



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO

Heterogeneidad en el empleo y remuneraciones de mujeres y hombres: el aporte de la Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones, 2003

La participación de la mujer en la actividad económica se ha incrementado en las últimas décadas. Sin embargo, la inserción laboral femenina sigue siendo determinada por su estado conyugal y las contingencias familiares y personales. Aquellas que logran incorporarse al mercado laboral muchas veces no pueden mantenerse en él después de haber tenido hijos, debido a una insuficiente estructura institucional que facilite a las familias conciliar el trabajo con la vida familiar a través del acceso a la educación y cuidados infantiles de calidad. En algunos casos, la salida de las mujeres debida a la maternidad no es definitiva. No obstante, las alternativas de reinserción están lejos de compararse con lo que se observa en las trayectorias laborales de los varones, caracterizadas por su continuidad y, por tanto, con mayores posibilidades de desarrollo, ascensos e incrementos salariales.

El hecho de que las trayectorias laborales femeninas se vean constantemente afectadas por razones familiares impacta en el desarrollo profesional de las mujeres; las múltiples entradas y salidas del mercado laboral les impide obtener ascensos y promociones y, en consecuencia, aumentos salariales. Aunado a lo anterior, persiste una disparidad salarial entre mujeres y hombres, tema que ha sido señalado como prioritario de atender en la agenda de género.

En México se cuenta con información continua sobre esta disparidad gracias a las Encuestas Nacionales de Empleo (hasta 2004) y las Encuestas Nacionales de Ocupación y Empleo (a partir de 2005). Además, recientemente se dispone de una nueva fuente de información, la Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones (EMREM) 2003, la cual fue levantada de manera conjunta por el INMUJERES y el INEGI en 2 mil 890 establecimientos formales privados de los sectores industrial (manufacturas, electricidad y agua, y construcción), comercio y servicios para las tres áreas metropolitanas más importantes del país (Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey). Esta encuesta buscó medir la discriminación por género en las remuneraciones y, además, explora si las empresas muestran preferencia por contratar a mujeres u hombres y la antigüedad del personal y las promociones dentro de las empresas, haciendo la distinción por sexo de la población empleada.

El propósito de este documento es presentar los aportes de la EMREM 2003 respecto de la disparidad salarial entre personal femenino y masculino de empresas ubicadas en las tres zonas metropolitanas más importantes del país. Asimismo, se pretende identificar elementos que den cuenta de las posibilidades de desarrollo profesional tanto para mujeres y hombres (capacitación y promociones), y de los factores que estarían restringiendo dicho desarrollo (discontinuidad laboral vista a través de la antigüedad en el empleo).

Antes de entrar de lleno a los resultados de la EMREM 2003 y al análisis de los mismos, se presenta un panorama general del empleo y las remuneraciones de mujeres y hombres, construido a través de la información regularmente disponible y que tiene representatividad nacional.



Contigo
es posible

Panorama general del empleo y las remuneraciones

La incorporación de la mujer a la vida económica ha crecido de manera importante en los últimos 35 años. En 1970, la tasa de participación femenina se calculó en 17.6 mujeres de 12 años y más por cada cien; en 1991 creció a 31.5; para 2002 había pasado a 35.9 y en 2004 a 37.5. En el año 2005, esta tasa se deja de calcular para la población de 12 años y más y empieza a calcularse para la población de 14 años y más, ajustándose a los criterios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de la cual México es miembro. Si bien esta modificación nos obliga a ser cautelosos con la comparación de tasas de participación económica anteriores a 2005 y aquellas estimadas a partir de 2005, es posible constatar el incremento de la participación de las mujeres en la actividad económica en las últimas décadas (véase Cuadro 1). En 2005, 39.5 mujeres de 14 años y más de cada cien participaba en alguna actividad económica y 77.7 hombres de cada cien.

Cuadro 1: Tasa de participación económica por sexo, 1970-2005

Año	Hombres	Mujeres
1970	70.1	17.6
1991	77.7	31.5
2002	75.1	35.9
2004	75.5	37.5
2005	77.7	39.5

Nota: Hasta 2004, esta tasa se calculaba para la población de 12 años y más. A partir de 2005 sólo se incluye a la población de 14 años y más.

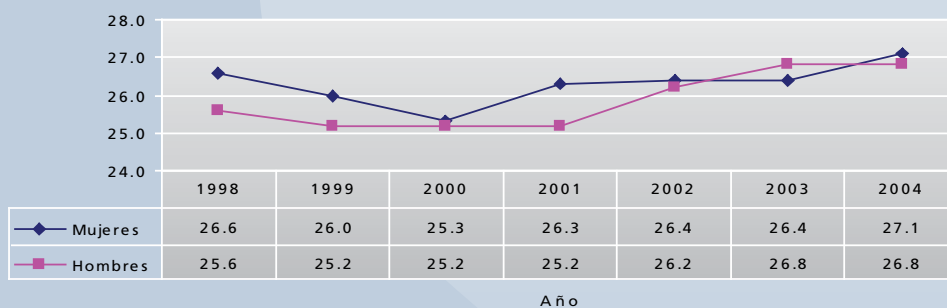
Fuentes: IX Censo General de Población, 1970. INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo, 1991, 2002, 2004. INEGI/STPS, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre, 2005.

Desafortunadamente, el incremento de la participación femenina en la actividad económica no se ha dado en un contexto económico favorable para el empleo, lo que ha mermado las condiciones laborales. Tanto hombres como mujeres han tenido que insertarse en trabajos precarios; y esto es más marcado entre las mujeres trabajadoras, quienes se han venido colocando en empleos de baja calidad, como aquellos de tiempo parcial por razones de mercado, o bien, en puestos que implican largas jornadas laborales y bajos ingresos. De hecho, las mujeres registran mayores tasas de ocupación en el sector no estructurado de la economía (TOSNE) que los hombres. Esta tasa da cuenta del porcentaje de la población ocupada que labora en micronegocios no agropecuarios, sin nombre o registro, y de aquella ocupada en micronegocios registrados pero que carece de contrato de trabajo y de seguridad social (véase Gráfica 1).

En cuanto al nivel de ingreso por trabajo, a pesar de la disminución observada en los grupos de ingreso más bajo (no recibe ingresos y menos de dos salarios mínimos), tanto para hombres como mujeres, esos grupos siguen siendo predominantes entre las mujeres; mientras que el ingreso por trabajo a partir de los dos salarios mínimos sigue siendo más frecuente entre los varones (véase Gráfica 2).

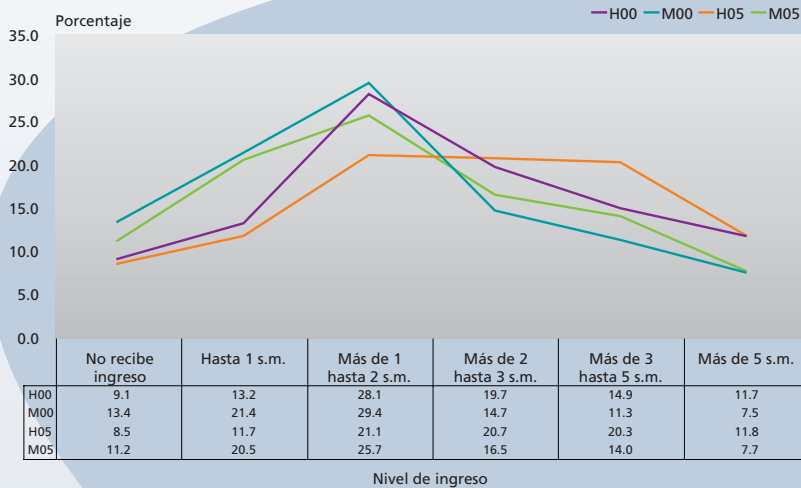
La disparidad de género en materia salarial es considerable, pese a que en los últimos años, de 2000 a 2005, se observan menores diferencias entre los salarios de hombres y mujeres. Sin embargo, esta mejora no parece obedecer a una orientación explícita hacia la paridad, sino al detrimento de las condiciones laborales en general, las cuales han afectado particularmente a la población económicamente activa masculina. Ello puede corroborarse al ver cómo se incrementa la TOSNE para los hombres en el periodo 2001-2004 (véase Gráfica 1), así como la tasa

Gráfica 1. Tasa de Ocupación en el Sector No Estructurado (TOSNE)*, por sexo, 1998-2004



* Esta tasa da cuenta del porcentaje de la población ocupada que labora en micronegocios no agropecuarios, sin nombre o registro, más quienes, laborando en micronegocios registrados, carecen de contrato de trabajo y de cobertura respecto a la seguridad social.
FUENTE: INEGI, Encuestas Nacionales de Empleo, 1998-2004. La información corresponde al segundo trimestre de cada uno de los años considerados.

Gráfica 2. Distribución porcentual de la población ocupada por sexo según nivel de ingreso, 2000-2005



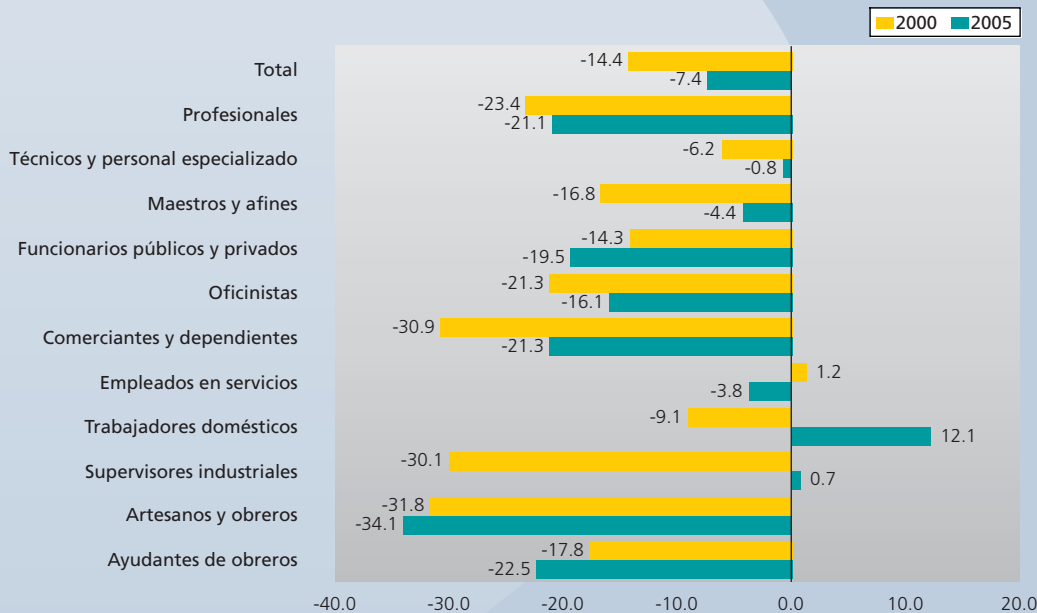
Nota. En el 2005 se hace referencia a la población de 14 años y más, ajustándose a los criterios de la OCDE.
Fuente: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre
INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005. Segundo trimestre. Base de datos.

de desocupación masculina que en 2001 era de 1.6 por ciento y en 2004 alcanzó 2.3 por ciento.

En el año 2000, el índice de discriminación salarial apuntaba que, en promedio, era necesario incrementar 14.4 por ciento el salario que se pagaba a las mujeres por su trabajo para lograr la equidad salarial (véase Gráfica 3). Ese valor se reduce a 7.4 por ciento en 2005. No obstante,

existen diferencias importantes entre ocupaciones: entre artesanos y obreros, ayudantes de obreros y funcionarios públicos y privados se observa un incremento en la disparidad salarial de 2000 a 2005; mientras que entre los vendedores y dependientes, así como entre los oficinistas y profesionales, dicha disparidad se reduce en el mismo periodo. Las más grandes disparidades se observan entre los artesanos y obreros en 2005.

Gráfica 3. Índice de discriminación salarial por grupos de ocupación principal, 2000 y 2005



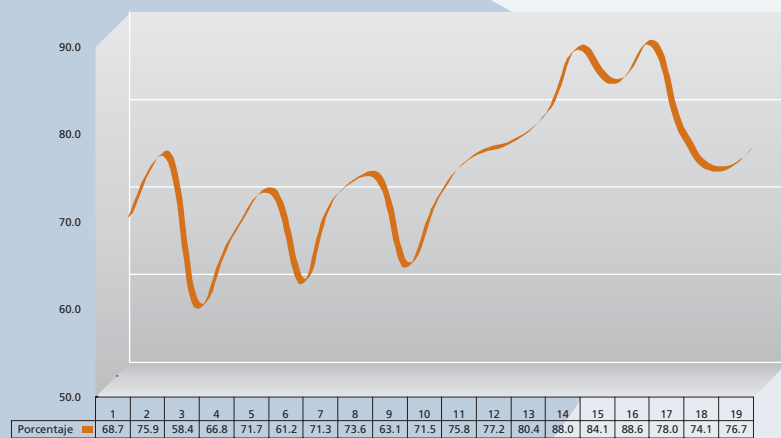
Nota. En el 2005 se hace referencia a la población de 14 años y más, ajustándose a los criterios de la OCDE.
Fuente: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo 2000, Segundo trimestre. INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005. Segundo trimestre. Base de datos.

Los hombres sólo padecen discriminación salarial cuando se trata de la ocupación de trabajador doméstico, en la cual predomina la presencia femenina.

La disparidad en la remuneración por trabajo entre hombres y mujeres no sólo se aprecia en las distintas ocupaciones, sino también para niveles de instrucción semejantes. De ello da cuenta lo inequitable del ingreso promedio por sueldos y salarios de las mujeres respecto del de los hombres, según los años de estudio.

En general, el ingreso medio femenino representa, en promedio, 83.5 del ingreso masculino. Esta relación varía de acuerdo con los años de instrucción con los que se cuenta, particularmente si éstos equivalen a una formación universitaria de al menos un año. Es precisamente entre los 13 y 16 años de instrucción (equivalente a uno a cuatro años de licenciatura) que el ingreso promedio de las mujeres, por sueldos y salarios, se acerca más al ingreso promedio masculino por el mismo concepto (véase Gráfica 4). No obstante, las diferencias en desventaja para las mujeres vuelven a acentuarse a partir de los 17 años de educación, es decir, cuando se cuenta con el equivalente de al menos una licenciatura terminada. Las diferencias más notables se observan cuando se tienen pocos años de estudio, equivalentes a la educación básica incompleta (primeros nueve años de estudio). Esto da cuenta de la posición de desventaja de las mujeres menos formadas, educativamente hablando, aun cuando participan de la actividad económica.

Gráfica 4. Porcentaje del ingreso medio mensual femenino respecto del ingreso medio mensual masculino, según años de estudio, 2002



Se trata del ingreso corriente total.
Fuente: INMUJERES, reprocesamiento con base en INEGI, Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2002. Base de datos.

Cuadro 2: Distribución del personal ocupado según sexo, por tamaño de empresa o establecimiento y sector de actividad, 2003

Tamaño de la empresa y sector de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Total	65.3	34.7	100.0
<i>Tamaño de la empresa</i>			
Grande	66.6	33.4	100.0
Mediana	65.0	35.0	100.0
Pequeña	61.9	38.1	100.0
<i>Sector de actividad</i>			
Electricidad y agua	83.6	16.4	100.0
Construcción	91.3	8.7	100.0
Manufacturas	68.5	31.5	100.0
Comercio	63.5	36.5	100.0
Servicios	60.2	39.8	100.0

Fuente: INMUJERES con base en Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones, 2003.

Aportes de la Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones

La EMREM 2003 se aplicó a una muestra de 2 mil 890 empresas o establecimientos de las zonas metropolitanas de las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey, distribuida en 62.6, 17.4 y 20.0 por ciento, respectivamente. Se solicitó a los directores generales, gerentes generales, gerentes de recursos humanos o dueños del establecimiento o empresa que contestaran el cuestionario de la encuesta. Ésta tiene representatividad para el conjunto de las zonas metropolitanas, así como para cada una de ellas.

Los resultados muestran que casi 35 por ciento del personal ocupado en las zonas metropolitanas de las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey son mujeres (véase Cuadro 2). Este porcentaje presenta ligeras variaciones, según se trate del tamaño de la empresa o del sector de actividad. En el primer caso, encontramos un porcentaje mayor de mujeres en las empresas pequeñas, mientras que por sector de actividad la mayor participación femenina se observa en los servicios. En los sectores de la construcción y de electricidad y agua es donde encontramos el menor porcentaje de mujeres empleadas.

Es importante mencionar que la clasificación del tamaño de la empresa o establecimiento varía según el sector de actividad.¹ Así, por ejemplo, para el sector manufacturero, una empresa grande tiene 501 empleados o más, mientras que dentro del sector de comercio y servicios una empresa clasificada como grande lo es a partir de los 101 empleados.

Escolaridad

Las mujeres ocupadas en empresas o establecimientos de las tres zonas metropolitanas parecen estar más escolarizadas que los varones (véase Cuadro 3). Ellas muestran mayores porcentajes en los niveles de bachillerato o preparatoria completa y licenciatura y/o posgrado. Este comportamiento se conserva cuando se considera el tamaño de la empresa, con excepción de las empresas medianas, en donde el porcentaje de hombres y mujeres con licenciatura y/o posgrado es similar.

Cuando se observa el nivel de escolaridad por sector de actividad, en las manufacturas son los varones quienes presentan los mayores porcentajes en los niveles más altos de educación, y ello también sucede en el comercio (véase Cuadro 4). En los otros sectores, se siguen observando entre las mujeres los mayores porcentajes en bachillerato o preparatoria y licenciatura y posgrado.

Resulta interesante el hecho de que los niveles educativos donde las mujeres muestran mayores porcentajes que los hombres corresponden al bachillerato completo y la licenciatura y/o posgrado. Ello, aunado a los recientes avances en educación, sobre todo entre la población femenina, sugiere que en el futuro encontraremos a mujeres más escolarizadas que los varones, ocupadas en la actividad económica. De ser así, se espera que el proceso se acompañe de una retribución justa para las mujeres cada vez más escolarizadas que se incorporen al mercado laboral.

Cuadro 3: Personal ocupado de las ZM de la Cd. de México, Guadalajara y Monterrey, según nivel de escolaridad por tamaño de empresa o establecimiento y sexo, 2003.

Nivel de escolaridad	Grande		Mediano		Pequeño		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sin primaria completa	3.7	3.9	7.8	4.7	6.8	2.7	5.1	3.8
Primaria completa	18.0	17.5	23.2	21.0	20.5	15.4	19.5	17.8
Secundaria completa	38.5	36.0	34.3	30.2	36.2	23.7	37.2	32.0
Bachillerato completo	25.0	26.5	16.2	25.9	20.3	33.8	22.3	28.0
Licenciatura completa/posgrado	14.8	16.0	18.6	18.3	16.3	24.4	15.8	18.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INMUJERES con base en Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones, 2003.

Cuadro 4: Personal ocupado de las ZM de la Cd. de México, Guadalajara y Monterrey, según nivel de escolaridad por sector de actividad y sexo, 2003.

Nivel de escolaridad	Electricidad y agua		Construcción		Manufacturas		Comercio		Servicios		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Sin primaria completa	6.7	0.8	24.0	12.6	4.8	4.0	1.3	0.9	4.5	4.8	5.1	3.8
Primaria completa	18.9	9.4	39.0	16.3	22.9	26.3	14.5	13.2	15.6	13.7	19.5	17.8
Secundaria completa	35.6	35.6	19.8	20.2	42.4	44.4	36.0	30.1	35.2	24.1	37.2	32.0
Bachillerato completo	28.6	41.5	7.1	29.3	19.0	17.2	30.2	40.8	23.9	30.2	22.3	28.0
Licenciatura completa/posgrado	10.1	12.8	10.1	21.7	10.9	8.2	18.1	14.9	20.9	27.2	15.8	18.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INMUJERES con base en Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones, 2003.

¹ Véase Características metodológicas y operativas en INMUJERES/INEGI/PNUD, Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones, 2003.

Cuadro 5: Personal ocupado en las ZM de Cd. de México, Guadalajara y Monterrey, según estado conyugal por tamaño de la empresa o establecimiento y sexo, 2003

Estado conyugal	Grande		Mediana		Pequeña		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Soltero	27.3	42.4	26.8	39.1	22.8	44.8	26.3	42.2
Unido	69.1	50.5	69.9	53.3	74.6	46.6	70.4	50.2
Divorciado/separado/viudo	3.5	7.2	3.3	7.6	2.6	8.6	3.3	7.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INMUJERES con base en *Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones*, 2003.

Estado conyugal

El estado conyugal es uno de los factores que influyen no sólo en la inserción de las mujeres a la actividad económica, sino en la forma en que se insertan en el mercado laboral (tiempo parcial, sector informal, por ejemplo). Si bien la mayor parte de la población en edad activa² está unida (61.4 por ciento de los hombres y 60.4 por ciento de las mujeres en 2000), entre las mujeres ocupadas en empresas de las tres zonas metropolitanas incluidas en la EMREM 2003 las mujeres unidas sólo representan 50 por ciento, mientras que los hombres casados alcanzan a participar con 70 por ciento dentro de los ocupados (véase Cuadro 5).

En correspondencia, a pesar de que la población soltera en edad activa representa sólo 30.1 por ciento para las mujeres y 35.6 por ciento para los hombres en 2000, cuando se trata de la población incorporada al mercado laboral, entre las mujeres, las solteras participan con 42 por ciento y los hombres apenas con 26 por ciento.

En el caso de la participación de las mujeres divorciadas, separadas y viudas ocupadas en las empresas de las zonas metropolitanas de las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey (7.6 por ciento), ésta presenta poca variación con el porcentaje de la población femenina en edad activa con esos estados conyugales (9.2 por ciento).³ Esta leve discrepancia sugiere que la separación del cónyuge implica forzosamente para la mujer, sobre todo, generar ingresos propios, y ello puede tornarse particularmente difícil cuando no se tiene un buen nivel de escolaridad ni experiencia laboral.

En las tres zonas metropolitanas analizadas, las empresas chicas parecen ser más susceptibles de emplear mujeres solteras y divorciadas, separadas o viudas.

En lo que se refiere al sector de actividad, el comercio muestra una inclinación por integrar en su planta laboral a mujeres solteras, mientras que los sectores manufacturero y de electri-

Cuadro 6: Personal ocupado en las ZM de Cd. de México, Guadalajara y Monterrey, según estado conyugal por sector de actividad y sexo, 2003

Estado conyugal	Electricidad y Agua		Construcción		Manufacturas		Comercio		Servicios		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Soltero	18.7	38.4	23.9	41.9	23.9	41.1	27.8	47.4	28.6	40.8	26.3	42.2
Unido	74.5	52.8	72.3	51.1	72.4	50.6	69.4	44.8	68.4	52.2	70.4	50.2
Divorciado, separado, viudo	6.7	8.8	3.8	7.0	3.7	8.3	2.8	7.7	3.0	7.0	3.3	7.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INMUJERES con base en *Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones*, 2003.

² De 15 a 64 años.

³ Dato correspondiente al año 2000.

cidad y agua emplean a un mayor porcentaje de mujeres divorciadas, separadas o viudas que el promedio (véase Cuadro 6). Hay que recordar, no obstante, que el sector de electricidad y agua emplea pocas mujeres y, por tanto, esta situación positiva debe beneficiar a un número muy reducido de mujeres con esos estados conyugales.

Preferencia por contratar personal de sexo específico

En general, se atribuye un mayor costo a la mano de obra femenina debido a las licencias (por embarazo y parto) y los accidentes de trabajo. No obstante, estas causas no se declaran como un factor determinante para inclinarse a contratar uno u otro sexo. Entre los motivos que se declaran como sustento de la preferencia para contratar ya sean varones o mujeres destaca “la habilidad específica” para el desempeño del trabajo. Esto es particularmente importante para las mujeres, al igual que “la mayor destreza” (véase Cuadro 7).

Para el conjunto de las empresas de tres zonas metropolitanas (ciudad de México, Guadalajara y Monterrey), se encontró que en 64.6 por ciento se prefería contratar a hombres y sólo en 34.4 por ciento a mujeres. Esta situación se acentúa en los sectores de electricidad y agua y en el de la construcción, donde la preferencia por contratar hombres alcanza 84.3 y 76.4 por ciento, respectivamente.

La preferencia por contratar varones muchas veces se debe a que el trabajo ofertado no se considera una labor



Cuadro 7: Empresas y/o establecimientos según motivo de preferencia seleccionados para contratar hombres o mujeres por sector de actividad, 2003

Motivo de preferencia	Electricidad y agua		Construcción		Manufacturas		Comercio		Servicios	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	242	45	11074	3428	68934	31013	59948	30005	74222	48198
Mayor resistencia física	14.0	0.0	19.5	0.0	11.2	0.0	11.6	0.0	7.6	0.0
Mayor adaptabilidad al horario	15.3	2.2	8.6	7.0	7.3	3.3	10.1	3.0	7.1	2.3
Mayor destreza	9.9	28.9	3.6	17.0	7.7	10.9	5.4	14.6	8.0	11.4
Mayor responsabilidad	8.3	2.2	12.9	26.0	18.5	22.2	21.6	26.4	15.3	22.0
Habilidad específica	19.8	26.7	11.5	19.2	18.2	26.4	13.7	18.4	17.9	20.8
No son labores del sexo femenino	4.5	0.0	15.8	0.0	9.5	0.0	7.9	0.0	11.9	0.0
Menor ausentismo	1.2	4.4	0.4	0.0	0.9	1.3	0.1	0.9	0.3	1.4
Mayor productividad	2.5	6.7	4.3	11.3	2.9	4.1	0.9	6.6	2.7	3.7
Características físicas	5.4	11.1	6.4	1.0	3.3	1.9	6.0	4.2	2.3	3.8

Fuente: INMUJERES con base en Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones, 2003.

propia del sexo femenino, o bien requiere de “mayor resistencia física”, particularmente en el sector de la construcción. Asimismo, es importante el motivo de “mayor adaptabilidad al horario” en todos los sectores para la contratación de hombres.

Por lo que respecta a la preferencia por contratar mujeres, sobresale como motivo “la mayor responsabilidad”, así como la “mayor productividad”.

Antigüedad

Cuando las mujeres logran incorporarse al mercado formal, son las más vulnerables en salir ya que ellas cargan una desventaja estructural que las constriñe a buscar oportunidades de ocupación y profesiones compatibles con sus roles de madre, esposa y ama de casa. De hecho, al no existir infraestructura institucional ni legal que permita a las mujeres disminuir las cargas de trabajo doméstico, particularmente en lo relativo al cuidado de los hijos menores de edad, de los adultos mayores y las personas enfermas, no les es posible insertarse en el mercado de trabajo sin tener que asumir dobles jornadas de trabajo (la extradoméstica y la doméstica). Todo ello contribuye a que la salida del mercado laboral sea más común entre las mujeres, lo que resulta en una discontinuidad en sus trayectorias laborales; y esto, en última instancia, les implica menores oportunidades que los hombres para construir una carrera laboral y recibir sus beneficios económicos y profesionales (Coubès, 2002).



Esas salidas del mercado de trabajo y la discontinuidad pueden confirmarse mediante el análisis de la antigüedad que mujeres y hombres tienen en el puesto (véanse cuadros 8 y 9). En la medida en que aumenta la antigüedad, la brecha entre hombres y mujeres se incrementa: casi 60 por ciento de las mujeres tiene una antigüedad menor a cuatro años, mientras que para el caso de los hombres este porcentaje es de 50.

En las empresas pequeñas, mujeres y hombres registran porcentajes similares en los rangos de menor antigüedad, mientras que en las empresas medianas la antigüedad intermedia (de cuatro a seis años) es igual de común para mujeres y hombres. Dichos comportamientos pueden ser propios de la dinámica de las empresas pequeñas y medianas.

Cuadro 8: Personal ocupado en las ZM de Cd. de México, Guadalajara y Monterrey, según antigüedad por tamaño de la empresa o establecimiento y sexo, 2003

Antigüedad	Grande		Mediana		Pequeña		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menor a 1 año	20.1	25.9	21.9	19.4	15.2	20.1	19.5	23.2
De 1 a 3 años	29.1	33.6	29.5	40.3	35.4	35.6	30.4	35.4
De 4 a 6 años	18.9	17.3	23.6	21.4	20.0	19.2	20.1	18.6
De 7 a 10 años	13.5	11.3	12.0	11.1	14.6	13.6	13.4	11.8
Más de 10 años	18.4	12.0	12.9	7.8	14.8	11.5	16.6	11.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INMUJERES con base en Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones, 2003.

Cuadro 9: Personal ocupado en las ZM de Cd. de México, Guadalajara y Monterrey, según antigüedad por sector de actividad y sexo, 2003

Antigüedad	Electricidad y Agua		Construcción		Manufacturas		Comercio		Servicios		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Menor a 1 año	2.7	4.5	48.2	29.3	15.7	23.0	16.7	23.1	20.9	23.4	19.5	23.2
De 1 a 3 años	9.1	10.1	30.6	31.1	28.6	36.2	35.4	41.6	30.5	32.5	30.4	35.4
De 4 a 6 años	19.6	13.2	9.3	23.3	20.7	19.6	24.9	19.7	18.7	17.4	20.1	18.6
De 7 a 10 años	24.8	17.6	6.4	8.4	14.5	11.4	12.4	10.1	13.5	12.8	13.4	11.8
Más de 10 años	43.8	54.6	5.4	7.9	20.5	9.8	10.5	5.5	16.4	13.9	16.6	11.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INMUJERES con base en Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones, 2003.

La distribución porcentual de la población ocupada según antigüedad en el puesto en el sector servicios es muy similar entre mujeres y hombres. Esto puede deberse a que se trata de un sector donde hombres y mujeres participan casi con la misma intensidad, además de que en él se encuentran las trabajadoras de la educación y las trabajadoras domésticas, ocupaciones que permiten a las mujeres mantenerse en un solo trabajo por más tiempo.

En el sector de la construcción, el trabajo parece ser de corta duración, y ello obedece al carácter mismo del sector. Si bien las mujeres participan poco en él, su antigüedad es mayor a la de los hombres, lo cual quizá se debe a que dentro del sector se encuentran en posiciones administrativas y no propiamente en la construcción.



En el sector de electricidad y agua, mujeres y hombres muestran los mayores porcentajes en las antigüedades más altas. Cabe señalar que particularmente el sector de la electricidad tiene una presencia importante de empleados sindicalizados; para quienes han logrado prestaciones importantes, ello los motiva a permanecer en el empleo hasta la edad del retiro. Y esto parece tocar también a las mujeres, a pesar de su poca presencia en el sector, donde es muy posible que su participación se restrinja a puestos administrativos.

Promoción y desarrollo profesional

Las promociones de personal dentro de las empresas generalmente dan cuenta de los progresos de los empleados y de la posibilidad de que tomen más responsabilidades a cambio de un mejor salario. Son las mujeres quienes muestran el porcentaje de promociones más alto respecto de los hombres, sobre todo en empresas de mayor tamaño y en el sector de las manufacturas (véanse cuadros 10 y 11).

Cuadro 10: Porcentaje de personal ocupado promovido por tamaño de empresa y sexo, 2003

Tamaño de la empresa y sexo	% promovidos
Grande	9.0
Hombres	8.1
Mujeres	10.8
Mediana	4.7
Hombres	5.1
Mujeres	4.1
Pequeña	6.4
Hombres	6.2
Mujeres	6.8
Total	7.6
Hombres	7.1
Mujeres	8.5

Fuente: INMUJERES con base en *Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones*, 2003.

Cuadro 11: Personal ocupado promovido, por sector de actividad y sexo, 2003

Sector de actividad y sexo	% promovidos
Electricidad y agua	1.0
Hombres	0.9
Mujeres	1.4
Construcción	10.0
Hombres	10.3
Mujeres	7.1
Manufacturas	7.7
Hombres	6.9
Mujeres	9.6
Comercio	6.6
Hombres	6.3
Mujeres	7.2
Servicios	7.8
Hombres	7.5
Mujeres	8.3
Total	7.6
Hombres	7.1
Mujeres	8.5

Fuente: INMUJERES con base en *Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones*, 2003.

Remuneraciones

En cuanto a las remuneraciones, la EMREM 2003 confirma que los hombres ganan más que las mujeres por su trabajo. Las diferencias más acentuadas se dan en la zona metropolitana de las ciudades de México y Monterrey (véase Cuadro 12). Esto es particularmente evidente en los sectores de manufacturas y servicios en ambas zonas metropolitanas y también en el comercio en la Ciudad de México.

En general, se observa mayor remuneración promedio anual a mayor tamaño de la empresa, así como diferencias por sexo más acentuadas en el mismo sentido. Esto último llama la atención ya que en el apartado anterior se mostró que las mujeres muestran mayor promoción dentro de las empresas. Quizá esto se explique porque dichas promociones se dan en los puestos de rangos menores.

Cuadro 12: Remuneración promedio anual por sexo, tamaño de la empresa y zona metropolitana, 2003 (en miles de pesos)

Zona metropolitana y sector de actividad	Total		Grande		Mediana		Pequeña	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ZM de la Ciudad de México								
Electricidad y agua	49	84	48	85	63	46	55	70
Construcción	82	114	85	141	89	110	42	70
Manufacturas	115	80	149	110	90	61	66	51
Comercio	123	89	143	90	166	91	69	84
Servicios	128	99	137	115	130	78	97	78
ZM de Monterrey								
Electricidad y agua	205	198	205	200	241	93	161	93
Construcción	60	61	55	62	73	70	55	53
Manufacturas	108	73	120	74	92	74	75	61
Comercio	95	90	101	88	85	91	98	92
Servicios	118	80	138	87	61	48	60	63
ZM de Guadalajara								
Electricidad y agua	57	50	57	50	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Construcción	66	57	70	97	61	88	74	44
Manufacturas	97	67	126	77	78	58	58	51
Comercio	88	63	71	63	117	64	69	57
Servicios	66	50	71	49	57	50	50	50

Fuente: INMUJERES con base en Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones, 2003.

Conclusiones

La discriminación salarial existe cuando a iguales niveles de formación y capacitación, las mujeres reciben una remuneración menor que los hombres en el desempeño de un mismo trabajo. En este documento se presentaron datos que evidencian que para los mismos niveles de escolaridad, las mujeres perciben menores salarios que los hombres. Por tanto, una mayor escolaridad entre las mujeres no les garantiza una mejora laboral, a lo que se suman las responsabilidades familiares que socialmente les han sido asignadas. Así, por ejemplo, a pesar de contar con niveles de escolaridad altos, las mujeres salen del mercado laboral por embarazo y parto y muchas veces también para dedicarse a la crianza de los hijos, lo que les impide tener un desarrollo profesional continuo.

La EMREM 2003 evidencia una cuestión importante que acaba por restringir el acceso de las mujeres en algunos sectores de actividad: una mayor contratación de hombres obedece a la creencia de que hay tareas que no son propias del sexo femenino. Existen limitaciones, por ejemplo, en el sector de la construcción, donde el principal motivo de contratación es la mayor resistencia física. Sin embargo, esta creencia puede estar permeando a los empleadores cuando se trata de la contratación de directores, gerentes y administradores.

La discontinuidad en las trayectorias laborales de las mujeres, así como la segregación ocupacional que resulta de los estereotipos que influyen en las decisiones de los reclutadores de personal, se perfilan como importantes obstáculos para que las mujeres accedan a mejores puestos de trabajo, de mayor nivel en la jerarquía y de mayor remuneración.

Uno de los objetivos estratégicos de la Plataforma de Beijing 1995 es eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo. Para ello, se recomienda adoptar medidas para aplicar el principio de la remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor mediante el mejoramiento de la legislación, incluido el cumplimiento de la legislación y las normas laborales internacionales.

Otro de los objetivos de la Plataforma de Beijing es fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia. La comprensión y aceptación de instrumentar medidas en este sentido, seguramente contribuirá a distribuir el peso de las cargas familiares entre mujeres y hombres para que la primera pueda incorporarse al mercado de trabajo en una situación más parecida a la masculina, sin importar que sea casada y que tenga hijos, lo que al final del día se verá reflejado en una situación más equitativa en el empleo y las remuneraciones.

Bibliografía

- Coubès, Marie-Laure (2002), "Diferenciaciones por sexo en el empleo", en *Demos. Carta demográfica sobre México 2002*.
- INMUJERES/INEGI/PNUD, *Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones 2003*.
- Oliveira, Orlandina de (1999), "Segregación ocupacional y discriminación salarial", en *Equidad en el trabajo. Memoria del Seminario Nacional*, Puebla, 7 de octubre de 1998.