menor nivel de experiencia y antigüedad que los hombres. Provocando que estos aspectos afecten directamente a los resultados salariales de las mujeres.

Figura 2. Esquema sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y sus posibles causas.



Fuente: Lorenzo Escot Mangas, 2007.

Escot Mangas (2007) explica con la figura 2 las causas de la desigualdad salarial. Esta se debe a las tres causas anteriormente mencionadas, la segregación ocupacional, desigualdad en los niveles de capital humano y la desigualdad en las condiciones de trabajo.

El autor maneja causas últimas y causas próximas donde las tres causas anteriormente mencionadas son las causas próximas, consideradas conductas discriminatorias y las causas últimas es la autolimitación de las mujeres debido a la desigualdad en el reparto de las responsabilidades en el hogar. Dando como resultado la desigualdad salarial.

Es necesario señalar que el trabajo o empleo está relacionado directamente con los patrones socioculturales que determinan las actividades de hombres y mujeres. Se conoce como división sexual del trabajo a la asignación de distintas actividades económicas guiada por una serie de creencias y valores culturales elaborados alrededor de la construcción de género. A causa de esto, aunque existan oportunidades abiertas en todos los sectores, hay pautas de distribución desigual en algunos de ellos.

Estas conductas discriminatorias se pueden aplicar a cualquier lugar de trabajo, como es en la Secretaría de Planeación. En la búsqueda por la determinación de la igualdad de condiciones laborales entre los hombres y las mujeres, existen maneras para establecer la situación en la que se encuentran los trabajadores. En este caso se busca determinar la desigualdad laboral de las mujeres en la Secretaría para ello utilizaremos el Índice de Feminización del trabajo asalariado (INDFEM), el Índice de Segregación Ocupacional (ISO) y el Índice de Discriminación Salarial (IDS) que más adelante analizaremos.

3.1 Índices de desigualdad laboral hacia las mujeres en la SEPLADER.

El hecho de que hombres y mujeres se encuentren concentrados en ciertas actividades económicas explica que algunos sectores estén más feminizados. El total de puestos de la Secretaría son 24, de los cuales 5 son ocupados

únicamente por mujeres y 7 son ocupados únicamente por hombres, 12 son ocupados por ambos sexos. En otras palabras, como se observar en la tabla 10 la mitad de los puestos son ocupados por hombres y mujeres, y la otra mitad se divide entre puestos ocupados sólo por hombres o sólo por mujeres.

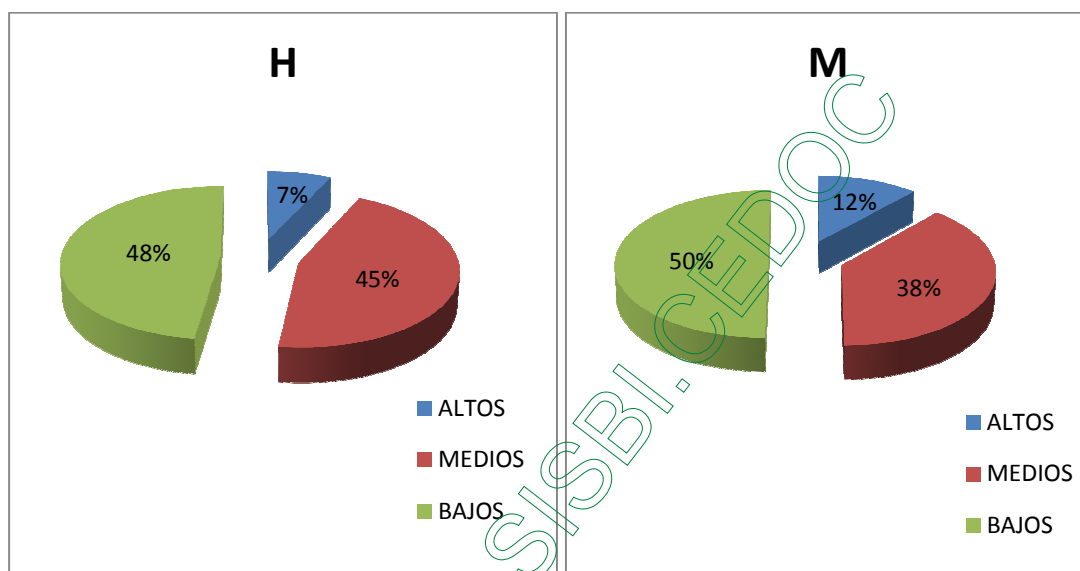
Tabla 12. Total de puestos ocupados por hombres y mujeres de la SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

No.	Puesto	Hombre	Mujer	Total
1	Titular	0	1	1
2	Subsecretario	3	2	5
3	Director	8	5	13
4	Coordinador	0	1	1
5	Asesor	6	5	11
6	Supervisor	0	2	2
7	Analista profesional	1	1	2
8	Coordinador y enlace	2	0	2
9	Secretaria Ejecutiva	1	12	13
10	Secretaria	0	6	6
11	secretario particular	0	1	1
12	Jefe de Departamento	13	3	16
13	Auxiliar administrativo	7	1	8
14	Analista técnico	8	9	17
15	Técnico en Informática	1	0	1
16	Supervisor de obra	6	0	6
17	Jefe de Oficina	3	2	5
18	Capturista	1	1	2
19	Jefe de área de mtto.	1	0	1
20	Jefe de área	1	0	1
21	Analista	4	6	10
22	Técnico	0	1	1
23	Intendente	4	1	5
24	Velador	1	0	1
Total		71	60	131

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER, 2010.

De los 24 puestos, como se muestra en la tabla 12, el puesto de jefe de departamento es donde hay más hombres y en el puesto de secretaria ejecutiva están concentradas las mujeres. Con ello se puede entender que los puestos de secretaria ejecutiva y secretaria en general son los puestos designados a mujeres.

Gráfica 8. Comparación del porcentaje de Hombres y Mujeres de la SEPLADER por mandos del total de cada sexo, 2010.



Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER, 2010.

En la gráfica 8 se observa que en los mandos altos existe un 12% de mujeres del total de las mujeres y 7% de hombres del total de los hombres que laboran en la Secretaría, en mandos medios 38% mujeres del total de las mujeres y 45% hombres del total de los hombres, y en mandos bajos 50% de mujeres del total de las mujeres y 48% de hombres del total de los hombres. En el mando bajo es donde se agrupa el mayor porcentaje de mujeres, es decir, por cada 4 mujeres de la Secretaría 2 están en el mando bajo.

3.1.1 Índice de Feminización del Trabajo Asalariado

El Índice de Feminización del Trabajo Asalariado (INDFEM) mide el grado de concentración de determinada particularidad en que se clasifica a los trabajadores asalariados a partir de su composición por sexo. Para este caso tomamos los puestos agrupados por mandos de acuerdo al salario de cada trabajador. El INDFEM resulta de relacionar el número de las mujeres asalariadas entre el número de hombres asalariados.

El índice es una proporción que se calcula como el porcentaje de mujeres en cada rama de actividad en relación con el total de personas que trabajan en esa rama, divididos por el porcentaje de mujeres en el total de la fuerza de trabajo. La fórmula se ilustra de la siguiente manera:

$$\text{INDFEM} = \frac{M_j / T_j}{M_t}$$

Donde:

M_j es mujeres en una sola actividad o puesto.

T_j es total de hombres y mujeres en una sola actividad o puesto.

M_t es total de mujeres.

Los valores menores a 1 significan una concentración menor de mujeres en la rama en cuestión, y los mayores a 1 indican una sobrerrepresentación femenina. A diferencia de los índices de feminización tradicionales (número absoluto de

mujeres entre el número absoluto de hombres multiplicado por 100), el indicador aquí utilizado relaciona el porcentaje de mujeres respecto al de hombres, teniendo en cuenta la presencia de ellas en el conjunto de la fuerza de trabajo. Este indicador está basado en Ariza (2006).

El Índice de Feminización nos permite analizar la proporción de los puestos de trabajo de las mujeres respecto a los puestos de los hombres. En las tablas 13, 14 y 15 se determinó el Índice de Feminización de la Secretaría de Planeación en base al porcentaje de mujeres en cada mando respecto al total de los trabajadores de ese mismo mando y la diferencia del total de los trabajadores de la Secretaría.

Tabla 13. Índice de Feminización en el Mando Alto, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

Mandos Altos				
No.	Puesto	Hombre	Mujer	Total
1	Asesor	1	0	1
2	Asesor	1	1	2
3	Coordinadora	0	1	1
4	Asesor	1	0	1
5	Asesor	0	1	1
6	Asesor	1	2	3
7	Supervisora	0	1	1
8	Asesor	1	0	1
9	Titular	0	1	1
	Total	5	7	12
Mj/Tj	07 / 12 =	0.58		
Mj/Tj/Mt	0.58 / 60 =	0.0097		
INDFEM	0.0097			

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER.

Como se observa en la tabla 13, el Índice de Feminización del mando alto es de 0.0097 y de acuerdo a los valores del índice, donde menor a 1 significa una concentración menor de mujeres y mayor a 1 indica una sobrerrepresentación

femenina. Por lo tanto, en este mando el índice señala que existe una concentración menor de mujeres. Dato curioso es que a simple vista se observa que hay más mujeres que hombres en este mando, pero al realizar el índice hace falta 0.9903 de mujeres para estar equitativamente a los hombres.

Puesto que la proporción de las mujeres en este mando respecto al total de los trabajadores es menor. Es decir, la proporción de mujeres que ocupan altos mandos es mínima.

Tabla 14. Índice de Feminización en el Mando Medio, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

Mandos Medios				
No.	Puesto	Hombre	Mujer	Total
1	Subsecretario	3	2	5
2	Secretaria Ejecutiva	0	1	1
3	Supervisora	0	1	1
4	Analista Prof.	0	1	1
5	Director	8	5	13
6	Coord. y Enlace	2	0	2
7	Secretaria Particular	0	1	1
8	Asesor	0	1	1
9	Jefe de Departamento	13	3	16
10	Secretaria Ejecutiva	0	1	1
11	Auxiliar Administrativo	1	0	1
12	Analista Técnica	0	3	3
13	Supervisor de Obra	1	0	1
14	Jefe de Oficina	3	2	5
15	Secretaria Ejecutiva	0	2	2
16	Analista Profesional	1	0	1
	Total	32	23	55
Mj/Tj	23/55 =	0.42		
Mj/Tj/Mt	0.42/60 =	0.0070		
INDFEM	0.0070			

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER.

En la tabla 14, se observa que en el mando medio existe un índice de feminización de 0.0070, es decir menor a 1 y de acuerdo a los valores de referencia significa

que existe una menor concentración femenina. Al igual que el mando alto la concentración de mujeres es menor, a diferencia que se necesitarían integrar 0.9930 mujeres para estar igual que los hombres en los puestos de este mando, es decir, integrar un poco más de mujeres que en mando alto.

Tabla 15. Índice de Feminización en el Mando bajo, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

Mandos Bajos				
No.	Puesto	Hombre	Mujer	Total
1	Capturista	1	1	2
2	Secretaria Ejecutiva	1	8	9
3	Supervisor de Obra	5	0	5
4	Jefe de Área Mtto.	1	0	1
5	Analista Técnica	8	6	14
6	Jefe de Área	1	0	1
7	Analista	2	4	6
8	Secretaria	0	4	4
9	Técnico	0	1	1
10	Analista	2	2	4
11	Secretaria	0	1	1
12	Auxiliar Administrativo	1	0	1
13	Auxiliar Administrativo	1	0	1
14	Asesor	1	0	1
15	Técnico en Informática	1	0	1
16	Secretaria	0	1	1
17	Auxiliar Administrativo	4	0	4
18	Intendente	4	1	5
19	Velador	1	0	1
20	Auxiliar Administrativo	0	1	1
	Total	34	30	64
Mj/Tj	30/64 =	0.47		
Mj/Tj/Mt	0.47/60 =	0.0078		
INDFEM	0.0078			

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER.

En los mandos bajos de acuerdo a la tabla 15 se observa que existe un índice de feminización de 0.0078, al igual que el mando medio y alto existe menor concentración femenina y hace falta integrar a 0.9922 mujeres para estar igual que los hombres en los puestos de este mando. Esta cifra es muy parecida a los mandos anteriores.

De acuerdo a las cifras de los índices de feminización de los tres mandos que se señalan en la tabla 16, el mando medio es donde existe una menor concentración de mujeres que en el mando alto y mando bajo. Por consecuencia, la cantidad de mujeres que se tendrían que integrar en el mando medio es más elevada que en el mando alto y bajo. La tabla 16 resume los índices de feminización de cada mando.

Tabla 16. Índice de Feminización, Totales, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

Mando	INDFEM
Alto	0.0097
Medio	0.0070
Bajo	0.0078
Total	0.0076

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER.

El INDFEM respecto a toda la Secretaría es de 0.0076 y de acuerdo a los valores de referencia del índice, existe una menor concentración femenina ya que el valor es menor a 1, por lo tanto es necesario integrar 0.9924 de mujeres en los puestos para estar equitativamente a los hombres, ver tabla 16. De otro modo, los puestos dentro del mando alto con un salario que va de \$37,61.28 a \$10,826.00 la concentración de las mujeres es poca. Esta concentración es menor en el mando bajo, donde los salarios van de \$5,622.00 a \$2,655.00. En el caso del mando medio los salarios van de \$9,006.00 a \$6,176.00, la concentración de las mujeres en este mando es todavía menor que en los mandos anteriores. Es decir, en los tres mandos existe sobrerrepresentación masculina, consecuentemente no es

favorable para las mujeres, ya que marca una diferencia en la proporción de los puestos.

3.1.2 Índice de Segregación Ocupacional

La segregación ocupacional crea una separación entre hombres y mujeres en la estructura ocupacional. Esta separación se convierte en una exclusión social de las mujeres, ya que se ubican en ocupaciones de menor remuneración y en ocasiones de condiciones desfavorables. Como consecuencia, las mujeres se concentran en las ocupaciones feminizadas y los hombres en las ocupaciones masculinizadas. Las ocupaciones femeninas representan una menor proporción en el conjunto de las ocupaciones, con pocas oportunidades de ascenso, mayor movilidad e inestabilidad (Guzmán Gallangos, 2002).

El Índice de Segregación Ocupacional (ISO) es una medida del grado de asimetría entre las ocupaciones que realizan hombres y mujeres. El índice toma valores entre 0 y 100, cuando es igual a cero no hay segregación y cuando es igual a cien la segregación es total (Trejo Magos, 2001). El valor del índice puede interpretarse como una medida del nivel de reacondo necesario entre las ocupaciones que realizan los hombres o las mujeres para lograr la equidad en la participación de uno y otro sexo en el mercado laboral. La fórmula del ISO es la siguiente:

$$ISO = \frac{\sum |M_i - H_i|}{2}$$

2

Donde:

M_j es mujeres en una sola actividad o puesto.

H_j es hombres en una sola actividad o puesto.

Si el índice arroja un valor igual a 0 quiere decir que no hay segregación, es decir, sería el caso en el cual hay plena integración de las actividades sin diferenciar por sexo. Por el contrario, si el índice alcanza un valor máximo igual a 100 quiere decir que en el mercado se diferencian perfectamente las actividades totalmente femeninas de las totalmente masculinas (Barraza Narváez, 2010).

Para la realización de este índice se tomaron las variables por cada mando, donde se incluyó el porcentaje total de hombres y el porcentaje total de mujeres, seguidamente la diferencia entre estas dos variables y finalmente el resultado de la diferencia entre 2.

A continuación se representan en las siguientes tablas 17, 18 y 19, el índice de segregación ocupacional en cada uno de los mandos.

Tabla 17. Índice de Segregación Ocupacional, Mandos altos, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

Mandos Altos									
No.	Puesto	Hombre	Mujer	Total	A1 % H	B1 %M	A2 % Total de H	B2 % Total de M	Diferencia (B2-A2)
1	Asesor	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
2	Asesor	1	1	2	50.00	50.00	1.41	1.67	0.26
3	Coordinadora	0	1	1	0.00	100.00	0.00	1.67	1.67
4	Asesor	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
5	Asesor	0	1	1	0.00	100.00	0.00	1.67	1.67
6	Asesor	1	2	3	33.33	66.67	1.41	3.33	1.92
7	Supervisora	0	1	1	0.00	100.00	0.00	1.67	1.67
8	Asesor	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
9	Titular	0	1	1	0.00	100.00	0.00	1.67	1.67
	Total	5	7	12	Total				13.08%
Porcentajes Totales		41.67%	58.33%	100%					
Índice de Segregación Ocupacional		13.08 / 2 =		6.54%					

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER, 2010.

De acuerdo con la tabla 17, el índice de segregación ocupacional en este mando es de 6.54%, lo que significa que es mínima la segregación del mando alto considerando que el índice toma valores entre 0 y 100. Sin embargo, no deja de ser segregación, ya que lo más indicado es que no haya ningún tipo de segregación ocupacional para ambos sexos.

Tabla 18. Índice de Segregación Ocupacional, Mandos medios, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

Mandos Medios									
No.	Puesto	Hombre	Mujer	Total	A1 % H	B1 %M	A2 % Total de H	B2 % Total de M	Diferencia (2-b2)
1	Subsecretario	3	2	5	60.00	40.00	4.23	3.33	0.89
2	Secretaria ejecutiva	0	1	1	0.00	100.00	0.00	1.67	1.67
3	Supervisora	0	1	1	0.00	100.00	0.00	1.67	1.67
4	Analista Profesional	0	1	1	0.00	100.00	0.00	1.67	1.67
5	Director	8	5	13	61.54	38.46	11.27	8.33	2.93
6	Coordinador y Enlace	2	0	2	100.00	0.00	2.82	0.00	2.82
7	Secretaria Particular	0	1	1	0.00	100.00	0.00	1.67	1.67
8	Asesor	0	1	1	0.00	100.00	0.00	1.67	1.67
9	Jefe de departamento	13	3	16	81.25	18.75	18.31	5.00	13.31
10	Secretaria Ejecutiva	0	1	1	0.00	100.00	0.00	1.67	1.67
11	Auxiliar Administrativo	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
12	Analista técnico	0	3	3	0.00	100.00	0.00	5.00	5.00
13	Supervisor de Obra	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
14	Jefe de Oficina	3	2	5	60.00	40.00	4.23	3.33	0.89
15	Secretaria Ejecutiva	0	2	2	0.00	100.00	0.00	3.33	3.33
16	Analista Profesional	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
	Total	32	23	55	Total				43.42
	Porcentajes Totales	58.18 %	41.82%	100%					
	Índice de Segregación Ocupacional	43.42 / 2 =		21.71%					

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER, 2010.

Se observa en la tabla 18, el índice de segregación en el mando medio es de 21.71%, lo cual significa que la segregación es más elevada en este mando que en el mando alto. Enseguida se presenta el índice de segregación ocupacional en el mando bajo, ver tabla 19.

Tabla 19. Índice de Segregación Ocupacional, Mandos bajos, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

Mandos Bajos									
No.	Puesto	Hombre	Mujer	Total	A1 % H	B1 %M	A2 % Total de H	B2 % Total de M	Diferencia (A2-B2)
1	Capturista	1	1	2	50.00	50.00	1.41	3.33	1.92
2	Secretaria Ejecutiva	1	8	9	11.11	88.89	1.41	26.67	25.26
3	Supervisor de Obra	5	0	5	100.00	0.00	7.04	0.00	7.04
4	Jefe de Área mtto.	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
5	Analista Técnico	8	6	14	57.14	42.86	11.27	20.00	8.73
6	Jefe de Área	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
7	Analista	2	4	6	33.33	66.67	2.82	13.33	10.52
8	Secretaria	0	4	4	0.00	100.00	0.00	13.33	13.33
9	Técnico	0	1	1	0.00	100.00	0.00	3.33	3.33
10	Analista	2	2	4	50.00	50.00	2.82	6.67	3.85
11	Secretaria	0	1	1	0.00	100.00	0.00	3.33	3.33
12	Auxiliar Administrativo	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
13	Auxiliar Administrativo	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
14	Asesor	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
15	Técnico en Informática	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
16	Secretaria	0	1	1	0.00	100.00	0.00	3.33	3.33
17	Auxiliar Administrativo	4	0	4	100.00	0.00	5.63	0.00	5.63
18	Intendente	4	1	5	80.00	20.00	5.63	3.33	2.30
19	Velador	1	0	1	100.00	0.00	1.41	0.00	1.41
20	Auxiliar Administrativo	0	1	1	0.00	100.00	0.00	3.33	3.33
	Total	34	30	64	Total				101.77
	Porcentajes Totales	53.13%	46.88%	100%					
	Índice de Segregación Ocupacional	101.77 / 2 =		50.89%					

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER, 2010.

El índice de segregación en el mando bajo es de 50.89%, este índice marca una segregación mayor que en los mandos anteriores. Este mando enfatiza la desigualdad entre los hombres y las mujeres.

Tabla 20. Índice de Segregación Ocupacional, Totales, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

Mandos	Índice de Segregación Ocupacional
Alto	6.54%
Medio	21.71%
Bajo	50.89%
Total	79.13%

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER, 2010.

Finalmente, el índice de segregación de toda la Secretaría de Planeación es de 79.13%, con ello podemos observar que la segregación en la Secretaría es bastante importante, este índice marca la diferencia que existe en los distintos puestos y la ocupación mayoritaria por los hombres. Recordando que los valores del índice de segregación ocupacional son entre 0 y 100 se puede observar que se diferencian con un 79.13% las ocupaciones totalmente femeninas de las totalmente masculinas y que faltaría un 20.87% de empleos ocupados por mujeres para que no haya segregación y como consecuencia haya plena integración de las ocupaciones sin diferenciar por sexo.

3.1.3 Índice de Discriminación Salarial.

El Índice de Discriminación Salarial (IDS) señala cual es la situación entre los salarios de las mujeres y hombres, indica el cambio que debe realizarse entre los salarios de hombres y mujeres para que haya una equidad. La discriminación salarial se genera cuando las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo en el que ambos tienen la misma preparación y laboran el mismo número de horas.

Cuando las diferencias salariales no se justifican en términos de productividad al compararlas con la que perciben otros trabajadores similares en productividad pero con diferencias en alguna otra característica observable, como por ejemplo el sexo. Un individuo se encuentra discriminado cuando su salario es inferior al que debería percibir dadas sus dotaciones y productividad, pero que se revela de manera individual. Las variables generalmente utilizadas están relacionadas con:

- Años de escolarización o el nivel de estudios alcanzado por el trabajador, su edad, su experiencia laboral total o su antigüedad en la Institución o empresa.
- Oferta y demanda en el mercado de trabajo y que lógicamente influirán en su salario, como son el tipo de ocupación y de contrato.
- El sector y el tamaño de la empresa: Si es pública o privada. En esta última variable, se considera únicamente el sector público, ya que fue el que se utilizó para este trabajo.

El Índice se determina a partir del cociente del ingreso promedio por hora de los hombres asalariados en la ocupación seleccionada entre el ingreso promedio de las mujeres asalariadas en la misma ocupación menos el cociente del promedio de escolaridad de los hombres asalariados en la misma ocupación entre el promedio de escolaridad de las mujeres en la misma ocupación, divididos entre el cociente del ingreso promedio por hora de los hombres asalariados entre el ingreso promedio de las mujeres asalariadas (INEGI-UNIFEM, 2009).

El valor negativo indica la proporción que debería aumentar el ingreso de las mujeres para la igualdad salarial y el positivo, es el inverso respecto a los hombres. La formula es la siguiente:

$$IDS = \frac{\frac{Y_m hH_j - E_m H_j}{Y_m hM_j} - E_m M_j}{\frac{Y_m hH_t}{Y_m hM_t}}$$

Donde:

$Y_m hH_j$ es Ingreso promedio por hora de los hombres en la ocupación seleccionada.

$Y_m hM_j$ es Ingreso promedio por hora de las mujeres en la ocupación seleccionada.

$E_m H_j$ es Promedio de escolaridad de los hombres en la ocupación seleccionada.

$E_m M_j$ es Promedio de escolaridad de las mujeres en la ocupación seleccionada.

$Y_m hH_t$ es Ingreso promedio por hora del total de hombres.

$Y_m hM_t$ es Ingreso promedio por hora del total de mujeres.

El índice de discriminación salarial se aplicó a los trabajadores de la Secretaría, estipulando para cada mando este índice. Primeramente se determinaron las siguientes variables: escolaridad, establecida por los años de estudio y el ingreso por hora. La educación se define por los años de escolaridad formal. Las personas que cuentan con sólo estudio de preescolar sin haber cursado la primaria se consideraron que no cuentan con algún año de escolaridad, al igual que las personas que no cuentan con nivel de escolaridad formal alguna. A partir de la primaria se tomaron en cuenta los años de escolaridad de manera sucesiva hasta llegar a los estudios de licenciatura. El ingreso lo definimos como el salario que proporcionó la dirección administrativa de la SEPLADER, para ello se requirió dividir el salario mensual entre 240 horas de la jornada laboral al mes.

Tabla 21. Índice de Discriminación Salarial, Mandos altos, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

MANDOS	HOMBRE	MUJER	Ingreso por hra. H(240hr)	Ingreso por hra. M(240hr)	YmhH	YmhM	EmH	EmM
ALTO	5	7	429.95	456.87	85.99	65.26	17	13.14
YmhH/YmhM		1.31						
EmH/EmM		1.29						
YmhHt/YmhMt		0.97						
ÍNDICE DE DISCRIMINACION SALARIAL			0.024					

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER, 2010

El índice de discriminación salarial en el mando alto es de 0.024. Como se muestra en la tabla 21 el índice en este mando es positivo, por lo tanto significa que el salario de las mujeres es más alto que el de los hombres, consecuentemente se debe aumentar el salario de los hombres en 0.024% para que sea equitativo al salario de las mujeres. Es decir, la pequeña proporción de mujeres que hay en el mando alto, obtienen un mayor salario que los hombres.

Tabla 22. Índice de Discriminación Salarial, Mandos medios, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

MANDOS	HOMBRE	MUJER	Ingreso por hra. H(240hr)	Ingreso por hra. M(240hr)	YmhH	YmhM	EmH	EmM
MEDIO	32	23	923.41	680.62	28.85	29.59	15.09	13.69
YmhH/YmhM		0.97						
EmH/EmM		1.1						
YmhHt/YmhMt		0.97						
ÍNDICE DE DISCRIMINACION SALARIAL			-0.13					

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER, 2010

En la tabla 22, se observa que en el mando medio el índice de discriminación es de -0.13, el valor negativo indica que el salario de las mujeres debe de aumentar en 0.13% para que se logre la equidad entre el salario de los hombres. A diferencia del mando alto, el cual resulto positivo, en el mando medio si hay discriminación salarial hacia las mujeres.

Tabla 23. Índice de Discriminación Salarial, Mandos bajos, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

MANDOS	HOMBRE	MUJER	Ingreso por hra. H(240hr)	Ingreso por hra. M(240hr)	YmhH	YmhM	EmH	EmM
BAJO	34	30	606.4	559.9	17.83	18.66	10.5	10.6
YmhH/YmhM		0.95						
EmH/EmM		0.98						
YmhHt/YmhMt		0.97						
ÍNDICE DE DISCRIMINACION SALARIAL			-0.03					

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER, 2010

En este mando al igual que el mando medio el índice resulto negativo, la tabla 23 nos muestra que el índice de discriminación es de -0.03 en el mando bajo, lo cual significa que la proporción que se tiene que aumentar en el salario de las mujeres es de 0.03% para que se elimine la discriminación salarial contra de ellas. El mando bajo es el que tiene menor proporción de discriminación hacia el salario de las mujeres en comparación con el mando medio, ya que el mando alto es inverso hacia los hombres.

Tabla 24. Índice de discriminación salarial, Totales, SEPLADER, Chetumal, Quintana Roo, 2010.

MANDOS ALTOS	
IDS	0.02
MANDOS MEDIOS	
IDS	-0.13
MANDOS BAJOS	
IDS	-0.03
TOTAL	
IDS	-0.13

Fuente: Elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección Administrativa de la SEPLADER, 2010

En la tabla 24, se observan los índices de los tres mandos y el índice total, el cual resultó con valor negativo. El mando medio fue el que tiene mayor índice de discriminación, ya que la proporción que tendría que aumentar el salario de las mujeres es mayor que en el mando bajo. En el caso del mando alto no hay discriminación salarial de las mujeres, por el contrario es hacia los hombres. El índice de discriminación salarial de toda la Secretaría es de -0.13. En promedio el salario que se les debe de pagar a las mujeres por su trabajo debe incrementarse en 0.13% para lograr la equidad salarial.

3.1.4 Otros Índices:

Existen otros índices que ayudan a determinar la situación de las mujeres en el ambiente laboral, estos son: el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) y el Índice de Potenciación de Género (IPG). Sin embargo, para este trabajo no aplican debido a la cantidad de población estudiada y las variables necesarias

para la realización de ambos índices no son suficientes, ya que estos índices se generan para poblaciones de ciudades, estados y países. A continuación de manera general se explicará cada índice.

3.1.4.1 Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG)

El Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG), mide el progreso con las mismas variables básicas que el IDH, pero refleja las desigualdades en términos de progreso entre mujeres y hombres. La metodología utilizada penaliza la desigualdad, de manera tal que el IDG disminuye cuando descienden los niveles de progreso tanto de mujeres como de hombres a nivel nacional o cuando aumentan las disparidades en el progreso. Cuando sean mayores las diferencias entre las capacidades básicas, menor es el IDG de un país en comparación con su IDH (PNUD, 2005). El IDG es simplemente el IDH actualizado o ajustado para reflejar las desigualdades basadas en el género. El Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) busca medir las desigualdades entre los hombres y las mujeres en las tres dimensiones analizadas desde el punto de vista del IDH:

1. Disfrutar de una vida larga y saludable.
2. Disponer de educación.
3. Un nivel de vida digno.
4. Los indicadores utilizados para su cálculo son los mismos que los utilizados para el IDH, con la diferencia de que están divididos por sexo.

3.1.4.2 Índice de Potenciación de Género

Las oportunidades para las mujeres en los ámbitos de participación política, económica (control sobre recursos económicos) y de ocupación (acceso a empleos de altos funcionarios y directivos) se pueden valorar mediante el índice de potenciación de género (IPG). El Índice de Potenciación de Género (IPG) mide la desviación respecto a una distribución igualitaria del poder de decisión en el

ámbito político, en el económico y el control sobre recursos económicos (PNUD, 2005).

Para el cálculo de este índice se evalúan tres dimensiones, cada una presenta la variable con que se mide:

- Participación política y poder para tomar decisiones. Porcentaje de hombres y mujeres que ocupan escaños parlamentarios.
- Participación económica y poder para tomar decisiones. Porcentaje de mujeres y hombres en cargos de legisladores, altos funcionarios y directivos. Porcentaje de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
- Poder sobre los recursos económicos. Ingreso estimado proveniente del trabajo femenino e ingreso estimado proveniente del trabajo masculino.

El Índice de Potenciación de Género (IPG) busca medir las oportunidades de las mujeres en tres dimensiones básicas:

1. Participación Política.
2. Participación Económica y poder de toma de decisiones.
3. Control sobre los recursos económicos.

3.2 El impacto de la desigualdad laboral de las mujeres sobre su ingreso y calidad de vida.

La desigualdad laboral impacta severamente en la calidad de vida de las mujeres, generando una línea divisoria entre las mujeres y los hombres, estableciendo de antemano los límites o posibilidades en su acceso a mejorar su desarrollo humano.

Desafortunadamente, la desigualdad contra las mujeres ha tenido un papel importante en las tradiciones sociales, ya que muchos padres tienen la idea que el

rol principal de las mujeres se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. En la realidad, algunas familias con escasos recursos y con varios hijos dan prioridad a la educación de los hijos hombres, incluso en ocasiones los padres tienen la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres pero prefieren no hacerlo. Por otra parte, la desigualdad contra las mujeres en el mercado laboral impide tasas de retorno a la inversión en educación más alta que las de los hombres.

De esta forma se genera un círculo vicioso en el que al verse reducidas dichas tasas de retorno, se disminuye también la inversión en capital humano y con esta, el grado de calificación de las mujeres, lo que la coloca en una posición desfavorable en el mercado laboral al cual entra a competir con un grupo mejor capacitado; por esta razón incluso los empresarios que no tienen el propósito explícito de discriminar, terminan haciéndolo al inclinarse por la contratación de mano de obra masculina (Baquero, 2000).

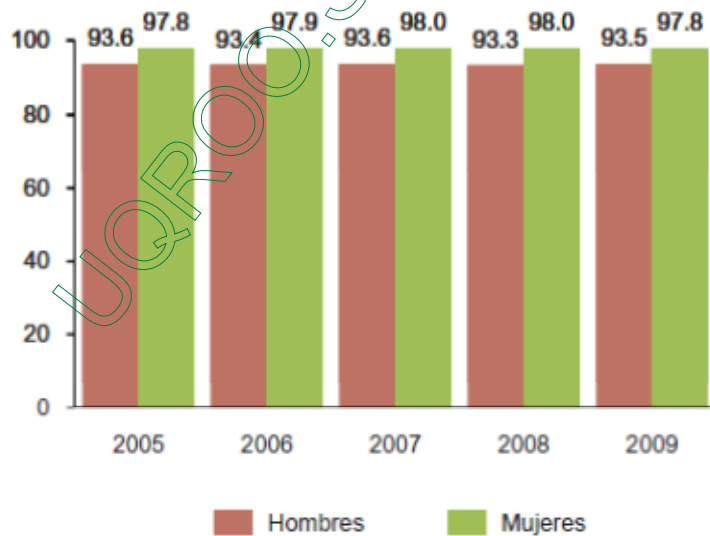
Por otra parte, en la teoría del capital humano, la determinación de los salarios está ligada a los niveles de productividad alcanzados por los trabajadores. Así, en un mercado laboral competitivo el salario debería corresponderse con el valor del producto marginal del trabajador, por lo que la presencia de diferencias salariales entre sexos, fácilmente contrastable en el trabajo empírico, no es suficiente para garantizar la existencia de prácticas discriminatorias (Coral del Río, 2010).

En otras palabras, las diferencias salariales entre hombres y mujeres únicamente podrían deberse a la diferencia en su productividad, de otro modo se trataría de discriminación. De otro modo, sin importar que las capacidades y características generales de las mujeres aumenten, la brecha salarial entre hombres y mujeres no se verá reducida debido a la segregación y a la discriminación (Barraza Narvárez, 2010). El ingreso y la calidad de vida de las mujeres se ven afectados por los actos discriminatorios y la desigualdad. Como consecuencia impactan en el desarrollo personal y laboral de las mujeres. El ingreso es uno de los rubros donde más se marca la desigualdad de género en el mercado laboral (INMUJERES, 2008).

En el caso de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional existe una diferencia entre el salario de las mujeres y los hombres. Como se pudo observar anteriormente, el Índice de Discriminación Salarial (IDS) fue de -0.13%, lo cual implica que el salario de las mujeres es menor en un 13% que al de los hombres. Como consecuencia, el ingreso de las mujeres es menor en esta proporción comparando con los hombres que laboran en la Secretaría. A pesar que la diferencia es muy baja, no deja de ser una diferencia y por lo tanto una limitación en el ingreso de las mujeres trabajadoras de la Secretaría.

El ingreso es importante porque sirve para representar los recursos generales disponibles en una sociedad. Para las mujeres implica satisfacer sus necesidades económicas, puesto que existe un número considerable de mujeres que son responsables de sus hogares. En Quintana Roo, en el quinquenio 2005-2009 la tasa de participación en el trabajo prácticamente no sufrió cambios, las mujeres mantuvieron una tasa cercana al 98% y los hombres ligeramente arriba del 93%, situación que confirma la mayor participación de las mujeres en el trabajo global y la persistencia en la distribución desigual del trabajo, ver gráfica 9 (INEGI,2010).

Gráfica 9. Tasa de participación en el trabajo por sexo 2005-2009



Fuente: INEGI, 2010, INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2009. Segundo trimestre. Base de datos.

La discriminación por género y la desigualdad han impedido que la unidad familiar asigne sus recursos entre hombres y mujeres, de acuerdo a sus capacidades y lo más eficientemente posible entre tareas productivas, con lo cual la familia pierde posibilidades de generar mayores ingresos y un mejor nivel de vida, es decir, un mayor bienestar. Para ello es necesario conocer el Índice de Desarrollo Humano (IDH), el cual contempla tres dimensiones, salud, educación e ingreso. Sin embargo, existe una diferencia entre “nivel de vida” que es más bien un concepto socio-económico, y “calidad de vida”, entendiendo la calidad de vida desde la vertiente de la percepción personal y subjetiva, ya que son los propios sujetos quienes saben mejor que nadie qué es para ellos una vida de calidad. A pesar de ser subjetivo se puede evaluar cuantitativamente (Bayo-Borrás Falcón, 2002).

De acuerdo con el Índice de Desarrollo Humano (IDH) del 2010, dado a conocer por el Programa de las Naciones Unidas (PNUD), México se ubica en la posición 56 de todos los países integrantes de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El IDH representa el impulso de una definición más amplia del bienestar y ofrece una medida compuesta de tres dimensiones básicas del desarrollo humano: salud, educación e ingresos. En el 2010, el IDH de México fue de 0.750 y a pesar de que las tendencias del IDH señalan un cambio importante no se han eliminado las diferencias en las oportunidades de vida de las personas. El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es una herramienta útil para explorar las características locales de las capacidades básicas de los individuos en una sociedad (PNUD, 2004). En este caso particular, El IDH de las mujeres trabajadoras se ve afectado de algún modo si se encuentran en alguna situación de desigualdad, consecuentemente la calidad de vida.

No obstante, la definición de calidad de vida es un tanto complejo, ya que incluye aspectos personales como la vida familiar, a futuro, laboral, económico, entre otros. La Organización Mundial de la salud (OMS) define a la calidad de vida como la “percepción personal de un individuo de su situación en la vida, dentro del contexto cultural y de valores en que vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, valores e intereses” (OMS, 1996). Se atribuye a un concepto amplio

y complejo, que incluye la salud física, el estado psicológico, el grado de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y la relación con el medio ambiente.

En el mismo sentido, la relación entre la desigualdad y el desarrollo humano es fuerte. Puesto que la desigualdad en los ingresos y el nivel de vida tiene una relación negativa con el IDH. En Quintana Roo, la relación entre el IDH de las mujeres y de los hombres en el 2005, fue de 0.7977 para las mujeres y de 0.8031 para los hombres, diferencia mínima pero significativa (PNUD, 2010). Para el mismo año, la pérdida de desarrollo humano atribuible a la desigualdad entre hombres y mujeres fue de 0.60% respecto al IDH (PNUD, 2005). En el caso de la Secretaría que estamos analizando la desigualdad en los ingresos es visible y por lo tanto afecta de alguna manera la calidad de vida de estas mujeres.

3.3 Conclusiones

La participación de las mujeres en el ambiente laboral es destacada, sin embargo a pesar de que día a día las mujeres sobresalen en el trabajo sigue siendo objeto de actos de discriminación y de la desigualdad, ambos afectando su desarrollo y calidad de vida.

En el caso de la SEPLADER, los índices realizados en este trabajo nos dieron a conocer la situación en la que se encuentran las mujeres trabajadoras. El Índice de Feminización (INDFEM) fue de 0.0076, el Índice de Segregación Ocupacional (ISO) de 79.13% y el Índice de Discriminación Salarial (IDS) de -0.13. Cada índice toma parámetros distintos para determinar las diferencias entre hombres y mujeres.

El INDFEM muestra una menor concentración femenina y que se tiene que integrar 0.9924 mujeres en los puestos para estar igualitariamente a los hombres. En lo que respecta al ISO, señala que en la Secretaría de Planeación hay 79.13% de segregación de las mujeres, es decir, se necesita 28.87% de empleos ocupados por mujeres, para obtener un reacomodo en los puestos, donde las

mujeres obtengan los mismos puestos que los hombres para poder lograr una equidad entre ambos. Por su parte el IDS indica que en la Secretaría debe realizarse un aumento de 0.13% de los salarios de las mujeres en comparación con los de los hombres, para que haya una equidad. Un dato importante es que las mujeres de los mando altos están mejor pagadas que los hombres de este mismo mando.

Finalmente, en la Secretaría hay más hombres que mujeres y además estos ocupan los mejores puestos. De la misma manera, las mujeres reciben un menor salario que los hombres, por lo tanto existe una diferencia entre los hombres y mujeres trabajadoras fomentando una relación de desigualdad. Consecuentemente, la desigualdad afecta directamente al ingreso y el desarrollo humano de las mujeres, con implicaciones en la calidad de vida, salud, educación, desarrollo profesional y personal, principalmente. Por lo anterior, es necesario una reducción de la desigualdad laboral de las mujeres tomando como partida los índices anteriormente mencionados para mejorar el desarrollo humano de estas mismas.

UQROO.SISBIC.FEDCC

Conclusiones finales y recomendaciones

Conclusiones finales

La participación de las mujeres en distintos ámbitos, entre ellos el mercado laboral, ha permitido avances sociales importantes, al contribuir a reducir las inequidades entre hombres y mujeres, y potenciar el desarrollo social. Sin embargo, aún no se logran romper del todo las barreras que impiden que las mujeres participen en igualdad de condiciones frente a los hombres en todos los ámbitos. El trabajo remunerado ha sido uno de los espacios en donde se ha exigido una mayor apertura, pues es un medio que posibilita el empoderamiento de las mujeres, al apropiarse de recursos y participar en la toma de decisiones, tanto en el ambiente familiar como en el ambiente laboral.

En 2008, en el estado de Quintana Roo la tasa de participación económica de las mujeres es de 52.4% (CEDOC-INMUJERES, 2008), dato que confirma la participación activa de las mujeres en el trabajo. Gran parte de esta participación se desempeña en el sector público, parte de los objetivos de esta investigación se deriva de la participación de las mujeres dentro de la administración pública. Las mujeres tienen participación como empleadas de gobierno, donde obtienen puestos que van desde titulares, subsecretarias, directoras, coordinadoras hasta secretarias, capturista, auxiliares administrativos, entre otros.

En el caso particular de este trabajo de investigación, la participación de las mujeres en la Secretaría de Planeación incluye puestos en mandos altos, medios y bajos. El total de mujeres empleadas en el 2009 en la Secretaría fue de 74 y 48 hombres. Para el 2010, disminuyó la cantidad de mujeres en la Secretaría quedando 60 mujeres y 71 hombres. Prácticamente se invirtió la cantidad de hombres y mujeres.

En ésta investigación, los objetivos se cumplieron al analizar los puestos que tienen las mujeres en la Secretaría de Planeación. Las mujeres tienen puestos importantes como subsecretarias, coordinadoras, asesoras, directoras y

secretarias ejecutivas. Sin embargo, al realizar los índices, pudimos observar que existe una sobrerrepresentación masculina en los puestos.

El resultado del índice de feminización y de segregación ocupacional, señala que se necesita hacer un reacomodo en los puestos ocupados por mujeres. Sin embargo, al analizar el salario que perciben las mujeres, nos dimos cuenta de un dato contradictorio, ya que hay mujeres con mandos altos que ganan más que los hombres de ese mismo mando.

Al mismo tiempo, concluimos que hay puestos que pueden ser ocupados por hombres y mujeres, pero que difieren en el salario, a pesar de ser el mismo puesto. De tal manera, encontramos una característica particular en ciertos puestos, donde tanto el hombre como las mujeres pueden tener el mismo puesto pero ganar de manera diferente. Es decir, varios hombres pueden tener el mismo puesto pero ganar diferente, como por ejemplo el puesto de asesor. En este puesto, los hombres ganan más que las mujeres, ya que tienen los salarios más elevados, además que en este puesto está registrada la persona con mayores ingresos en toda la Secretaría, el cual es un hombre con un salario de \$37,601.28. Es importante resaltar que los datos de los salarios proporcionados por la misma Secretaría de Planeación son los estipulados en el tabulador de Oficialía Mayor.

Del mismo modo, varias mujeres pueden tener el mismo puesto pero ganar distinto, como es el caso de secretaria ejecutiva. En el caso, en el puesto de secretaria ejecutiva únicamente hay un hombre que gana igual que 8 mujeres del total de 13 en ese puesto, ya que las 4 mujeres restantes tienen un mayor salario que las 8 anteriores. En otras palabras, existen diferencias salariales dentro de un mismo puesto, sea ocupado por un hombre o una mujer.

Podemos concluir que en la SEPLADER la cantidad de mujeres es casi proporcional a la cantidad de hombres. No obstante, esa cantidad no está completamente distribuida equitativamente en los puestos. Podemos hablar de una inequidad laboral y de una desigualdad en los salarios. Por lo tanto, la comprobación de la hipótesis generada para esta investigación se comprobó

mediante la aplicación de los índices de feminización, de segregación y de discriminación salarial. Ya que permitieron crear una visión amplia de la situación de las mujeres en la Secretaría.

Finalmente, podemos mencionar que existe desigualdad e inequidad en los salarios, más no de discriminación hacia las mujeres, ya que implicaría un análisis social. Este trabajo investigó el impacto que tiene la desigualdad laboral de las mujeres, donde encontramos a mujeres que perciben menos salario que los hombres, como es el caso de los puestos que se encuentran en los mandos medios y bajos. Por lo tanto, impacta su ingreso y consecuentemente su calidad de vida, ya que deja de percibir una parte de ingreso que le correspondería de acuerdo a su puesto.

En este sentido, concluimos que comprobamos la hipótesis que señala la desigualdad que sufre las mujeres en el ambiente laboral dentro de la SEPLADER impacta sobre su nivel de ingresos y calidad de vida, ya que las pérdidas tanto sociales como económicas debido a la desigualdad, teniendo en cuenta todo lo anterior, son evidentemente cuantiosas y en este sentido reducen sustancialmente las posibilidades de un desarrollo equitativo y sostenible de las mujeres. Puesto que existe una fuerte relación negativa entre desigualdad y desarrollo humano. La desigualdad en el ingreso tiene una relación negativa con el Índice de Desarrollo Humano y por lo tanto puede frenar ese desarrollo que le permita a las mujeres adquirir una calidad de vida decorosa.

Recomendaciones

El desarrollo de un país no puede ser entendido desde la perspectiva única del crecimiento económico. El propósito final del desarrollo se encuentra en cada uno de sus habitantes y en las posibilidades que ellos tienen para elegir una vida en la que puedan realizar a plenitud su potencial como seres humanos. Donde tengan oportunidad de elegir la calidad de vida que quieran tener y no la que puedan tener.

El papel de las mujeres en la economía familiar es muy importante, existen muchos hogares donde las mujeres son cabeza de familia y por lo tanto responsables de la manutención de ella. Sin embargo con la desigualdad se ven bloqueadas las oportunidades que puede tener una mujer capaz y preparada. En la actualidad, muchas mujeres están preparadas profesionalmente y cuentan con la capacidad suficiente para desempeñar cualquier trabajo. Sin embargo, lo que hace falta son esas oportunidades que permitan a las mujeres superarse y crecer armónicamente.

Este análisis sugiere que una reducción en la desigualdad de las mujeres, mejoraría considerablemente el desarrollo humano en general y permitiría el desarrollo de la región, como una valiosa y cuantiosa fuente de capital humano. Recordemos que la mano de obra de las mujeres tiene una representación importante en el trabajo, sin embargo el trabajo de las mujeres en los hogares no se cuantifica en las cuentas nacionales, dato importante para la economía del país.

En el mismo sentido, se recomienda a la Secretaría de Planeación atender la desigualdad, mediante el reacomodo de sus puestos, buscando que existan la misma cantidad de mujeres y hombres en los puestos, desde luego con igualdad salarial para el beneficio de ambos sexos. Con respecto a lo anterior, recordamos que existen hombres y mujeres en un mismo puesto pero con diferencias salariales, por lo tanto, el reacomodo tendría que estar enfocado al salario, ya que es necesario que tanto hombres como mujeres obtengan los mismos ingresos. De

la misma manera, se recomienda aplicar una política de equidad de género más estricta y enfocada a los salarios de los trabajadores de ésta Secretaría.

En este contexto, las recomendaciones también son para el sector público en general, ya que el estudio realizado en la SEPLADER puede ser utilizado en cualquier otra institución de gobierno. Por lo tanto, podríamos pensar que lo que sucede en la Secretaría de Planeación podría ser tomado como un ejemplo de la situación actual en el sector público. Sin embargo no podemos afirmar con entera seguridad que todas las instituciones y dependencias de gobierno haya desigualdad laboral, por lo tanto recomendamos a las instituciones del sector público hacer un análisis de la situación laboral y poder descartar la desigualdad en las aéreas internas de la institución o dependencia correspondiente.

Para ello recomendamos utilizar este trabajo de investigación como un modelo de referencia para analizar la situación actual de las dependencias, instituciones o secretarías de gobierno. Puesto que el presente trabajo permite establecer un diagnóstico de la situación laboral de los trabajadores en determinada institución o dependencia. Retomando lo antes mencionado, la desigualdad trunca el desarrollo de quienes se ven afectados por esta, es decir la desigualdad afecta negativamente al desarrollo humano e integral de las personas, ya sean hombres o mujeres.

En este mismo sentido es necesario que las instituciones de gobierno tomen cartas en el asunto en identificar las situaciones de desigualdad laboral, ya que se pueden resolver siempre y cuando las intenciones vengan desde adentro hacia fuera. En otras palabras la desigualdad laboral se puede resolver con la buena voluntad de las instituciones. Por lo tanto recomendamos una estricta cultura institucional con perspectiva de género, donde las políticas públicas enfocadas a disminuir la desigualdad laboral sean en primera instancia aplicadas a las propias instituciones y más allá de cumplir con una serie de requerimientos cuantitativos, sean requerimientos cualitativos que marquen una real diferencia al interior de cada institución o dependencia.

Por otra parte, en Quintana Roo existe un gran avance en materia legislativa. Hasta el 2010, el estado contaba con la Constitución con principio de Igualdad y No discriminación, Ley y Reglamento de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley, Reglamento y Sistema de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Códigos penales en materia de delito en Violencia intrafamiliar, Trata de personas y Discriminación. Sin embargo, todavía se está trabajando en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, LFPED, y en la Ley para Prevenir y Sancionar la trata de personas, LPSTP. El problema radica en que en muchas ocasiones las mujeres no conocen estas leyes y sus derechos como ciudadanas. En conclusión, falta difusión por parte de las autoridades correspondientes de las leyes y reglamentos mencionados para el conocimiento de las mujeres.

Finalmente, para futuros estudios de la desigualdad laboral recomendamos utilizar los índices de discriminación salarial para obtener un diagnóstico. Puesto que permite determinar las condiciones en las que se encuentra la población objetivo. Reforzando dicho diagnóstico con la descripción de las características de la población objetivo para obtener una visión cualitativa de cada una de las personas estudiadas. Como herramienta para integrar estas características en el estudio y enriquecer la información necesaria para la investigación aplicada.

Bibliografía

- Ariza, Marina (2006). "Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI", en *La situación del trabajo en México, 2006*, Enrique de la Garza y Carlos Salas (coord.), Universidad Autónoma Metropolitana-Instituto de Estudios del Trabajo/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional-AFL-CIO/Plaza y Valdés, pp. 377-411.
- Baquero, Jairo, et.al., (Junio, 2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Disponible en: [Http://www.urosario.edu.co/economia/investigacion/bi/bi08.pdf](http://www.urosario.edu.co/economia/investigacion/bi/bi08.pdf)
Consulta: 15/01/2010
- Barraza Narváz, Nacira María (Junio, 2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería, Serie Documentos IEEC, No. 31, Barranquilla Colombia. Disponible en: http://www.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos_IEEC_31.pdf
- Bayo-Borràs Falcón, Regina (2002). Mujer y calidad de vida: evaluación de la efectividad de grupos terapéuticos. Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq., Vol XXI, No. 83 Disponible en: <http://documentacion.aen.es/pdf/revista-aen/2002/revista-83/mujer-y-calidad-de-vida.pdf>
- Bonder, Gloria (1994). Mujer y Educación en América Latina: hacia la igualdad de oportunidades, Revista Iberoamericana de Educación, No. 6, Género y Educación. Disponible en: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie06a01.htm>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (1999). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 7° ed. Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V., México.
- CEDOC-INMUJERES (2005) Aniversario del Sufragio Femenino en México. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100698.pdf

- CEDOC-INMUJERES (2008) Desigualdad de Género en el Trabajo. México. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf
- CNDH, Comisión Nacional de Derechos Humanos, disponible en: <http://www.cndh.org.mx/node/62>
- Colinas, Lourdes (2008). Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación, ONU, CEPAL, México. Disponible en: http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/32298/Serie_94.pdf
- CONAPO, INEGI y COLMEX (2006) Conciliación demográfica; CONAPO. Proyecciones de la población de México, 2005-2050.
- CONAPO (Marzo, 2009) Equidad de Género y Empoderamiento de la mujer. Disponible en: <http://www.conapo.gob.mx/prensa/informes/002.pdf>
Consulta: 10/06/2009
- Coral, del Río, Otero, et.al. El enfoque distributivo en el análisis de la Discriminación salarial por razón de género. Departamento de Economía Aplicada–Universidad de Vigo. Disponible en: www.revecap.com/encuentros/anteriores/viieea/autores/D/87.doc
Consultado: 08/10/2010
- De la Cueva, Mario (1999). “El Trabajo de las Mujeres”, en El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (pp. 440-448). México: Porrúa.
- Diccionario de la Lengua Española (2001) 22° ed. Disponible en: <http://www.rae.es/rae.html> Consultado: 11/02/2010
- Escot, Mangas, Lorenzo, et. Al. (2007). Discriminación Salarial de Género en el Mercado Laboral Español: un Análisis Comparativo por Comunidades Autónomas. En línea: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%207/7207.pdf>
Consultado: 03/01/2010
- Estudios comparativos de sueldos y salarios. Disponible en: <http://www.dhasociados.com.ar/articulos/organigramaRRHH/organigrama11.asp> Consultado: 23/11/2010

- Guzmán Gallangos, Flérida (2002). Segregación Ocupacional por Género. Cambios y persistencias. UNAM, Disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/dms/no15/DMS01513.pdf>
- Heckman, J. J. (1998). Detecting Discrimination. The Journal of Economic Perspectives, 12(2):101–116.
- INEGI (Octubre, 2002), “La educación como Inversión: logro educativo y remuneración al trabajo”.
- INEGI (Marzo, 2008). Disponible en: www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2009/mujer23.doc Consulta: 10/06/2009
- INEGI-UNIFEM (2009). Las Mujeres por Quintana Roo. Estadísticas sobre la igualdad de género y violencia contra las mujeres. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/documentos/Congreso Nacional Legislativo/delitos estados/Las Mujeres Quintana Roo.pdf>
- INEGI (2010). Mujeres y Hombres en México 2010, INEGI-INMUJERES, 14 ed. México. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2010/MyH_2010.pdf
- INM (2004), “El ABC de Género en la Administración Pública”, ED PNUD, México.
- INMUJERES (Septiembre 2008), Desigualdad de Género en el Trabajo. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf
- IQM (2010), Indicadores Básicos de Género. Salud, educación, política y violencia, dirección de sistemas de información. Disponible en: http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/QUINTANA%20ROO/Leyes/QROO_LEY88.pdf
- Kurczyn, Villalobos, Patricia (2000) “Derecho de la Mujer Trabajadora”. México: UNAM.
- Ley Federal del Trabajo (2006). Disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc Consultado. 12/02/2010

- López, Garza, Edgar (1989). Discriminación, Segregación y Desigualdad de la Mujer mexicana. En: Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México (pp. 113-146). México: Porrúa-UNAM.
- Mendizábal, Beatriz y Mercedes Asturias de Castañeda (2010). Políticas públicas sobre mujeres y equidad de género 1985-2009, Guatemala. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Oficialía Mayor de Gobierno del Estado de Quintana Roo (2010), Tabulador de Sueldos Vigente, 2010. Gobierno del Estado de Quintana Roo, Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Nominas. Disponible en: http://transparenciagroo.gob.mx/SIWQROO/Transparencia/Documentos/4_12247_4.pdf Consultado: 08/10/2010
- OMS (1996), Forum Mundial sobre la Salud.
- Pacheco, Edith y Mercedes Blanco (enero-marzo, 1998), “Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos, sobre el trabajo urbano en México”, en Papeles de Población, Nueva Época, Año 4, No. 15.
- Pichunman, Cortés, Marco (2007). Discriminación laboral por condición Étnica: una revisión de la literatura. Disponible en: <http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/discriminacionetnica.pdf> Consultado: 24/01/2010
- PNUD (2004), Desarrollo Humano y desarrollo local. Informe de desarrollo humano. México. Disponible en: http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/03_-_Capitulo_1.pdf
- PNUD (2005). Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México 2000-2005. Quintana Roo. Panorama Estatal. Disponible en: http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/Quintana_Roo.pdf
- PNUD (2005), “Notas técnicas para el cálculo de los Indicadores Nacionales de Desarrollo”. Informe Nacional de Desarrollo Humano. Disponible en: <http://pnud.sc17.info/files/11%20Notas%20tecnicas.pdf> Consultado: 03/11/2010

- PNUD (2005), Indicador de Desarrollo Humano y Género en México 2000-2005. Panorama Estatal. Disponible en: <http://www.undp.org.mx/desarrollohumano/genero/Doctos/Quintana%20Roo.pdf>
- PNUD (2009). “Medición de la desigualdad: el Índice de Desarrollo ajustado por Género (IDG) y el Índice de Potenciación de Género (IPG)”. Informe Sobre el Desarrollo Humano. Disponible en: http://hdr.undp.org/es/estadisticas/indices/idg_ipg/ Consultado: 03/11/2011
- PNUD (2010), Indicadores de desarrollo humano y mercado laboral de mujeres y hombres, No. 1, México. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos/download/Boletin de genero documento final.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos/download/Boletin%20de%20genero%20documento%20final.pdf)
- PNUD (2010), México y las Sociedades del Conocimiento. Competitividad con Igualdad de Género. México. Disponible en: [http://www.cinu.org.mx/especiales/2010/mujeres2010/documentos/Mexico y las Sociedades del%20 Conocimiento.pdf](http://www.cinu.org.mx/especiales/2010/mujeres2010/documentos/Mexico%20y%20las%20Sociedades%20del%20Conocimiento.pdf) Consultado: 19/11/2010
- Reforma a la Ley Federal de Trabajo en función de Equidad y Género. Disponible en: <http://www.unt.org.mx/genero/reflft.htm> Consultado: 10/02/2010
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2007), Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la administración Pública Federal. Mayo. DIARIO OFICIAL. Primera Sección 11. Disponible en: <http://www.conacyt.gob.mx/Acerca/NormatividadNoVigente/manual-de-percepciones.pdf> Consultado: 23/11/2010
- Stiglitz, J. E. (1973). Approaches to the Economics of Discrimination. The American Economic Review, 62(2):287–295.
- TOMEI, M. (2004). No discriminación en el empleo ocupación e igualdad de remuneración. En: OIT, Promover los principios y derechos fundamentales a través del diálogo social. Documento elaborado para el Congreso sobre igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, abolición

del trabajo infantil y libertad sindical. Buenos Aires, 18 al 22 octubre de 2004.

- Trejo Magos, Juan (Noviembre, 2001) Estadísticas De Trabajo Con Enfoque de Género, 2º Taller Internacional De Estadísticas Con Enfoque De Género, Aguascalientes. Disponible en: www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/.../J_trejo.ppt

UQROO.SISBI.CEDOC