INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY

ESCUELA DE GRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y POLÍTICA PÚBLICA, CAMPUS CIUDAD DE MÉXICO

"Diferencias salariales entre mujeres y hombres en México, alternativas para reducir la brecha"

Luis Barba Santos

Instituto Nacional de las Mujeres
lbarba@inmujeres.gob.mx, luisbarba@yahoo.com

Proyecto de Investigación Aplicada

Maestría en Administración Pública y Políticas Públicas

Asesor Dr. Luis Felipe López-Calva

Noviembre de 2005

Resumen ejecutivo

Los objetivos de esta investigación fueron:

i) identificar las variables que explican la diferencia salarial y encontrar cual es peso del sexo como variable explicativa, e
ii) identificar y evaluar las alternativas de política que puedan reducir la diferencia salarial atribuida solo al sexo.

Se encontró evidencia empírica de que existe discriminación salarial por género y que corresponde a un 15% a favor de los hombres. Las diferencias salariales son mayores a las que sólo se atribuyen a la discriminación salarial pero son explicadas a que en promedio los hombres tienen niveles de escolaridad y experiencia laboral mayores. Además de que existen diferencias entre sectores de actividad, grupos de ocupación principal, estado civil y entidad federativa; todas estas fueron utilizadas como variables de control para la regresión y la descomposición Oaxaca-Blinder, que fueron las metodologías utilizadas.

Las alternativas propuestas buscan atacar dos causas de la discriminación salarial, que son los prejuicios y los diferentes patrones de desarrollo entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Las recomendaciones girar en torno a las acciones que pueden crear incentivos para que las mujeres entren y se mantengan en el mercado laboral, y para contrarrestar los prejuicios que provocan decisiones a favor de la contratación de varones y la determinación de salarios mayores para estos.

Sumario

I. Introducción **5**

II. Marco teórico **7**

II.1 Discriminación desde la perspectiva del patrón. 10

II.2 Discriminación desde la perspectiva de los empleados. 12

II.3 Discriminación desde la perspectiva de los clientes. 15

II.4 Discriminación estadística. 15

II.5 Modelo de hacinamiento. 16

II.6 Modelos institucionales. 17

III. Metodología general de la investigación **18**

IV. Desarrollo de la investigación **20**

IV.1 Principales características de la población 22

IV.2 Metodología 34

IV.3 Resultados de las regresiones y de la descomposición Oaxaca-Blinder 36

V. Alternativas y recomendaciones **42**

V.1 Causas de la discriminación que se buscan atacar con las alternativas de política propuestas 43

V.1.1 Prejuicios. 43

V.1.2 Diferentes patrones de desarrollo entre mujeres y hombres en el mercado laboral. 44

V.2 Alternativas. 45

V.2.1 Instalación y operación de más guarderías. 45

V.2.2 Transferencias a las madres con hijos hasta de seis años que trabajen. 46

V.2.3 Establecimiento del permiso de paternidad obligatorio 47

V.2.4 Mecanismo de reconocimiento social a las organizaciones públicas y privadas que tengan esquemas de igualdad salarial para mujeres y hombres. 47

V.3 Evaluación de las alternativas 48

V.3.1 Instalación y operación de más guarderías. 48
V.3.2 Transferencias a las madres con hijos de hasta seis años que trabajen. 49
V.3.3 Establecimiento del permiso de paternidad obligatorio 50
V.3.4 Mecanismo de reconocimiento social a las organizaciones públicas y privadas que tengan esquemas de igualdad salarial para mujeres y hombres. 50
V.4 Recomendaciones 51
VI. Bibliografía **54**
VII. Anexo **56**

I. Introducción

En la actualidad la preocupación por que la población pueda acceder a mejores niveles de igualdad está presente. Y se percibe en diferentes ámbitos de la sociedad, principalmente en las diferencias en oportunidades y capacidades asociadas a la pobreza entre grupos y entre regiones.

Un tema que ha cobrado fuerza en los últimos años es el de las diferentes oportunidades para mujeres y hombres. En esta investigación se busca profundizar en las diferencias salariales por sexo. No desde una perspectiva agregada sino a partir de una concepción económica de discriminación, es decir, del establecimiento de diferentes salarios para mujeres y hombres que tienen las mismas dotaciones de capital humano y que se espera por tanto que sean igualmente productivos.

Los objetivos de esta investigación fueron:

iii) identificar las variables que explican la diferencia salarial y encontrar cual es peso del sexo como variable explicativa, e

iv) identificar y evaluar las alternativas de política que puedan reducir la diferencia salarial atribuida solo al sexo.

La intención es ofrecer elementos que puedan contribuir como insumos para el análisis de la discriminación salarial de género en el mercado laboral de México. Y además delinear alternativas que puedan ser consideradas para el diseño de políticas públicas a favor de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Las alternativas que se plantean no son todas excluyentes las unas de las otras, la intención es ofrecer alternativas que puedan ser complementarias y establezcan tendencias hacia resultados incrementales en el mediano y largo plazos. Puesto que las causas de las diferencias salariales son en parte prejuicios o preferencias generadas por razones culturales que tardan mucho tiempo en evolucionar.

También son atribuidas a decisiones de los empleadores a partir de la información que cuentan sobre el promedio de los patrones de conducta de mujeres y hombres, y mientras estos patrones continúen, seguirán existiendo razones para que desde una perspectiva maximizadora se valore más el trabajo de los hombres que las mujeres. Por lo que las alternativas propuestas buscan establecer tendencias hacia la homologación de los patrones de estabilidad de mujeres y hombres en el mercado laboral.

II. Marco teórico

El tema de la diferencia salarial entre mujeres y hombres ha sido abordado desde diferentes perspectivas. El cristal por medio del cual se ve esta situación depende en mucho de la especialidad académica de quienes han realizado investigaciones sobre este tema.

El origen de esta investigación está dado en la disciplina de las políticas públicas. Desde esta perspectiva el analista de políticas debe buscar generar o utilizar herramientas ya existentes que sean útiles para evaluar las políticas actuales o las alternativas para políticas futuras desde los siguientes criterios: i) el entorno político, ii) las características organizacionales de las agencias encargadas de instrumentar las políticas, iii) el marco legal, y iv) la eficiencia económica.

Toda vez que se busca en esta investigación dar respuesta con alternativas factibles a un problema de carácter público, es importante contar con las herramientas para valorar las alternativas desde el criterio de eficiencia económica. Por esta razón se escogió fundamentar esta investigación desde la perspectiva teórica económica.

Esta decisión no desdeña los resultados de investigaciones que desde otras disciplinas se han obtenido, algunos de los cuales son útiles y serán utilizados como elementos para enriquecer el contenido de esta investigación pero no serán torales para evaluar las alternativas.

Con estos elementos se revisaron algunos de los principales textos escritos sobre el tema de la discriminación en el mercado laboral. A continuación se presentan los principales elementos que han sido resultado de diferentes estudios realizados por economistas.

El primer asunto que se debe tomar en cuenta es la definición de discriminación. ¿Que se entiende por discriminación desde la perspectiva económica? La discriminación se da cuando se establece un precio diferente para dos bienes que son iguales. En este sentido

desde la perspectiva del mercado laboral, se entenderá por discriminación a la fijación de un precio, en este caso un salario, diferente para dos personas que realizan un trabajo de las mismas características por razones relacionadas con el sexo del trabajador o trabajadora.

Para entender y analizar la discriminación laboral se han tomado dos modelos estadísticos de capítulo 13 del "Handbook of labor economics, Volume I", "The economic analysis of labor market discrimination: a survey". Los cuales son usados para diferentes tipos de estudios, el Modelo I, que aplica para el corto plazo y mide diferencias salariales para trabajadores y trabajadoras que son igualmente productivos. El Modelo II es aplicable para el largo plazo y mide diferencias en el bienestar, usualmente definidas en términos de diferencias de ingresos en los hogares[1].

En el Modelo I, la variable dependiente es Y, que es el resultado del proceso que en el caso de estudio es el salario de la iésima persona o Y_i. La variable independiente es X, donde X_i es un vector de las características productivas de la iésima persona, la cual se supone es exógena, es decir que su valor no depende de Y. Por otro lado Z_i identifica al sexo de la persona, Z_i será igual a 1 si la persona es de sexo masculino, mientras que si es una mujer $Z_i=0$. La variables ei es el error. Mientras que A y B son los coeficientes que representan los efectos en Y tanto de X como de Z. El modelo es el siguiente[2]:

$$Y = X B + A Z + e$$

De esta forma si no existe discriminación el valor de A es igual a 0. Si A es mayor a 0 se tendría evidencia de que existe discriminación. En este modelo se define la discriminación a nivel del mercado laboral como D, de la siguiente manera[3]:

$$D = (\text{Ygorro} \mid X, Z=1) - (\text{Ygorro} \mid X, Z=0)$$

[1] Cain, Glen G. 1986
[2] Idem
[3] Idem

Donde Ygorro es el valor que resulta para Y utilizando la variable independiente X, de tal manera que D debe ser igual a A.[4]

En el Modelo II, todas las características posibles del vector de productividad X son consideradas endógenas, pues se estima que las diferencias en X entre los grupos estudiados son atribuidas al proceso de discriminación. Aunque algunos consideran que este modelo solo puede ser usado en el largo plazo suponiendo que los promedios de los valores de todas las Xs posibles se "ecualizan" entre los grupos, en un mundo sin discriminación.[5]

$$Y= CZ + u$$

La C es el coeficiente de Z, definida en los mismos términos que en el Modelo I, por lo que un valor C>0 sería evidencia de discriminación, y C=0 implicaría que no hay discriminación.[6]

Estos modelos estadísticos son usados para medir la magnitud de la discriminación entre grupos, en el caso de este estudio entre mujeres y hombres. Ahora bien, la bibliografía sobre el tema también nos ofrece modelos para entender cuáles son las causas por las que se puede explicar que se produzca la discriminación.

Estos modelos, parten del concepto "tastes for discrimination" que fue utilizado por primera vez por Gary S. Becker en su libro "The economics of discrimination". Este

[4] Cain, Glen G. 1986
[5] Idem
[6] Idem

concepto implica que existe un prejuicio en contra de un grupo. Este prejuicio en contra de las mujeres, o visto inversamente, una preferencia por los varones, puede explicar la discriminación laboral desde las perspectiva de tres grupos de actores: i)los patrones, ii)los empleados, y iii) los clientes.

Sin embargo, es importante hacer una distinción sobre los postulados de Becker, como mencionan Francine D. Blau y Marianne A. Ferber. A diferencia del caso de la discriminación racial que fue analizada inicialmente por Becker, sería extraño hacer la hipótesis de que los varones en general no gustan de asociarse con las mujeres, pues normalmente viven juntos en una familia. El asunto para el caso de mujeres y hombres tiene que ver más con los roles socialmente aceptados, que en el deseo de mantener distancia social que sería mas apropiado para el caso entre blancos y afro americanos.[7]

Por ejemplo, un varón podría estar a gusto trabajando con mujeres como subordinadas, pero no con una mujer como superior jerárquico, o una persona como cliente no tendría una preferencia particular por ser atendido por una mujer o un hombre en un "call center" pero si preferiría que sus asuntos fiscales los llevara un contador que una contadora.

En este sentido el concepto "tastes for discrimination" para el caso de la discriminación de género se entendería como un prejuicio en contra de que las mujeres desempeñen cierto tipo de rol. Desde la perspectiva de Becker este prejuicio implica que contratar a una mujer tiene un costo no monetario asociado para las personas que lo tienen. El equivalente monetario de este prejuicio es el coeficiente de discriminación.

II. 1 Discriminación desde la perspectiva del patrón.

En este caso se supone que para un patrón existe un costo no monetario asociado a la contratación de mujeres, que no existe para el caso de varones. Este costo tiene un valor monetario definido como d_r, que es el coeficiente de discriminación. Para este patrón el

[7] Blau, Francine D. y Ferber Marianne A. 1992

salario que paga por contratar a un varón es W_m. Por lo que el costo de contratar a una mujer estaría definido como[8]

$$W_f = W_m - d_r$$

Bajo este supuesto este patrón estaría dispuesto a contratar a una mujer sólo con un salario menor que a un hombre, dado que $d_r > 0$, entonces $W_m > W_f$. Una implicación importante es que considerando que en este caso la mujer y el hombre fueran igualmente productivos, una mujer podría trabajar sólo si acepta un salario menor que el valor de su productividad en un entorno sin discriminación.

Esta situación tiene una serie de consecuencias que hay que tomar en cuenta para profundizar en el análisis. La d_r puede ser diferente entre distintitas empresas y patrones, y en distintos sectores de actividad de tal manera que la afectación en el salario de las mujeres depende de la prevalencia y la magnitud del coeficiente de discriminación. Por ejemplo si existiera un número suficiente de empleos ofertados por empresas y empleadores con un $d_r = 0$ para todas las mujeres demandando empleos, entonces no habría diferencias salariales entre mujeres y hombres. Sin embargo también podría ocurrir, como se mencionó anteriormente, que aún dentro de una misma empresa pudieran existir diferentes d_r´s, para diferentes tipos de puestos u ocupaciones, lo que conduciría a la segregación ocupacional.

Un consecuencia importante de este modelo es que la discriminación implica costos laborales más altos para las empresas que discriminan, toda vez que su plantilla estaría proporcionalmente más ocupada por varones que por mujeres. Mientras que las organizaciones que no discriminan contratarían más mujeres a un costo menor lo cual redundaría en menores costos laborales y consecuentemente menores costos de operación y más utilidades.[9]

[8] Blau, Francine D. y Ferber Marianne A. 1992
[9] Idem

Siguiendo esta lógica, estas empresas continuarían creciendo y contratando cada vez más mujeres. Por lo que la demanda laboral por mujeres aumentarían hasta un punto donde los salarios de mujeres y hombres se equilibrarían. Otro efecto es que las empresas que discriminan estarían incentivadas a contratar más mujeres para reducir sus costos operativos y tener más utilidades, generando también una mayor demanda de mujeres en el mercado.

Sin embargo es posible que la discriminación siga existiendo debido a dos razones: i) que haya sectores donde no hay presiones competitivas, como las empresas que actúan monopólicamente, desde la perspectiva del mercado laboral y no necesariamente de la del mercado de productos o servicios, en un sector o en un área geográfica específica, y ii) que la discriminación no se explique sólo por un prejuicio o preferencia, sino que se explicaría por diferentes niveles de productividad entre mujeres y hombres, ya sean reales o percibidos. Éstos diferentes niveles de productividad pueden ser percibidos o reales a partir de los promedios de los grupos, mujeres y hombres. Éste último caso se conoce como discriminación estadística y será abordado más adelante.

Desde la perspectiva de Becker, la discriminación puede ser producida por prejuicios o preferencias no sólo de los empleadores, sino también de los empleados y de los clientes. Esto implica que un empleador con una $d_r = 0$ podría discriminar en la busca de maximizar su beneficio, si sus clientes o sus empleados tienen prejuicios o preferencias como se analiza en los siguientes casos.

II. 2 Discriminación desde la perspectiva de los empleados.

Este caso supone que un hombre tiene una aversión para trabajar con mujeres, de tal manera que su salario trabajando segregadamente, es decir sólo con otros hombres, sería W. Sin embargo su aversión hacia tener compañeras de trabajo de sexo femenino implica un costo no monetario, que tiene un valor d. De tal manera que este trabajador cobraría un

salario W por trabajar sólo con hombres y un salario mayor (W + d) por trabajar con mujeres.

Un empleador, aun cuando tuviera una d = 0, minimizaría sus costos laborales segregando, es decir contratando sólo hombres o sólo mujeres. Si todos los empleadores tuvieran una d = 0, los salarios de mujeres y hombres serían iguales, simplemente que existirían centros de trabajo segregados.

Aunque a primera vista esto parece lógico, en la realidad no sucede así porque en la mayoría de los lugares trabajan mujeres y hombres, y por lo tanto el proceso de cambio hacia lugares de trabajo totalmente segregados por sexo implicaría costos adicionales de reclutamiento, selección y capacitación, cuando fuera necesaria.

Otra consecuencia es que el sexo que está incrementado de mayor manera su participación en el mercado laboral es el femenino y por tanto no tendrían cabida en una gran cantidad de sectores y ocupaciones donde hay hombres predominantemente. Por lo que bajo estas condiciones se esperaría que las mujeres que ingresan fueran canalizadas por el mercado a lugares ya dominados por las mujeres.

Sin embargo, como se analizó en la sección sobre la discriminación desde la perspectiva de los patrones, las consecuencias de la discriminación desde la perspectiva de los trabajadores dependen de la prevalencia y magnitud de los prejuicios o preferencias. De esta manera si existieran muchos empleados con una d = 0, y pocas mujeres buscando trabajo. Las mujeres no tendrían problema en encontrar empleo en empresas con trabajadores sin prejuicio.

Pero si la realidad del mercado fuera la contraria, con pocos empleados con prejuicios y muchas mujeres buscando empleo. El resultado sería que algunas mujeres tendrían que trabajar al lado de empleados con prejuicios. En este caso el empleador pagaría un salario menor a las mujeres para compensar el salario adicional que tendría que pagar a los empleados con “tastes for discrimination”.

Otro resultado serían las diferencias salariales entre hombres, los discriminadores que no trabajaran con mujeres no recibirían salario adicional. Tampoco lo recibirían los trabajadores sin prejuicios, independientemente que trabajaran con mujeres o sin ellas.

Francine D. Blau y Marianne A. Ferber mencionan que ha diferencia de lo esperado con este modelo un estudio dio como resultado que los hombres ganan más en empresas segregadas que en integradas. Además se observó que las mujeres ganan más cuando trabajan con hombres que cuando trabajan sólo con mujeres. Sin embargo consideran que los resultados de este estudio parecen ser consistentes con esquemas en los que los patrones pueden pagar altos salarios, como los sectores donde las empresas actúan monopolísticamente en el mercado laboral. Es decir donde los empleadores pueden permitirse privilegiar la contratación de varones más que una situación donde la discriminación se deba a las preferencias de los empleados.[10]

En todo caso, si suponemos que las preferencias de los empleados existen y que puede variar entre sectores y ocupaciones, es posible considerarlas como factor causante de la segregación ocupacional y de la discriminación salarial.

Otra consecuencia de las preferencias de los trabajadores es que puede afectar negativamente la moral y la productividad. Los trabajadores prejuiciosos podrían disminuir su productividad si se ven forzados a trabajar con mujeres, lo que impondría una barrera para que los empleadores con este tipo de trabajadores contrataran mujeres. Si a pesar de eso las contrataran, les pagarían un salario menor para compensar la reducción de la productividad de los otros trabajadores.

Por último, otra consecuencia en la productividad se daría en el caso de las mujeres. Pues si ellas trabajaran en el esquema anterior, se esperaría que sus superiores o colegas varones no

[10] Blau, Francine D. y Ferber Marianne A. 1992

les prestaran la suficiente atención para darles consejo y apoyo para realizar mejor su trabajo. Por lo que aún si tuvieran las mismas potencialidades que sus colegas varones no recibirían el mismo entrenamiento informal dentro del trabajo y desarrollarían menores niveles de productividad.[11]

II. 3 Discriminación desde la perspectiva de los clientes.

Los clientes con preferencias actuarían como si existiera un costo no monetario asociado a comprar un producto o servicio de una mujer. En este caso el coeficiente de discriminación es d_c. Para vender la misma cantidad que un hombre, una mujer tendría que cobrar menor precio por cada producto o servicio. O un empleador le pagaría un menor salario a una vendedora mujer por tener menor productividad.[12]

También se espera que el coeficiente de discriminación varíe entre diferentes clientes, y en diferentes sectores de actividad. De esta manera las mujeres se moverían a ocupaciones donde los clientes tengan un menor prejuicio y por tanto se generaría segregación ocupacional.[13]

En las últimas páginas se ha revisado el modelo de discriminación que parten del concepto "tastes for discrimination" desarrollado por Gary S. Becker, sin embargo existen otros modelos que abordan el fenómeno desde otras perspectivas. En las siguientes páginas se abordaran los siguientes modelos: i) Discriminación estadística, ii) Modelo de hacinamiento (Overcrowding Model), y iii) Modelos institucionales.

II.4 Discriminación estadística.

Este modelo, a diferencia del de Becker, no parte de la idea de que existen prejuicios o preferencias. Está basado en el principio de que un empleador actuará buscando maximizar

[11] Blau, Francine D. y Ferber Marianne A. 1992
[12] Idem
[13] Idem

sus beneficios, pero como no tiene información real sobre la productividad de los individuos, toma decisiones sobre la base del promedio de productividad del grupo, es decir de las mujeres o de los hombres en general.

Un trabajador en particular tiene una productividad real, q_i. Sin embargo este valor es desconocido para el empleador que tiene en un indicador imperfecto de la productividad, y_i, que puede ser el nivel de escolaridad o el resultado de un examen que se espera que tenga una conexión directa con la productividad real.[14]

$$y = q + u$$

El empleador debe tomar decisiones constantemente, con información incompleta ya que no conoce la productividad real, q, de cada trabajador individual. Tampoco conoce si un trabajador específico será estable y la inversión en capital humano que en el se haga tendrá un retorno sobre la inversión adecuado.[15]

Por esta razón el empleador utiliza información asequible relacionada con la productividad y la estabilidad. Si un empleador asume, a partir de la información con la que cuenta, que las mujeres son menos productivas o estables, tomará decisiones que den como resultado la no contratación de mujeres o la contratación con menores salarios para compensar la menor productividad o estabilidad esperadas.[16]

Es posible que un empleador quiera fundamentar sus decisiones en información precisa de cada individuo e investigar más a fondo, sin embargo este proceso puede resultar no satisfactorio desde una valoración de costo-efectividad.

II.5 Modelo de hacinamiento.

[14] Cain, Glen G. 1986
[15] Idem
[16] Blau, Francine D. y Ferber Marianne A. 1992

Este modelo es una consecuencia tanto de los modelos de Becker, como del de discriminación estadística. Y no explica los orígenes de la discriminación, sino las consecuencias de la segregación ocupacional.

Se asume entonces, que existe segregación ocasional provocada ya sea por discriminación estadística o, por prejuicios o preferencias. Derivado de este proceso existen ocupaciones feminizadas, F, y ocupaciones masculinizadas, M. Se asume consecuentemente que se ha eliminado la libertad de movilidad entre los dos grupos F y M.

Las ocupaciones feminizadas, F, (demanda) son más numerosas que las mujeres buscando trabajo (oferta) y por tanto el precio del trabajo o salario se reduce. Por otro lado las ocupaciones masculinizadas, M, (demanda) son más numerosas que los hombres buscando trabajo (oferta) por lo que el precio del trabajo o salario es más alto.

Los empleadores que contratan mujeres en ocupaciones F, emplean a un gran número de empleadas y sustituyen trabajo por capital. Los salarios menores de las mujeres provocan que el uso intensivo de trabajo sea rentable. En cambio, en el caso de las ocupaciones M, como su precio es mayor, los empleadores están incentivados a sustituir capital por trabajo para economizar en una fuerza de trabajo que es más cara.

Este proceso produce diferencias de salario y productividad entre mujeres y hombres. Las mujeres tiene menos capital con que trabajar y por tanto son menos productivas como resultado de la segregación y el hacinamiento.[17]

II.6 Modelos institucionales.

De la misma manera que el Modelo de hacinamiento, estos modelos no explican las causas de la discriminación, sino las consecuencias de la segregación a partir de la discriminación

[17] Blau, Francine D. y Ferber Marianne A. 1992

estadística. Hacen énfasis en que los mercados laborales no son tan flexibles como se podría esperar en un modelo de mercado competitivo.

Antes de terminar esta revisión de la bibliográfica, quiero referirme a un último concepto que considero debe ser tomado en cuenta. Los efectos de reacción o "feedback effects". Con este concepto se afirma que la discriminación en el mercado laboral afecta las decisiones de las mujeres. La percepción de las mujeres de que las acciones que realicen para obtener más rendimientos en el mercado laboral, es decir un mayor salario, no tendrán los mismo rendimientos que en el caso de los hombres, las desincentivan de invertir más en capital humano o para tomar decisiones hacia una mayor estabilidad laboral.[18]

III. Metodología general de la investigación

El objetivo de esta sección es describir la metodología con la que se pretender abordar el tema de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. La metodología considerada parte de la información con la que se cuenta hasta el momento y podría perfeccionarse durante el desarrollo de la investigación.

En esta investigación no se pretende obtener información por medio de técnicas de recopilación de información de campo por medio de entrevistas, encuestas ni observación. La información que se utilizará es de tres tipos, i) publicaciones que buscan explicar teóricamente el mercado laboral y en particular las causas de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, ii) los resultados de investigaciones sobre el tema en diferentes países tratando de identificar experiencias exitosas y no exitosas, e iii) información estadística, en particular los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, ENE, del INEGI.

En lo que se refiere a la unidad de análisis, esta investigación se concentra en dos grupos de trabajadores, las mujeres y los hombres. No se busca analizar en particular a un hombre o

[18] Blau, Francine D. y Ferber Marianne A. 1992

estadística. Hacen énfasis en que los mercados laborales no son tan flexibles como se podría esperar en un modelo de mercado competitivo.

Antes de terminar esta revisión de la bibliográfica, quiero referirme a un último concepto que considero debe ser tomado en cuenta. Los efectos de reacción o "feedback effects". Con este concepto se afirma que la discriminación en el mercado laboral afecta las decisiones de las mujeres. La percepción de las mujeres de que las acciones que realicen para obtener más rendimientos en el mercado laboral, es decir un mayor salario, no tendrán los mismo rendimientos que en el caso de los hombres, las desincentivan de invertir más en capital humano o para tomar decisiones hacia una mayor estabilidad laboral.[18]

III. Metodología general de la investigación

El objetivo de esta sección es describir la metodología con la que se pretender abordar el tema de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. La metodología considerada parte de la información con la que se cuenta hasta el momento y podría perfeccionarse durante el desarrollo de la investigación.

En esta investigación no se pretende obtener información por medio de técnicas de recopilación de información de campo por medio de entrevistas, encuestas ni observación. La información que se utilizará es de tres tipos, i) publicaciones que buscan explicar teóricamente el mercado laboral y en particular las causas de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, ii) los resultados de investigaciones sobre el tema en diferentes países tratando de identificar experiencias exitosas y no exitosas, e iii) información estadística, en particular los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, ENE, del INEGI.

En lo que se refiere a la unidad de análisis, esta investigación se concentra en dos grupos de trabajadores, las mujeres y los hombres. No se busca analizar en particular a un hombre o

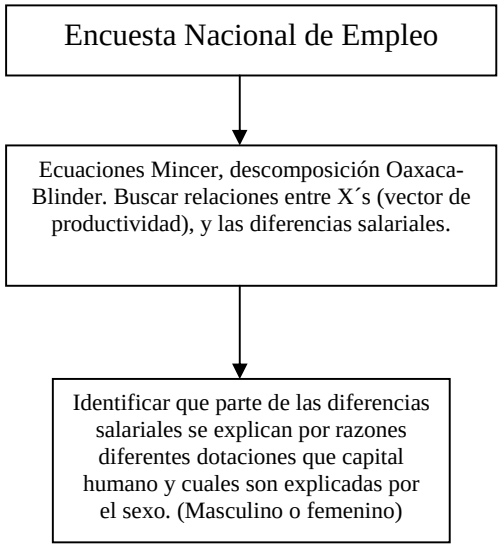
[18] Blau, Francine D. y Ferber Marianne A. 1992

mujer trabajadores en lo individual, o a alguna empresa como caso particular, pero sí las diferencias en los salarios entre ambos grupos. El alcance es a nivel nacional.

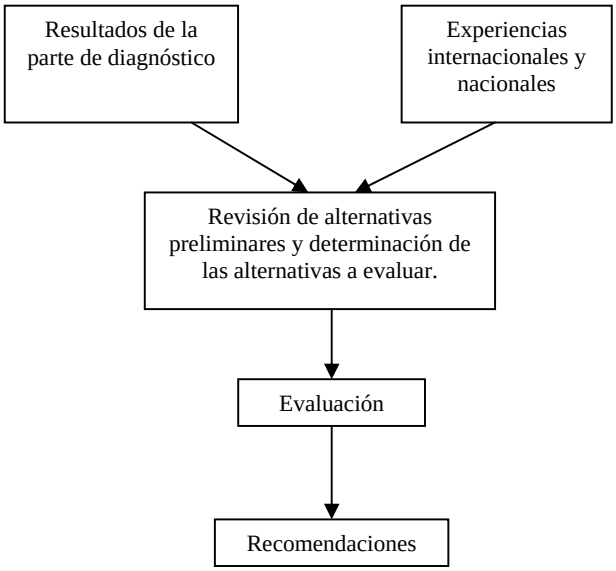
Para la valoración de las distintas alternativas de solución se tomará en cuenta los criterios de costo-beneficio, el entorno político, las consideraciones legales y las características administrativas y organizacionales de las agencias gubernamentales que instrumentarían las alternativas de política. Es importante reconocer limitaciones de información para conocer a fondo tanto el entorno político y la realidad administrativa y organizacional de las agencias.

Con el siguiente esquema se muestran los pasos que se pretende realizar durante la investigación.

A. Parte de diagnóstico.



B. Desarrollo de alternativas

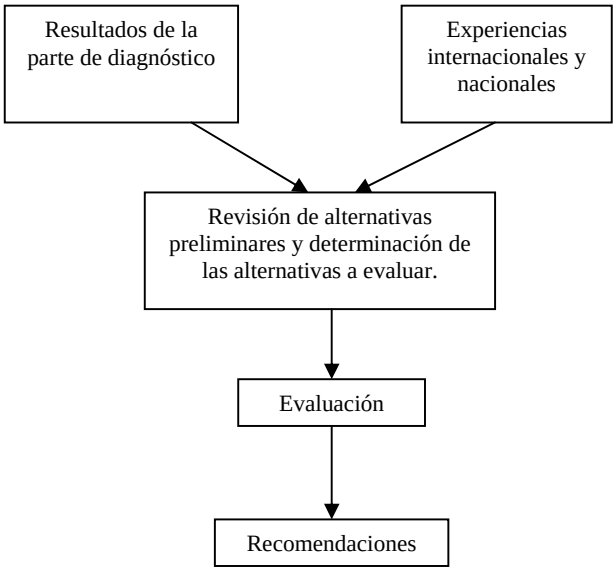


IV. Desarrollo de la investigación

Una vez hecha la revisión de la teoría sobre la discriminación desde una perspectiva económica se procedió a realizar una investigación que permitiera conocer, a partir de datos actuales, la realidad sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres en el mercado laboral mexicano. En esta parte se aborda cual fue la fuente de la información, las características de la población, la metodología para el análisis y los principales resultados que dan cuenta de la existencia de discriminación salarial.

Para realizar el análisis se utilizó como fuente de información la Encuesta Nacional de Empleo, ENE, del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, INEGI. Específicamente los resultados de la encuesta del cuarto trimestre de 2004, que fue la información más reciente disponible.

Es importante aclarar que a partir de la año 2005, la Encuesta Nacional de Empleo fue fusionada por el INEGI con la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, ENEU, para dar lugar a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE. A pesar de que ya no sigue



IV. Desarrollo de la investigación

Una vez hecha la revisión de la teoría sobre la discriminación desde una perspectiva económica se procedió a realizar una investigación que permitiera conocer, a partir de datos actuales, la realidad sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres en el mercado laboral mexicano. En esta parte se aborda cual fue la fuente de la información, las características de la población, la metodología para el análisis y los principales resultados que dan cuenta de la existencia de discriminación salarial.

Para realizar el análisis se utilizó como fuente de información la Encuesta Nacional de Empleo, ENE, del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, INEGI. Específicamente los resultados de la encuesta del cuarto trimestre de 2004, que fue la información más reciente disponible.

Es importante aclarar que a partir de la año 2005, la Encuesta Nacional de Empleo fue fusionada por el INEGI con la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, ENEU, para dar lugar a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE. A pesar de que ya no sigue

existiendo como tal, la información que ofrece la ENE es útil para los fines de este proyecto de investigación.

La ENE, es una encuesta que se realizó trimestralmente con el objetivo de establecer un sistema continuo de información estadística sobre las características sociodemográficas y económicas de la población para los sectores público, privado y social, teniendo como unidad de observación el hogar.[19]

La cobertura de la encuesta son 44 áreas urbanas, que cubren aproximadamente el 62% de la población urbana del país, considerando el criterio de 2,500 habitantes o más. Y aproximadamente el 93% de las poblaciones con 100,000 habitantes y más. La cobertura incluye 27 capitales de estado, 4 ciudades de la frontera norte y 13 ciudades de importancia económica. La información sobre la situación laboral que ofrece la encuesta tiene representatividad nacional y para las 32 entidades federativas.[20]

En el caso del cuarto semestre del 2004 se tienen registros para 84,898 hogares con 346,646 personas, de las cuales 82,965 son menores de 12 años, y el resto 263,681 son mayores de 12 años. Para los fines de esta investigación se tomaron en cuenta para el análisis los resultados del cuestionario aplicado a los mayores de 12 años dentro de los cuales está la población económicamente activa ocupada, de la que se tiene información sobre sus ingresos, ocupación y sector de actividad, entre otros.

La información que proporciona la ENE es útil para los fines de esta investigación por que además de los datos señalados en el párrafo anterior permite calcular los años de escolaridad de la población, su experiencia potencial, conocer su estado civil, la entidad federativa en que residen, y de que sexo son. Esta información es muy importante para utilizar la metodología de funciones mincerianas de ingresos personales y la de descomposición Oaxaca-Blinder que se abordarán más adelante.

[19] INEGI, Documento metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo.
[20] Idem

En las siguientes páginas se describen algunos resultados que ofrece la encuesta desagregados por sexo.

IV. 1 Principales características de la población

El total de hombres encuestados fue de 124,922 mientras que las mujeres fueron 138,759 del total de 263,681 personas. En la siguiente tabla se observa cuáles personas están ocupadas, es decir, si corresponden a la definición del INEGI que incluye a las personas que[21]:

i) Trabajaron al menos una hora o un día para producir bienes y servicios a cambio de una remuneración monetaria o en especie.

ii) Tenían empleo pero no trabajaron por alguna causa sin dejar de percibir su ingreso.

iii) No trabajaron por alguna causa, dejando de percibir su ingreso pero con un retorno asegurado a su trabajo en menos de 4 semanas.

iv) No tenían empleo, pero iniciarán con seguridad uno en 4 semanas o menos.

v) Trabajaron al menos una hora o un día en la semana de referencia, sin recibir pago alguno.

En la siguiente tabla y en la investigación no se incluye a la población desocupada activa, que junto con la población ocupada integra la Población Económicamente Activa, PEA.

Tabla 1.

Sexo	Total		Ocupado(a)		Porcentaje del total del grupo
Mujeres	138,759	52.62%	51,194	36.87%	36.89%
Hombres	124,922	47.38%	87,661	63.13%	70.17%
Total	263,681	100.00%	138,855	100.00%	52.66%

[21] INEGI, Documento metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo

En la tabla se puede apreciar que un total de 138,855 personas están ocupadas, este número corresponde al 52.66% de las personas encuestadas, sin embargo, la participación de los hombres es mucho mayor que la de las mujeres, mientras que sólo el 36.89% de las mujeres están ocupadas, el 70.17% de los hombres lo están. Por otro lado respecto al total de las personas ocupadas el 63.13 % son hombres, mientras que el 36.87% son mujeres. La participación de los hombres en actividades productivas es proporcionalmente mucho más significativa que la de las mujeres.

Con relación a las actividades económicas que mujeres y hombres desarrollan, utilizando la clasificación de actividades económicas del INEGI con nueve grupos de actividad. Se obtuvo la siguiente tabla con las personas ocupadas de las que se obtuvo información para clasificarlas dentro de alguna de las divisiones.

Tabla 2.

Gran División de Actividad Económica	Mujeres	Porcentaje del total del grupo	Hombres	Porcentaje del total del grupo
1. Agropecuario, silvicultura y pesca	1,814	3.55%	14,080	16.12%
2. Minería	72	0.14%	502	0.57%
3. Industria Manufacturera	8,154	15.96%	14,430	16.52%
4. Construcción	364	0.71%	9,002	10.30%
5. Electricidad, Gas y Agua potable.	177	0.35%	633	0.72%
6. Comercio, restaurantes y hoteles	18,788	36.76%	18,230	20.87%
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	645	1.26%	5,920	6.78%
8. Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles.	628	1.23%	743	0.85%
9. Servicios comunales, sociales y personales	20,461	40.04%	23,818	27.26%

Total	51,103	100%	87,358	100%

Se puede ver que la distribución de hombres y mujeres por división de actividad económica no es homogénea. La concentración de ambos grupos se da en tres divisiones que son el 3. Industria Manufacturera, el 6. Comercio, restaurantes y hoteles y el 9. Servicios comunales, sociales y personales. Sin embargo existen diferencias importantes en la participación proporcional de cada uno de los sexos en los sectores de actividad económica.

En un sola división existe una participación prácticamente al mismo nivel entre mujeres y hombres, que es la 3.Industria Manufacturera, donde participan el 15.96% del total de las mujeres ocupadas, y el 16.52% del total de los hombres ocupados.

En tres divisiones las mujeres tienen una participación proporcional mayor que los hombres, en la 6.Comercio, restaurantes y hoteles, 8.Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles y en la 9.Servicios comunales, sociales y personales. De acuerdo con los fines de esta investigación se categorizarán estas tres grandes divisiones como feminizadas por tener una participación proporcional femenina más grande que la masculina, sin embargo hay que tomar en cuenta que en términos absolutos la participación de mujeres y hombres no tiene grandes diferencias y esto se debe a que el número absoluto de hombres ocupados es mayor al de mujeres.

En estas tres grandes divisiones feminizadas, están incluidas las personas ocupadas en actividades como: i) comercio, restaurantes y hoteles, ii) comercio informal, iii) empleados bancarios, iv) servicios profesionales y técnicos especializados, v) servicios de educación públicos y privados, vi) servicios médicos y de salud, vii) servicios recreativos, deportivos y de esparcimiento, viii) servicios de aseo y limpieza, ix) servicios domésticos, y x) el personal de la administración pública en sus diferentes niveles.

Por otro lado, en cinco grandes divisiones de actividad, la participación proporcional de los hombres es mayor que la de las mujeres, son 1.Agropecuario, silvicultura y pesca, 2.Minería, 4.Construcción, 5. Electricidad, gas y agua potable y 7.Transporte, almacenamiento y comunicaciones. Que para los fines de esta investigación se considerarán como actividades masculinizadas.

La información ofrecida en la siguiente tabla da cuenta de la concentración de las mujeres en algunas actividades, y muestra la existencia de segregación ocupacional. Pues en caso de que no existiera segregación ocupacional se esperaría que la participación de mujeres y hombres en cada sector de actividad tendiera a ser homogénea.

Un aspecto importante es conocer si existen diferencias en los ingresos que reportan las personas respecto a la actividad económica que desarrollan, en la siguiente tabla se observar la media del salario por hora para cada una de las nueve grandes divisiones de actividad económica. Se ordenó de manera descendente de acuerdo a la media del ingreso por hora, finalmente en la columna de la derecha se observa si la división de actividad económica fue categorizada como feminizada o masculinizada.

Tabla 3.

Gran División de Actividad Económica	Media del ingreso por hora	Feminizada o Masculinizada
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	205.18	M
9. Servicios comunales, sociales y personales	126.65	F
6. Comercio, restaurantes y hoteles	120.71	F
8. Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles.	103.27	F
4. Construcción	99.02	M
2. Minería	93.99	M
5. electricidad, Gas y Agua potable.	89.80	M

1. Agropecuario, silvicultura y pesca	89.35	M
3. Industria Manufacturera	85.14	-

En principio es relevante que las tres actividades categorizadas como feminizadas aparecen entre las cuatro con el ingreso más alto, esto difiere de la idea de que las mujeres se concentran en las actividades con ingresos más bajos. A primera vista pudiera concluirse que por lo tanto las mujeres tendrían salarios más altos que los hombres, sin embargo esta es una conclusión apresurada pues como se muestra a continuación, el promedio del ingreso por hora para las mujeres es menor en cada uno de los sectores de actividad.

Tabla 4.

Gran División de Actividad Económica	Media Salario por hora mujeres	Media Salario por hora hombres
1. Agropecuario, silvicultura y pesca	52.74	97.15
2. Minería	92.04	94.08
3. Industria Manufacturera	77.83	90.07
4. Construcción	75.41	99.70
5. electricidad, Gas y Agua potable.	78.21	92.03
6. Comercio, restaurantes y hoteles	110.16	132.47
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	80.56	216.55
8. Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles.	100.45	105.73
9. Servicios comunales, sociales y personales	118.11	134.39

Esta información se muestra con el objetivo de presentar características de la población ocupada, los resultados de esta última tabla tampoco permiten concluir que existe discriminación salarial hacia las mujeres, puesto que las diferencias salariales se pueden deber a distintas magnitudes en las dotaciones de capital humano. En todo caso estos datos nos permiten observar indicios de tal situación.

Dentro del mercado laboral además de existir una clasificación por actividad económica, también se cuenta con información sobre las ocupaciones de las personas. Estos datos también son relevantes para conocer las características de la población ocupada. En la siguiente tabla se muestra información desagregada por sexo sobre la participación en cada una de las ocupaciones de acuerdo con la clasificación del INEGI.

Tabla 5

Grupo de ocupación principal	Mujeres	Porcentaje del total del grupo	Hombres	Porcentaje del total del grupo	Feminizada o Masculinizada
11. Profesionistas	2,174	4.25%	3,446	3.93%	-
12. Técnicos	2,099	4.10%	2,620	2.99%	-
13. Trabajadores de la educación	3,665	7.16%	2,327	2.65%	F
14. Trabajadores del arte, espectáculos y deportes	221	0.43%	789	0.90%	M
21. Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social.	740	1.45%	2,160	2.46%	M
41. Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca.	1,680	3.28%	13,578	15.49%	M
51. Jefes, supervisores y otros trabajadores de control en la fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento.	435	0.85%	1,699	1.94%	M
52. Artesanos y trabajadores fabriles en la industria de la transformación y trabajadores en actividades de reparación y mantenimiento.	4,176	8.16%	15,308	17.46%	M
53. Operadores de maquinaria fija de movimiento continuo y equipos en el proceso de producción industrial.	2,265	4.42%	3,618	4.13%	-
54. Ayudantes, peones y similares en el proceso de fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento.	1,604	3.13%	7,476	8.53%	M
55. Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte.	41	0.08%	6,515	7.43%	M
61. Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en actividades administrativas y de servicios.	1,292	2.52%	2,356	2.69%	-

62. Trabajadores de apoyo en actividades administrativas.	6,377	12.46%	3,880	4.43%	F
71. Comerciantes, empleados de comercio y agentes de ventas.	10,530	20.57%	8,991	10.26%	F
72. Vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios	3,014	5.89%	3,382	3.86%	F
81. Trabajadores en servicios personales en establecimientos.	5,170	10.10%	5,963	6.80%	F
82. Trabajadores en servicios domésticos	5,500	10.74%	711	0.81%	F
83. Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	211	0.41%	2,837	3.24%	M
99. Otros	0	0.00%	5	0.01%	-
	51,194	100.00%	87,661	100.00%	

En este caso también se categoriza cada una de las ocupaciones como feminizada o masculinizada, como F o M respectivamente. Se puede apreciar que de los 19 grupos de ocupación, 6 tienen una participación proporcional femenina más importante, en 8 se observa una participación proporcional de los hombres más importante, y en los restantes 5 no se puede determinar que haya una participación proporcional más importante de mujeres o de hombres.

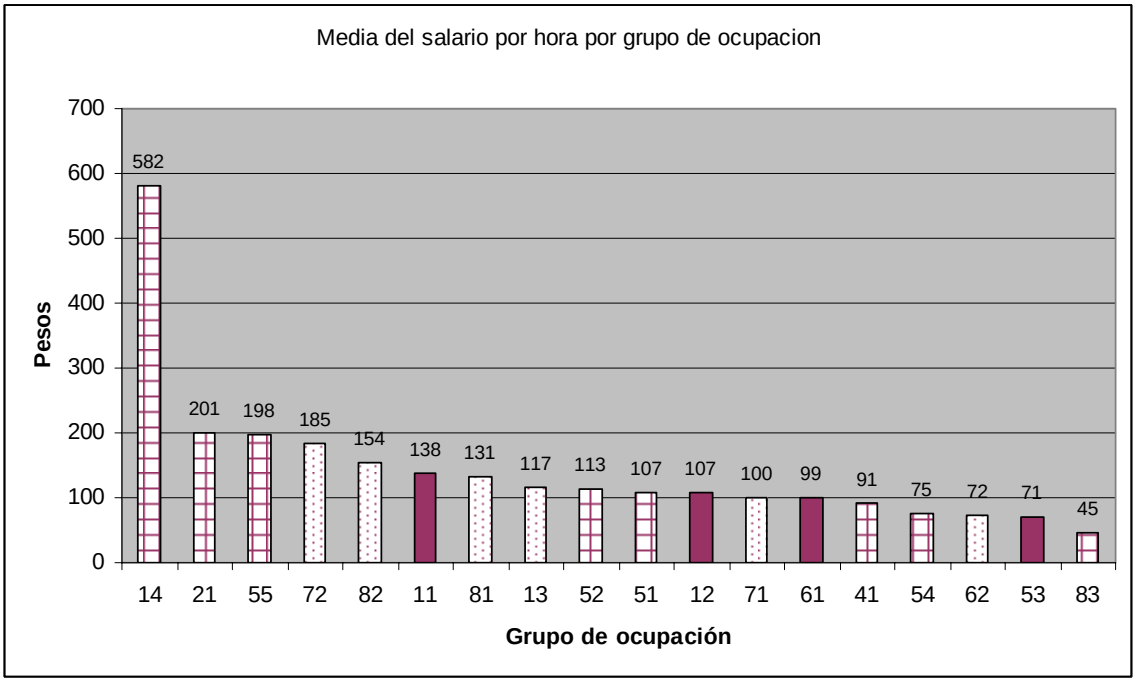
Entre las ocupaciones feminizadas sobresalen los siguientes: 13.Trabajadores de la educación, 62.Trabajadores de apoyo en actividades administrativas, 71.Comerciantes, empleados de comercio y agentes de ventas, 81.Trabajadores en servicios personales en establecimientos y 82. Trabajadores en servicios domésticos.

En el caso de las ocupaciones masculinizadas sobresalen las siguientes: 21. Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, 41. Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca, 51. Jefes, supervisores y otros trabajadores de control en la fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento, 52. Artesanos y trabajadores fabriles en la industria de la transformación y trabajadores en actividades de reparación y mantenimiento, 55.

Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte y 83. Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas

Como en el caso de los sectores de actividades, las cifras en la tabla muestran la existencia de segregación ocupacional pues hay ocupaciones específicas donde las mujeres o los hombres tienden a concentrarse. También ante esta categorización se hizo un análisis de los salarios promedio por hora para cada una de las ocupaciones. En la siguiente gráfica se puede observar el ingreso promedio por hora para cada uno de los grupos de ocupación. Están ordenados de mayor a menor de izquierda a derecha, y para distinguir si fueron clasificados como feminizados o masculinizados las barras que corresponden a las ocupaciones masculinizadas tienes rayas horizontales y verticales, las feminizadas están punteadas y en las que no se distinguió una mayor participación proporcional para mujeres y hombres están en color oscuro.

Gráfica 1.



Las 3 ocupaciones con salarios medios por hora más altas fueron clasificadas como masculinizadas y corresponden a los trabajadores del arte, espectáculos y deportes; a funcionarios y directores de los sectores público, privado y social; y a los conductores y ayudantes de conductores de maquinaría móvil y medios de transporte. Aquí aparece un indicio no de discriminación salarial, pero si de que derivado de la segregación ocupacional las mujeres pudieran tener ingresos en promedio menores a los de los hombres.

A partir de la cuarta barra aparecen ocupaciones feminizadas, de hecho de las posiciones cuarta a la octava, 4 ocupaciones están feminizadas, y después aparecen ocupaciones de las 3 diferentes categorías definidas. Es sorprendente que los ingresos medios de los grupos 72. Vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios y 82.Trabajadores en servicios domésticos, las ocupaciones feminizadas con salarios más altos, sean mayores al ingreso medio por hora de los profesionistas, grupo 11. Este tema requeriría de una investigación adicional, no considerada en la que nos ocupa, sin embargo se hizo un análisis de este caso en particular, encontrándose que en promedio los profesionistas trabajan más horas que los otros dos grupos, 43.53 horas a la semana para el grupo 11, mientras que los grupos 72 y 82, trabajan en promedio 35.03 y 34.74 horas a la semana respectivamente. Los profesionistas tienen un acceso mucho más importante a los sistemas de seguridad social, pues el 52.30% del grupo 11 está cubierto por los servicios del IMSS o del ISSSTE, mientras que el porcentaje de las personas de los grupos 72 y 82 que tienen seguridad social es menor al 1% en el caso del IMSS, pues evidentemente ninguno de ellos tiene acceso al ISSSTE que es exclusivo para los trabajadores del estado.

También se hizo una revisión de los años de escolaridad para hombres y para mujeres, se comparó la media de los años de escolaridad para la población mayor a 12, y 18 años. Así como para las personas que reciben ingresos por hora mayores a $1, $50 y $100 pesos.

Tabla 6.

	Media de años de escolaridad

	Hombres	Mujeres
Mayor a 12 años	8.67	8.46
Mayor a 18 años	8.84	8.51
Ingreso por hora mayor a 1 peso	8.59	8.40
Ingreso por hora mayor a 50 pesos	8.57	8.30
Ingreso por hora mayor a 100 pesos	8.45	8.04

La mayor escolaridad promedio de los hombres es consistente en las dos divisiones de edad y en las 3 divisiones de ingreso. En todos los casos la media de años de escolaridad de los hombres es mayor, sin embargo llama la atención que en la medida que aumenta el ingreso por hora, no aumenta la media de los años de escolaridad, lo que sugiere que existen personas de ambos sexos que obtienen mayores ingresos sin que eso signifique aumentos en los años de escolaridad.

En lo que se refiere a la escolaridad por gran división de actividad económica se encontraron los siguientes resultados.

Tabla 7

	Media de los años de escolaridad		**Media de los años de experiencia potencial**	
	Sexo		**Sexo**	
División de actividad económica	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
1. Agropecuario, silvicultura y pesca	5.64	5.73	22.96	25.87
2. Minería	13.35	8.83	20.71	23.36
3. Industria Manufacturera	8.26	9.08	18.24	18.80
4. Construcción	11.96	7.19	12.70	21.47
5. Electricidad, Gas y Agua potable.	12.03	11.41	15.85	21.71
6. Comercio, restaurantes y hoteles	8.54	9.21	20.61	19.59
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11.77	9.02	15.01	22.60

8. Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles.	13.05	13.16	15.28	18.49
9. Servicios comunales, sociales y personales	10.91	10.69	18.96	21.02

En 5 de los 9 sectores de actividad la media de años de escolaridad de las mujeres es mayor que la de los hombres. En cuatro de ellas que son 2. Minería, 4.Construcción, 5. Electricidad, Gas y Agua Potable, y 7.Transportes, almacenamiento y comunicaciones, el resultado no es muy significativo porque la participación de las mujeres no es muy relevante, es decir están masculinizadas. Por otro lado la división 9. Servicios comunales, sociales y personales está feminizada, pero la diferencia a favor de las mujeres en los años de escolaridad es menor en comparación con la media a favor de los varones en los años de experiencia potencial.

Es importante notar que en prácticamente todos los casos, 8 de 9, la media de los años de experiencia potencial es mayor en los hombres que en las mujeres, excepto en 6. Comercio, restaurantes y hoteles donde las mujeres tienen una media de años de experiencia potencial, que puede estar compensada con una mayor media de escolaridad en el caso de los hombres, en la sección sobre metodología se abundará sobre la importancia de estas variables.

Con relación al estado civil de las personas ocupadas, se preparó la siguiente tabla separando hombres y mujeres.

Tabla 8.

Estado civil	Mujeres	Porcentaje del grupo	Hombres	Porcentaje del grupo
1. Soltero(a)	18,373	35.89%	25,139	28.68%
2. Casado(a)	21,323	41.65%	49,388	56.34%
3. Unión Libre	3,852	7.52%	9,777	11.15%
4. Divorciado(a)	1,547	3.02%	645	0.74%
5. Separado(a)	3,483	6.80%	1,613	1.84%
6. Viudo(a)	2,613	5.10%	1,087	1.24%

9. No especificó	3	0.01%	12	0.01%
	51,194	100.00%	87,661	100.00%

En la tabla se ve que las características de hombres y mujeres ocupados distan de ser homogéneas, mientras que el 35.89 % de las mujeres que trabajan son solteras, solo el 28.68 % de los hombres que trabajan lo son. Esta cifra se complementa recíprocamente con las personas casadas, mientras que más de la mitad de los hombres que trabajan están casados, 56.34 %, menos de la mitad de las mujeres que trabajan lo están, 41.65 %.

También se aprecian importantes diferencias en los casos de divorciado(a) y separado(a), en ambos las personas del sexo femenino en está situación son proporcionalmente mayores que los hombres. Esta deja ver que la participación de las mujeres en actividades productivas es más importante cuando no tienen una pareja que cuando la tienen, pues estás diferencias frente a los hombres sólo se pueden explicar considerando la menor participación de las mujeres en el mercado laboral y suponiendo que las mujeres con una pareja estarían menos dispuestas a participar en actividades productivas. La misma situación se observa en el caso de los viudos y las viudas.

Para terminar la revisión de la información de la encuesta se hizo una revisión a los salarios por hora promedio para las 32 entidades federativas.

Tabla 9.

Entidad		Ingreso medio por hora	Desviación estándar
1	Ags	97.79	365.33
2	BC	146.62	215.55
3	BCS	113.55	221.08
4	Camp	92.57	153.39
5	Coah	106.56	192.18
6	Col	117.55	221.98
7	Chis	69.07	191.67
8	Chih	120.48	139.99

9	DF	150.40	517.18
10	Dgo	105.88	263.47
11	Gto	99.73	163.35
12	Gro	120.61	210.75
13	Hgo	90.33	205.64
14	Jal	121.40	222.25
15	Mex	114.58	195.79
16	Mich	118.30	207.59
17	Mor	130.86	211.15
18	Nay	136.32	214.64
19	NL	126.97	278.88
20	Oax	107.87	373.48
21	Pue	97.37	175.05
22	Qro	98.58	191.95
23	QR	107.03	226.04
24	SLP	92.82	156.32
25	Sin	117.91	284.54
26	Son	105.52	186.41
27	Tab	128.87	285.68
28	Tamps	127.32	238.83
29	Tlax	92.96	136.65
30	Ver	119.30	294.70
31	Yuc	102.08	201.47
32	Zac	93.24	161.42

Resultan evidentes las diferencias tanto en las medias de ingreso por hora como en la dispersión del ingreso. Las entidades con mayores ingresos medios son el Distrito Federal y Baja California, con 150.40 y 146.62 pesos por hora respectivamente. Mientras que las entidades con los menores ingresos medios son Chiapas e Hidalgo, con 69.07 y 90.33 pesos por hora respectivamente.

Se puede ver una dispersión importante por la magnitud de las desviaciones estándar, que debe ser resultado de ingresos por hora mucho más altos que la media. Resaltan por ser las entidades con mayor dispersión el Distrito Federal y Oaxaca, las entidades con resultados menores en la desviación estándar del ingreso por hora son Tlaxcala y Chihuahua.

IV.2 Metodología

Si bien la estadística descriptiva muestra diferencias entre los ingresos de las mujeres y los hombres, y ofrece indicios de la explicación de estas diferencias, los datos no son definitivos, pues se podrían explicar por la segregación ocupacional o por diferentes dotaciones de capital humano entre las personas de los dos sexos.

Para profundizar en las razones de estas diferencias se utilizó la metodología de las ecuaciones Mincer y la descomposición Oaxaca-Blinder.

Las funciones mincerianas, también conocidas como funciones de ingreso o funciones de capital humano, se expresan de manera general con la siguiente fórmula:[22]

$$LnYi= Bo + B1\ Esci + B2\ Expi + B3\ Exp^2i + XB + u$$

Donde para cada individuo i, LnYi es el logaritmo natural del ingreso por hora de trabajo, Esci son los años de escolaridad, Expi representa los años de experiencia, Exp^2i son los años de experiencia al cuadrado y X es una matriz de variables de control donde se incluyen características personales como sexo o ubicación geográfica.

El coeficiente asociado a la escolaridad representa su tasa de rendimiento, esto es el cambio porcentual del ingreso por hora que se deriva de un año más de escolaridad. Los años de experiencia generalmente no se obtienen de las bases de datos de las encuestas, por lo que se calcula la experiencia potencial de la siguiente manera[23]:

$$Expi= Edadi – Esci – 6$$

Una limitación de este cálculo de la experiencia potencial es que se iguala la permanencia laboral de hombres y mujeres durante su vida productiva, no se toma en cuenta que en el

[22] Martínez, Irma y Acevedo, Gloria J. 2004
[23] Idem

perfil promedio de las mujeres se esperan mayor discontinuidad, por lo que la experiencia de las mujeres puede ser sobreestimada.

Los años de experiencia al cuadrado son la depreciación del capital humano y por tanto se espera que el coeficiente tenga signo negativo. El término de error es u.

Con los resultados de hacer regresiones por separado para mujeres y hombres, se obtienen los valores de los coeficientes para cada una de las variables y sus medias, y a partir de la información obtenida se puede efectuar el cálculo de la descomposición de la diferencia entre los logaritmos del ingreso horario de Oaxaca-Blinder

Esta descomposición incluye dos elementos, i) uno que identifica la proporción de la diferencia salarial atribuible a que las características promedio de los individuos son diferentes entre ocupaciones, y ii) el segundo que identifica la medida en que una misma característica personal es retribuida de manera diferente entre ocupaciones[24].

De esta manera es posible identificar qué parte de las diferencias salariales entre mujeres y hombres se explican por diferencias en las dotaciones de capital humano y la segregación ocupacional, y qué parte es explicada por la discriminación por razón de sexo.

Para utilizar la metodología de Oaxaca-Blinder se construyó una fórmula de acuerdo con la función de capital humano de Mincer. Las variables de control de la matriz X fueron seleccionadas tomando en cuenta la información ofrecida por la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, ENE, y también su poder explicativo esperado a partir de la estadística descriptiva.

Las variables de control que se incluyeron son:

[24] Herrero, Verónica. De Santis, Mariana y Gertel, Héctor R. 2004

Sexo, que es una variable indispensable para obtener los resultados con la metodología Oaxaca-Blinder, y porque esta investigación se concentra en las diferencias entre mujeres y hombres.

División de actividad económica, porque evidencia segregación ocupacional y además se observó que existen diferencias en los ingresos medios por hora en los diferentes sectores de la economía.

Grupo de ocupación, porque también ofrece información sobre la segregación ocupacional y también puede explicar parte de las diferencias salariales observadas inicialmente en la estadística descriptiva.

Estado civil, puesto que la distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral no es homogénea.

Entidad Federativa, ya que los ingresos promedio por hora difieren de entidad en entidad, su inclusión en la función busca captar parte de la explicación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

IV.3 Resultados de las regresiones y de la descomposición Oaxaca-Blinder

Con estos elementos se utilizó el software stata 8, para obtener los resultados de cada una de las regresiones por separado, para hombres y para mujeres, y posteriormente se obtuvieron los resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder. Los resultados se encuentran en el Anexo.

Primero se corrió la regresión, cuando el sexo es igual a 1, es decir para los hombres. En este caso los resultados de la regresión son estadísticamente significativos. Todas las variables son estadísticamente significativas. Los signos de los coeficientes para las variables de años de escolaridad, experiencia y experiencia al cuadrado fueron los

esperados. Positivos para años de escolaridad y para experiencia, y negativo para experiencia al cuadrado. Sin embargo, el valor del estadístico R cuadrado ajustado es de 0.1155, es decir el nivel de correlación es débil. El valor de la constante es de 4.1076

El coeficiente asociado a la escolaridad fue de 0.0072907, es decir el cambio esperado en el ingreso para un hombre es de 0.72 % para un año de escolaridad adicional. El coeficiente asociado a la experiencia fue de 0.0101955, la tasa de rendimiento esperada para un año adicional de experiencia es mayor que la tasa de rendimiento de un año de escolaridad para un hombre, la primera es de 1.01%. En lo que se refieren al coeficiente de la variable experiencia al cuadrado, el resultado fue (0.000161), con signo negativo pues significa la depreciación del capital humano.

Las divisiones de actividad económica tuvieron resultados diferenciados. De los ocho coeficientes obtenidos, pues la División de Actividad 9. Servicios comunales, sociales y personales fue omitida, dos tienen coeficiente negativo, 3. Industria Manufacturera y 5.Electricidad, gas y agua potable. Entre los coeficientes positivos, sobresalen los asociados con la división 4.Construcción con un valor de 0.1733666 y sobre todo con la división 7.Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones con un valor de 0.5207193

Los grupos de ocupación principal también tuvieron resultados diferenciados. Se destacan con un efecto negativo el 62.Trabajadores de apoyo en actividades administrativas con un valor de (0.2458), y el 83. Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas, con un valor negativo más alto (0.6695). Mientras que los grupos que sobresalen con los resultados positivos más altos son el 41. Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca, con un alto valor de 0.9539, y el grupo 72. Vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios con 0.56204 de valor.

En lo que se refiere al estado civil, se obtuvieron coeficientes positivos para los hombres: i) divorciados, ii) separados y iii) viudos. Mientras que resultaron coeficientes negativos para los solteros y en unión libre. Sin embargo, los coeficientes asociados al estado civil son de

menor valor comparados con los asociados a las otras variables dummies. La variable dummie asociada a hombres casados fue omitida.

Los coeficientes negativos menores a (0.2) asociados a entidades federativas fueron para: Campeche, Chiapas, Querétaro de Arteaga, Quintana Roo y Yucatán. Positivo con un valor mayor a 0.2 solo aparece Baja California, pero cerca se encuentra con un coeficiente con valor de 0.165 Nayarit.

La regresión lineal para las mujeres también resultó estadísticamente significativa. Sin embargo, no todas las variables lo fueron, las dos que no obtuvieron un valor igual o menor a 0.05 de significancia son estado civil viuda y la entidad federativa Guerrero. El estadístico R cuadrado ajustado también muestra un nivel débil de correlación con un valor de 0.1006, el valor de la constante es 3.3829, menor que el de los hombres. Los signos de los coeficientes también fueron los esperados, pero con resultados diferentes que en el caso de los hombres. Como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 10.

	Mujeres	Hombres
Tasa de rendimiento años de escolaridad	2.62%	0.72%
Tasa de rendimiento años de experiencia	1.48%	1.01%
Depreciación del capital humano	-0.0001365	-0.000161

Las tasas de rendimiento de años de escolaridad y años de experiencia para las mujeres resultaron más altas que para los hombres. A diferencia de la teoría revisada, parece ser que las mujeres tendrían un mayor incentivo para invertir en capital humano que los hombres, pues podrían esperar un impacto favorable más significativo en sus ingresos.

Otra diferencia es que mientras que para los hombres la tasa de rendimiento por un año de experiencia adicional es mayor que la de un año de escolaridad, aunque con una diferencia pequeña, para las mujeres es a la inversa, con una diferencia menos pequeña. La depreciación del capital humano no es significativamente diferente, aunque impacta de manera más negativa los ingresos de los hombres.

Todos los coeficientes asociados a las divisiones de actividad económica tuvieron resultados positivos. Los que tuvieron valores superiores a 0.20 son 1.Agropecuario, silvicultura y pesca, con 0.20, 2.Minería, con 0.235 y 6.Comercio, restaurantes y hoteles con 0.203. Las 2 primeras están fuertemente masculinizadas, las mujeres estarían recibiendo un rendimiento adicional por participar en actividades donde típicamente sus servicios no son demandados o donde en general ellas no están dispuestas a ofrecerlos.

En lo que coinciden los resultados de hombres y mujeres, es que el valor más bajo en ambos casos es la división 3.Industria Manufacturera, que es consistente con los resultados de la estadística descriptiva, pues esta división de actividad tiene el menor salario promedio por hora.

En los grupos de actividad principal el único coeficiente negativo está asociado al 83. Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas con un valor de (0.2234), donde es muy posible que derivado de la naturaleza de las actividades y como lo manifiesta Becker exista una preferencia por parte de los patrones, empleados o clientes para trabajar con hombres.

Por otro lado, existen 4 grupos ocupacionales donde se encontró un coeficiente positivo asociado alto, mayor a 0.50, 21. Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, 41. Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca, 55. Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte y 82. Trabajadores en servicios domésticos.

Los 3 primeros grupos están masculinizados, por lo que al igual que en el ejemplo anterior de las divisiones de actividad económica, las mujeres recibirían en estos grupos un premio por prestar sus servicios en actividades típicamente masculinas.

Coincide con los hombres que uno de los grupos con mayores coeficientes es el 41, a pesar de que es uno de los que tiene los menores sueldos promedios por hora. En este caso es posible que tanto mujeres y hombres participantes reciban un premio adicional, que compense valores bajos en años de escolaridad o experiencia.

En lo que se refiere al estado civil, el único coeficiente positivo está ligado a vivir en unión libre. Y quienes tienen un rendimiento negativo menor son las solteras. La variable dummie asociada a mujeres casadas fue omitida.

Los coeficientes negativos menores a (0.2) asociados a entidades federativas fueron para: Campeche y Chiapas. Estas entidades también aparecen con los valores más bajos para el caso de los hombres, sin embargo, el orden no es el mismo para las entidades que continúan en la lista. En cambio las entidades con valores más altos son Baja California, Distrito Federal, Jalisco y Nuevo León. El orden tampoco coincide con los resultados para los hombres.

Después de correr las regresiones lineales para mujeres y para hombres se efectuó la descomposición por el método Oaxaca-Blinder, los resultados son los siguientes.

Se obtuvieron diferencias salariales a favor de los hombres en un 20.1 %, sin embargo el 25.1 % de esas diferencias pueden ser explicadas por las otras variables de la regresión. Un 74.9 % de las diferencias no fue explicado por las otras variables, por lo que las diferencias salariales atribuibles sólo al sexo corresponden al 15 %. Es decir que por la discriminación salarial se espera que un hombre gane en promedio un 15 % más que una mujer.

V. Alternativas y recomendaciones

En esta investigación se ha encontrado evidencia de discriminación salarial a favor de los varones. Dos preguntas resultan a partir de este hallazgo que son, ¿El Estado debe hacer algo?, y en su caso, ¿Qué puede hacer para disminuir la discriminación?

La primera pregunta no se debe dejar por contestada como positiva simplemente, pues existen numerosos problemas en la sociedad y debe existir una justificación para que el Estado intervenga y destine recursos. Para justificar una intervención, en primer lugar está la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece en su artículo cuarto la igualdad para mujeres y hombres, y la Ley Federal del Trabajo, ley secundaria que establece que no deben hacerse distinciones en el trabajo por la diferencia de sexo. Es decir, la realidad encontrada no corresponde con lo dispuesto por las normas, por lo que el Estado tiene justificación para intervenir.

Adicionalmente se debe valorar un asunto que a primera vista no es perceptible, en la actualidad el núcleo familiar tradicional con un esposo, una esposa e hijos se ha convertido en uno de los diferentes tipos de familias que existen. Ahora hay una cantidad importante de familias con jefatura femenina o familias que obtienen sus ingresos a partir del trabajo de una o más mujeres.

En el año 1970 por cada 5.7 hogares había uno con jefatura femenina, en el año 2000 por cada 4.8 hogares había uno con jefatura femenina.

Los integrantes de esas familias, que bien pueden ser niños o adultos mayores, estarían en condiciones de ingreso diferentes que las familias que dependen del ingreso de uno o más hombres. En este sentido, la discriminación salarial también puede tener como resultado un menor acceso de las personas a satisfactores y muy posiblemente a desarrollar capacidades en una menor medida.

A partir de estas razones es por las que el Estado debe tomar en cuenta a la discriminación salarial como un problema que debe atender, en esta sección se analizarán algunas alternativas de política para disminuir la discriminación y las recomendaciones sobre cuales son más factibles de instrumentarse. Con la intención de ofrecer respuestas para la segunda pregunta, ¿Qué puede hacer el Estado para disminuir la discriminación salarial por género?

No se trata de establecer alternativas excluyentes, donde sólo se puede escoger una u otra, sino de alternativas que puede ser complementarias y podrían ser instrumentadas simultáneamente.

V.1 Causas de la discriminación que se buscan atacar con las alternativas de política propuestas

Las alternativas que fueron seleccionadas buscan atacar 2 causas que provocan discriminación salarial, que son los prejuicios y los diferentes patrones de desarrollo entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

V.1.1 Prejuicios.

Como se describe en los fundamentos teóricos, la discriminación es resultado de prejuicios o preferencias por parte de patrones, empleados o clientes. Para disminuir o eliminar la discriminación salarial se requeriría entonces que esos prejuicios y preferencias desaparecieran.

Sin embargo, los prejuicios suelen estar muy enraizados en la cultura, el cambio se realiza a partir de un proceso lento que puede tomar años o décadas. Existen al menos dos formas en las que se podría mitigar su impacto, una es con el establecimiento de incentivos que compensen el prejuicio y tengan como resultado salarios iguales para mujeres y hombres; otro es a partir de acciones encaminadas a persuadir el cambio de actitud, esto generalmente se hace con campañas publicitarias o con el establecimiento de premios o

reconocimiento ampliamente difundidos a patrones que ofrezcan salarios iguales a mujeres y hombres. Esta última acción de difusión generalmente no produce resultados importantes por sí misma sino que debe acompañar a otras.

V.1.2 Diferentes patrones de desarrollo entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Los patrones, cuando contratan a una mujer o un hombre no lo hacen, en la mayoría de los casos, para que trabaje solo por un periodo corto. Se espera que laboren para un patrón o empresa por un plazo mediano o largo, puesto que se invertirá en capacitación, además que el conocimiento del sector de actividad y de las características específicas de la organización, y la experiencia que se va acumulando son importantes elementos para un buen desempeño y productividad.

En este sentido un patrón cuando contrata quiere tener la mayor certeza posible de que el empleado laborará por un tiempo largo para que dé los mejores resultados y para que la tasa de retorno de la inversión en capacitación sea adecuada.

Toda vez que las mujeres, en promedio, tienen más incidencia en retirarse de actividades laborales para enfocarse a la crianza de los hijos o para el cuidado de personas mayores, un patrón toma decisiones a favor de contratar varones para aumentar el desempeño esperado de su plantilla y por tanto maximizar sus beneficios.

En este sentido cabe hacer un señalamiento importante respecto a cómo afectan los permisos de maternidad. No debe dejarse de lado que cuando las mujeres se embarazan y dan a luz a un hijo se separan del trabajo por 3 meses, en los cuales el patrón pierde un recurso que puede ser difícil de suplir en la medida en que la especialización o experiencia requeridas sean importantes. Sin embargo, en el caso mexicano los permisos de maternidad son cubiertos por las instituciones de seguridad social y su financiamiento es tripartita, aportan los empleados, los patrones y el Estado. Además las aportaciones se hacen

independientemente del sexo del empleado, así que no existe una diferencia en el costo de los permisos de maternidad entre mujeres y hombres para los patrones.

En sí mismo ese periodo de tres meses puede ser una causa de las diferencias salariales, puesto que para un patrón la posibilidad de perder un recurso calificado por ese lapso puede implicar costos. Sin embargo, toda vez que este fenómeno es inherente a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, y por tanto permanecerá constante, el tema que sí se busca atender principalmente en las alternativas es el de la permanencia de las mujeres en el empleo aún teniendo hijos.

Aunque debe tomarse en cuenta que en las últimas décadas la tasa de fecundidad se ha reducido de manera importante, mientras que en 1976 era de 5.7 nacimientos en promedio por mujer, en el año 2004 fue de 2.2 nacimientos por mujer.[25]

V.2 Alternativas.

Las alternativas entonces buscan incentivar la permanencia de las mujeres en el trabajo y la disminución de las preferencias a favor de los hombres. A continuación se delinean cada una de ellas.

V.2.1 Instalación y operación de más guarderías.

Toda vez que el rol del cuidado de los hijos se considera en mayor medida una responsabilidad de las madres. Estas requieren tener la certeza de que sus hijos estarán bien cuidados para participar en el mercado laboral, la ausencia de esta condición es un incentivo para que las mujeres dejen su trabajo o simplemente no entre al mercado laboral.

Sin embargo la disponibilidad de servicios de guardería es muy limitada. Tan solo el 4.70% de los niños menores de seis años tienen acceso a una guardería pública. Y menos del

[25] INEGI, 2005, “Mujeres y Hombres en México 2005”, Novena Edición, p. 67

4.00% están en guarderías privadas. Por lo que la mayoría de los niños en esta edad son cuidados por familiares incluidas sus propias madres.[26]

La capacidad instalada de las guarderías operadas bajo los esquemas del Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, la principal institución de seguridad social, ha aumentado más del doble en los últimos 5 años[27], sin embargo se requiere de una capacidad mayor para contar con los servicios suficientes, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2004, de un total de 14.5 millones de niños de 0 a 6 años, 12.2 millones de niños son cuidados por sus madres, mientras que solo 326,088 son cuidados en guarderías públicas y privadas, el restos son cuidados por familiares, o por no familiares remunerados o no remunerados.

Esta limitación de servicios constituye una limitación para la participación y permanencia de las mujeres con hijos en el mercado laboral. La propuesta es incrementar el presupuesto de las agencias de seguridad social para la instalación de más guarderías y el aumento de la capacidad instalada.

La propuesta es que estos servicios no sean prestados directamente por las agencias, sino que la ampliación sea por medio de servicios subrogados.

V.2.2 Transferencias a las madres con hijos hasta de seis años que trabajen.

Esta alternativa consiste en otorgar un apoyo o transferencia a las madres de niños de hasta 6 años que se encuentren ocupadas y que no tengan acceso a los servicios de guarderías públicas. El objetivo es establecer un incentivo para que permanezcan o ingresen al mercado laboral y se disminuya la proporción de mujeres que no trabajan o dejan de trabajar por tener hijos.

[26] INEGI, 2005, “Mujeres y Hombres en México 2005”, Novena Edición, p. 402
[27] IMSS, 2005, Informe de la Dirección General, p.82

Con este apoyo se establecería una tendencia hacia la igualación de los patrones de desarrollo de mujeres y hombres en el mercado laboral. Aumentando la continuidad de las mujeres en actividades productivas durante su vida reproductiva y de maternidad. El monto del apoyo deberá ser calculado con base al precio promedio de un servicio de guardería.

V.2.3 Establecimiento del permiso de paternidad obligatorio

Consiste en reformar la legislación laboral para establecer un periodo obligatorio de descanso para lo padres, que sea complementario al de la madre, es decir que comience a partir de que el periodo de la madre termine, después de la sexta semana del nacimiento del hijo y con una duración de un mes.

El financiamiento del permiso se haría bajo el mismo esquema actual que el del permiso de maternidad, de manera tripartita y cobrado por igual para mujeres u hombres trabajadores.

El objetivo es disminuir la diferencia de tiempo en que los padres dejan de trabajar por el nacimiento de un hijo, actualmente esa diferencia es de tres meses, que es el periodo del permiso de maternidad, ya que los varones no tienen esta prestación. Con esta alternativa se reduciría la diferencia a 2 meses y por tanto la diferencia en la permanencia en el trabajo entre mujeres y hombres disminuiría.

V.2.4 Mecanismo de reconocimiento social a las organizaciones públicas y privadas que tengan esquemas de igualdad salarial para mujeres y hombres.

Esta alternativa busca que los patrones reciban un beneficio por el reconocimiento al ser distinguidos por contar con esquemas de igualdad salarial. El objetivo es disminuir la incidencia de los prejuicios o preferencias que provocan discriminación.

Los patrones podrían aprovechar este reconocimiento como un atributo de sus marcas o sus servicios que incidiera en las decisiones de compra de sus clientes o en la satisfacción de sus usuarios.

Este mecanismo es de carácter incremental puesto que las empresas reciben el beneficio mientras que el reconocimiento les sirva como un atributo diferenciador de sus marcas. En el largo plazo esta alternativa debería ser sustituida por mecanismos para reforzar el cumplimiento de la ley, es decir la obligación de no establecer distinciones laborales por razón de sexo, que actualmente se considera políticamente inviable por sus altos costos en el corto plazo y por la fuerza de las organizaciones de patrones como coalición en contra.

V.3 Evaluación de las alternativas

Las alternativas propuestas no son todas excluyentes, su instrumentación podría ser complementaria para reforzarse entre sí. A continuación se hace una breve evaluación de los pros y contras de cada una de las alternativas propuestas.

V.3.1 Instalación y operación de más guarderías.

Para la instrumentación de esta alternativa se requiere la aprobación de un mayor presupuesto por parte de la Cámara de Diputados. Para lograr el apoyo existen grupos que podrían integrar una coalición a favor como son los grupos organizados de mujeres, organizaciones empresariales con responsabilidad social, legisladoras y las organizaciones con posibilidades de operar las guarderías. En contra se prevé al Sindicato de Trabajadores del Seguro Social por que no se generarían más agremiados, y los competidores por presupuestos adicionales, que son dependencias y entidades públicas.

Las dependencias y entidades públicas son parte del ejecutivo por lo que esta iniciativa tendría que ser impulsada desde la cúpula del poder ejecutivo. En lo que se refiere al Sindicato, la experiencia reciente ha demostrado la dificultad para operar cambios que no

beneficien sus intereses, por lo que esta iniciativa tendría problemas para pasar por ese filtro y requeriría de la inversión de capital político. En este sentido tendría que competir con reformas que también requieren la inversión de mucho capital político como la fiscal o la energética, que además son más prioritarias.

V.3.2 Transferencias a las madres con hijos de hasta seis años que trabajen.

En este caso se puede disminuir la posición en contra por parte del Sindicato del IMSS puesto que el apoyo se daría a las madres sin algunas restricción de uso, es decir lo podrían utilizar para pagar una guardería pero también para pagar a un familiar o no familiar que cuide a sus niños o para cualquier otro uso que crean conveniente.

El argumento en contra podría ser que sea un apoyo sólo para las mujeres y no para los hombres, y por tanto calificarse de inequitativo. Este argumento tendría que ser superado por argumentos a favor del sano desarrollo de los niños y del apoyo a madres trabajadoras.

También se requeriría del apoyo y voluntad del titular del ejecutivo para lograr la asignación de presupuesto para este fin.

Toda vez que este apoyo sólo se daría a las mujeres con hijos de 0 a 6 años que trabajen y que no tengan acceso a servicios de guardería sí significaría un incentivo para seguir trabajando. Sin embargo, su instrumentación se tendría que hacer por medio de las agencias de seguridad social para poder establecer medidas de control por lo que quedarían excluidas las mujeres sin acceso a seguridad social y aumentaría la brecha de beneficios entre quienes tienen y no tienen seguridad social.

Una limitación para la evaluación de esta alternativa fue que no se cuenta con la información sobre el número de madres trabajadoras que tienen hijos de 6 años o menos, para calcular el presupuesto requerido para su instrumentación, se considera que este presupuesto debería ser comparado con el valor agregado de la diferencia salarial entre

mujeres y hombres, es decir el monto que debería ser sumando a todos los salarios de las mujeres para conseguir la igualdad salarial, un 15% adicional de la masa salarial de las mujeres.

V.3.3 Establecimiento del permiso de paternidad obligatorio

Esta alternativa presenta beneficios porque disminuye la diferencia de tiempo de la ausencia en el trabajo por el nacimiento de un hijo entre mujeres y hombres de tres meses a dos meses, y se produce un ajuste en la percepción de los empleadores sobre la discontinuidad del trabajo de las mujeres. Además puede mejorar la relación de los padres varones con sus hijos en una edad muy sensible, y la responsabilidad de los hombres hacia las cuestiones familiares.

Sin embargo tendría una coalición fuerte en contra por parte de los patrones pues perderían más recursos laborales durante periodos de tiempo y se incrementarían los costos de la seguridad social. También se incrementarían los costos para empleados y para el gobierno.

En estos tiempos es prioritario aumentar los costos de la seguridad social para financiar los fondos de pensiones, por lo que sería menos viable una medida en este sentido.

V.3.4 Mecanismo de reconocimiento social a las organizaciones públicas y privadas que tengan esquemas de igualdad salarial para mujeres y hombres.

Esta medida no requiere grandes consensos políticos, puesto que no se requieren reformas y porque el presupuesto para operarla no es muy grande. Actualmente el Instituto Nacional de las Mujeres desarrolla un esquema donde otorga el “Distintivo en Equidad de Género” a las organizaciones públicas y privadas que asumen un compromiso a favor de la igualdad de mujeres y hombres a partir de una auditoria independiente y externa de un sistema de gestión que incluye requisitos a favor de la igualdad salarial. El esquema ya existe y podría

ser fortalecido con presupuestos adicionales anuales de aproximadamente 10 millones de pesos.

Con este mecanismo, actualmente están auditadas 39 organizaciones con 170,000 empleados y se puede lograr que más organizaciones se sumen, aumentado el número de empleados cubiertos.

Sin embargo este esquema tiene limitaciones puesto que el número de personas empleadas en estas organizaciones es menor comparado con una población ocupada de 43 millones, pero es un esquema incremental congruente con el reconocimiento a los patrones sin prejuicios o preferencias o que los tienen en menor escala, y que a partir de su difusión y efecto imitación pueda contribuir a disminuir los "tastes for discrimation" a los que se refiere Becker.

V.4 Recomendaciones

A partir de la evaluación a las 4 alternativas, las siguientes son las recomendaciones. Es importante recalcar que estas no son excluyentes, de hecho se recomienda su instrumentación de manera simultánea para provocar un mayor efecto.

Las recomendaciones buscan atacar las dos causas enunciadas que provocan discriminación salarial. Las recomendaciones 1) y 2) buscan provocar una tendencia de cambio hacia la igualación de los patrones de desarrollo entre mujeres y hombres en el mercado laboral, mientras que las recomendaciones 3) y 4) están enfocadas a coadyuvar en la disminución de los prejuicios sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral.

1) Continuar con el aumento de cobertura de las guarderías como hasta el momento lo está haciendo el IMSS, a pesar de que todavía la oferta es muy limitada es un instrumento muy bueno para promover la estabilidad laborar de las mujeres y en la

medida de que se amplié se espera que se generen impactos positivos en contra de la discriminación salarial.

No se recomienda otra acción en específico en este rubro para evitar que el tema se vuelva parte de la agenda de la organización sindical y se produzca un resultado contraproducente.

2) Diseñar un esquema de transferencias para las madres trabajadoras con hijos menores a 6 años. Se considera que este esquema es viable y puede ser un instrumento para contribuir a la estabilidad de las mujeres en el mercado laboral.

Se recomienda que los apoyos se den por madre y no por hijo, pues podría producir un efecto contraproducente al incentivar la fecundidad.

Un punto clave es el cálculo y determinación de los montos. Se recomienda como se mencionó anteriormente que sean similares al costo de una guardería pero que su utilización no se restringa a este fin.

Se sugiere que este apoyo solo se de a las madres trabajadoras que no cuentan ya con un servicio público de guardería, pues al final de cuentas continúan trabajando y tienen ya un incentivo para su estabilidad.

3) Continuar con la instrumentación del mecanismo de reconocimiento a organizaciones públicas y privadas. Se recomienda incrementar su presupuesto para que el número de empleados cubiertos en este esquema se incremente más rápidamente.

Otro aspecto importante es priorizar la difusión del reconocimiento para lograr su posicionamiento entre el público en general, ya que en la medida en que sea más

conocido aumenta el beneficio “intangible” o en imagen para quienes ya lo tienen e incentiva a que más se sumen.

4) También es importante destinar recursos a la investigación y a la difusión de sus resultados. Los tópicos que deben ser financiados son i) la productividad de mujeres y hombres, y ii) la evolución de los patrones de estabilidad laboral de las mujeres. La intención es que se eliminen la posibilidad de que los empleadores tomen decisiones en base a mitos, y además que los cambios en los patrones de estabilidad sean informados a la sociedad con el objetivo de provocar modificaciones en las políticas salariales y de contratación de los empleadores. Evitando problemas de información asimétrica.

VI. Bibliografía

Becker, Gary S. 1971, “The Economics of Discrimination”, Second Edition.

Blau, Francine D. y Marianne A. Ferber 1992, “The economics of Women, Men, and Work”, 2nd ed. pp 138-237

Cain, Glen G. 1986, “The economic analysis of labor market discrimination: a survey”, Handbook of labor economics, vol. 1, pp. 693-781

Herrero, Verónica. De Santis, Mariana y Gertel, Héctor R. 2004, “Un examen empírico del empleo y la remuneración docente en las escuelas de Argentina en 1998 y 2002 aplicando ecuaciones de ingreso corregidas por selectividad”

IMSS. 2005, “Informe de la Dirección General”

INEGI, Catálogo de carreras de nivel técnico profesional, licenciatura y posgrado.

INEGI, Clasificación de actividades económicas de la Encuesta Nacional de Empleo.

INEGI, Clasificación mexicana de ocupaciones

INEGI, Documento metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo.

INEGI. 2004, “Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2004”

INEGI, Instructivo de codificación de actividades económicas de la encuesta nacional de empleo.

INEGI, Instructivo para la codificación de escolaridad.

INEGI, Instructivo para la codificación de ocupaciones.

INEGI, Manual del crítico-codificador de la encuesta nacional de empleo urbano

INEGI. 2005, “Mujeres y hombres en México 2005”. Novena edición.

Inmujeres. 2003, “Las mexicanas y el trabajo II”

Jasso, Irma y Acevedo, Gloria J. 2004, “La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral”, publicado en Ciencia UANL/VOL. VII, No. 1, Enero-Marzo

Rendon, Teresa. 2001, “Costos laborales diferenciados por sexo en México”, Proyecto Regional OIT, Costos laborales desagregados por sexo en América Latina

Van der Meulen Rodgers, Yana. 1999, “Protecting Women and Promoting Equality in the Labor Market: Theory and Evidence”, Policy research report on Gender and Development working paper series No. 6. The World Bank.

VII. Anexo

Resultados de las regresiones y de la descomposición Oaxaca-Blinder

xi: regress lninghora aniosesc exppot exppot2 sexo i.divacteco i.gpoocuppal i.edocivil i.ent [fweight=fac] if sexo==1

i.divacteco _Idivacteco_1-9 (naturally coded; _Idivacteco_9 omitted)
i.gpoocuppal _Igpoocuppa_11-99 (naturally coded; _Igpoocuppa_71 omitted)
i.edocivil _Iedocivil_1-6 (naturally coded; _Iedocivil_2 omitted)
i.ent _Ient_1-32 (naturally coded; _Ient_11 omitted)

Number of obs =20701541
F(65,20701475) =41594.0

Source	SS	df	MS
> 0			
Model	2115719.86	65	32549.5363
Residual	1620001420701475		.782553608
> 5			
Total	18315733.820701540		.884752236
> 2			

Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.115
Adj R-squared = 0.1155
Root MSE = .8846

lninghora	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf. Interval]	
Aniosesc	.0072907	.00007	104.15	0.000	.0071535	.0074279
exppot	.0101955	.0000483	211.27	0.000	.0101009	.01029
exppot2	-.000161	7.88e-07	-204.41	0.000	-.0001625	-.0001595
Sexo (dropped)						
_Idivactec~1	.0110278	.0020453	5.39	0.000	.0070191	.0150364
_Idivactec~2	.0587428	.0029702	19.78	0.000	.0529213	.0645643
_Idivactec~3	-.0273253	.0006915	-39.52	0.000	-.0286806	-.02597
_Idivactec~4	.1733666	.0008059	215.13	0.000	.1717872	.1749461

_Idivactec~5	-.0059044	.0025171	-2.35	0.019	-.0108379	-.000971
_Idivactec~6	.0050188	.0007321	6.85	0.000	.0035838	.0064538
_Idivactec~7	.5207193	.0010974	474.52	0.000	.5185685	.5228701
_Idivactec~8	.083919	.0021464	39.10	0.000	.0797121	.088126
_Igpoocup~11	.1566794	.0014486	108.16	0.000	.1538401	.1595187
_Igpoocup~12	.0571776	.00139	41.14	0.000	.0544533	.0599019
_Igpoocup~13	.3156919	.0015217	207.46	0.000	.3127095	.3186743
_Igpoocup~14	.9539051	.0021995	433.69	0.000	.9495942	.958216
_Igpoocup~21	.459655	.0015696	292.84	0.000	.4565786	.4627314
_Igpoocup~41	.2010112	.0022019	91.29	0.000	.1966956	.2053268
_Igpoocup~51	.1777689	.0016219	109.61	0.000	.1745901	.1809477
_Igpoocup~52	.0654972	.0009246	70.84	0.000	.063685	.0673093
_Igpoocup~53	-.0090308	.0012562	-7.19	0.000	-.011493	-.0065686
_Igpoocup~54	-.1118604	.0010859	-103.02	0.000	-.1139886	-.1097321
_Igpoocup~55	.2326071	.0012222	190.32	0.000	.2302117	.2350025
_Igpoocup~61	.0525888	.0014323	36.72	0.000	.0497816	.055396
_Igpoocup~62	-.2458567	.001155	-212.86	0.000	-.2481205	-.2435928
_Igpoocup~72	.5620496	.0011557	486.32	0.000	.5597844	.5643148
_Igpoocup~81	.0208409	.0009984	20.87	0.000	.0188841	.0227977
_Igpoocup~82	.1636744	.0021239	77.06	0.000	.1595117	.1678372
_Igpoocup~83	-.6695506	.001338	-500.41	0.000	-.672173	-.6669281
_Igpoocup~99	.4184532	.1035784	4.04	0.000	.2154432	.6214632
_Iedocivil_1	-.0246081	.0005759	-42.73	0.000	-.0257367	-.0234794
_Iedocivil_3	-.0132889	.000619	-21.47	0.000	-.014502	-.0120757
_Iedocivil_4	.0695117	.0022924	30.32	0.000	.0650187	.0740048
_Iedocivil_5	.0076486	.0014875	5.14	0.000	.0047331	.0105641
_Iedocivil_6	.0500907	.0019106	26.22	0.000	.0463461	.0538354
_Ient_1	-.1764084	.0022163	-79.60	0.000	-.1807522	-.1720646
_Ient_2	.2565654	.0013709	187.15	0.000	.2538784	.2592523
_Ient_3	-.104373	.0026572	-39.28	0.000	-.1095811	-.099165
_Ient_4	-.256617	.0024823	-103.38	0.000	-.2614821	-.2517518
_Ient_5	-.0481335	.0014829	-32.46	0.000	-.0510399	-.0452272
_Ient_6	-.0619223	.002463	-25.14	0.000	-.0667497	-.0570948
_Ient_7	-.4982041	.001495	-333.24	0.000	-.5011343	-.4952738
_Ient_8	.1010418	.0013797	73.24	0.000	.0983378	.1037459
_Ient_9	-.006184	.0011155	-5.54	0.000	-.0083704	-.0039976
_Ient_10	-.1054191	.0019047	-55.35	0.000	-.1091522	-.101686
_Ient_12	.0291673	.001608	18.14	0.000	.0260156	.0323189
_Ient_13	-.1861622	.0016327	-114.02	0.000	-.1893621	-.1829622
_Ient_14	.0872277	.001214	71.85	0.000	.0848483	.0896072
_Ient_15	-.0954457	.0010322	-92.47	0.000	-.0974687	-.0934227
_Ient_16	.0168611	.0013374	12.61	0.000	.0142397	.0194824
_Ient_17	.0409696	.0019872	20.62	0.000	.0370748	.0448644

_Ient_18	.1656884	.0021828	75.90	0.000	.1614101	.1699667
_Ient_19	.0709244	.0012525	56.63	0.000	.0684695	.0733793
_Ient_20	-.1002206	.0015615	-64.18	0.000	-.1032811	-.0971601
_Ient_21	-.1669462	.0012769	-130.75	0.000	-.1694488	-.1644435
_Ient_22	-.2080295	.0019681	-105.70	0.000	-.211887	-.204172
_Ient_23	-.2016403	.0019042	-105.89	0.000	-.2053725	-.1979082
_Ient_24	-.1006303	.0016231	-62.00	0.000	-.1038116	-.0974491
_Ient_25	-.1058489	.0014209	-74.49	0.000	-.1086339	-.1030639
_Ient_26	-.1517756	.001483	-102.34	0.000	-.1546822	-.148869
_Ient_27	-.0693774	.0015856	-43.75	0.000	-.0724851	-.0662696
_Ient_28	.0751033	.0013934	53.90	0.000	.0723724	.0778343
_Ient_29	-.1100264	.0021193	-51.92	0.000	-.1141802	-.1058726
_Ient_30	-.1473062	.0012167	-121.07	0.000	-.1496909	-.1449215
_Ient_31	-.2548792	.0016535	-154.15	0.000	-.2581199	-.2516384
_Ient_32	-.0644499	.0022106	-29.15	0.000	-.0687827	-.0601172
_cons	4.107606	.001646	2495.52	0.000	4.10438	4.110832

```
xi: regress lninghora aniosesc exppot exppot2 sexo i.divacteco i.gpoocuppal i.edocivil i.ent
[fweight=fac] if sexo==0

i.divacteco        _Idivacteco_1-9     (naturally coded; _Idivacteco_9 omitted)
i.gpoocuppal       _Igpoocuppa_11-99   (naturally coded; _Igpoocuppa_71 omitted)
i.edocivil         _Iedocivil_1-6      (naturally coded; _Iedocivil_2 omitted)
i.ent              _Ient_1-32          (naturally coded; _Ient_11 omitted)

Number of obs =12420014
F( 64,12419949) =21711.0

Source                    SS              df              MS
> 0
Model                     1297641.73      64              20275.652
Residual                  11598846.112419949              .933888386
> 6
Total                     12896487.812420013              1.03836347
> 8

Prob > F      =  0.0000
R-squared     =  0.100
Adj R-squared =  0.1006
Root MSE      =  .9663
```

lninghora	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf. Interval]

Aniosesc	.0261599	.0001053	248.34	0.000	.0259534	.0263663
exppot	.0147871	.0000652	226.79	0.000	.0146593	.0149149
exppot2	-.0001365	1.18e-06	-115.50	0.000	-.0001388	-.0001342
sexo	(dropped)					
_Idivactec~1	.2002761	.0048031	41.70	0.000	.1908623	.2096899
_Idivactec~2	.2359976	.0141259	16.71	0.000	.2083113	.263684
_Idivactec~3	.0318529	.0012782	24.92	0.000	.0293477	.034358
_Idivactec~4	.1483076	.0037247	39.82	0.000	.1410074	.1556078
_Idivactec~5	.1257374	.006078	20.69	0.000	.1138248	.13765
_Idivactec~6	.2032154	.0010092	201.36	0.000	.2012374	.2051934
_Idivactec~7	.0760834	.0026917	28.27	0.000	.0708079	.0813589
_Idivactec~8	.0903248	.0025284	35.72	0.000	.0853692	.0952804
_Igpoocup~11	.458264	.0019059	240.44	0.000	.4545285	.4619996
_Igpoocup~12	.1686638	.0017346	97.24	0.000	.1652641	.1720635
_Igpoocup~13	.4949977	.0015873	311.85	0.000	.4918866	.4981087
_Igpoocup~14	.4926891	.003925	125.52	0.000	.4849961	.500382
_Igpoocup~21	.5798119	.0027186	213.28	0.000	.5744836	.5851401
_Igpoocup~41	.5718124	.0051746	110.50	0.000	.5616702	.5819545
_Igpoocup~51	.2697303	.0028829	93.56	0.000	.2640799	.2753807
_Igpoocup~52	.1692614	.0013481	125.56	0.000	.1666192	.1719035
_Igpoocup~53	.1779317	.0016729	106.36	0.000	.1746529	.1812104
_Igpoocup~54	.0991628	.0018331	54.10	0.000	.09557	.1027555
_Igpoocup~55	.5542214	.0130117	42.59	0.000	.5287189	.5797238
_Igpoocup~61	.3287055	.0020528	160.12	0.000	.3246821	.332729
_Igpoocup~62	.039135	.0012027	32.54	0.000	.0367777	.0414922
_Igpoocup~72	.577211	.0013174	438.15	0.000	.574629	.5797931
_Igpoocup~81	.2949997	.0011685	252.46	0.000	.2927095	.29729
_Igpoocup~82	.6005513	.0014208	422.69	0.000	.5977666	.6033359
_Igpoocup~83	-.2234584	.0044172	-50.59	0.000	-.2321159	-.2148009
_Igpoocup~99	(dropped)					
_Iedocivil_1	-.1666438	.000731	-227.95	0.000	-.1680766	-.165211
_Iedocivil_3	.0450969	.001037	43.49	0.000	.0430643	.0471295
_Iedocivil_4	-.0225825	.001764	-12.80	0.000	-.0260398	-.0191252
_Iedocivil_5	-.0421826	.0011086	-38.05	0.000	-.0443555	-.0400098
_Iedocivil_6	-.0009439	.0014202	-0.66	0.506	-.0037274	.0018396
_Ient_1	.0300914	.0030055	10.01	0.000	.0242007	.0359821
_Ient_2	.4051404	.0020021	202.36	0.000	.4012163	.4090644
_Ient_3	.1564627	.0040016	39.10	0.000	.1486197	.1643058
_Ient_4	-.2054985	.0034096	-60.27	0.000	-.2121812	-.1988158
_Ient_5	.1349359	.0021565	62.57	0.000	.1307092	.1391626
_Ient_6	.0155643	.003322	4.69	0.000	.0090533	.0220754
_Ient_7	-.6349421	.0022027	-288.26	0.000	-.6392592	-.630625
_Ient_8	.220067	.002037	108.03	0.000	.2160745	.2240595

_Ient_9	.1721894	.0015428	111.61	0.000	.1691655	.1752132
_Ient_10	-.0341967	.0026303	-13.00	0.000	-.0393519	-.0290415
_Ient_12	-.0011383	.0021763	-0.52	0.601	-.0054037	.0031271
_Ient_13	-.0895178	.0022448	-39.88	0.000	-.0939174	-.0851182
_Ient_14	.1753415	.001664	105.37	0.000	.1720801	.178603
_Ient_15	.0778934	.0014689	53.03	0.000	.0750145	.0807723
_Ient_16	-.0635159	.0019112	-33.23	0.000	-.0672618	-.05977
_Ient_17	.1169128	.002592	45.10	0.000	.1118325	.1219932
_Ient_18	.0260656	.0029349	8.88	0.000	.0203133	.0318178
_Ient_19	.2483093	.0017975	138.14	0.000	.2447862	.2518324
_Ient_20	-.0302976	.0020887	-14.51	0.000	-.0343913	-.0262039
_Ient_21	.0349033	.0017598	19.83	0.000	.0314541	.0383524
_Ient_22	-.100614	.0026306	-38.25	0.000	-.1057698	-.0954582
_Ient_23	-.0754285	.0026694	-28.26	0.000	-.0806605	-.0701965
_Ient_24	-.0763349	.0022518	-33.90	0.000	-.0807484	-.0719214
_Ient_25	-.0622969	.0019968	-31.20	0.000	-.0662105	-.0583833
_Ient_26	.0728821	.0020569	35.43	0.000	.0688507	.0769135
_Ient_27	-.0399144	.0024772	-16.11	0.000	-.0447696	-.0350592
_Ient_28	.1513945	.0019715	76.79	0.000	.1475304	.1552585
_Ient_29	-.0618772	.0030989	-19.97	0.000	-.067951	-.0558034
_Ient_30	-.1030896	.0017383	-59.30	0.000	-.1064967	-.0996825
_Ient_31	-.1736611	.0022984	-75.56	0.000	-.1781659	-.1691563
_Ient_32	-.0875289	.0030606	-28.60	0.000	-.0935276	-.0815301
_cons	3.382935	.0022688	1491.06	0.000	3.378489	3.387382

. Decomposition results for variables (as %s)

Variable	Attrib	Endow	Coeff
aniosesc	-19.0	-0.4	-18.5
exppot	-7.0	1.7	-8.7
exppot2	-2.8	-1.5	-1.3
sexo	0.0	0.0	0.0
_Idivacteco_1	-0.2	0.1	-0.3
_Idivacteco_2	0.0	0.0	-0.0
_Idivacteco_3	-1.0	-0.0	-1.0
_Idivacteco_4	1.9	1.9	0.0
_Idivacteco_5	-0.0	-0.0	-0.0
_Idivacteco_6	-7.0	-0.1	-6.9
_Idivacteco_7	3.8	3.3	0.6
_Idivacteco_8	-0.0	-0.0	-0.0

_Igpoocuppa_11	-1.3	-0.0	-1.2
_Igpoocuppa_12	-0.5	-0.1	-0.5
_Igpoocuppa_13	-2.9	-1.5	-1.4
_Igpoocuppa_14	0.7	0.5	0.2
_Igpoocuppa_21	0.3	0.5	-0.2
_Igpoocuppa_41	0.8	1.3	-0.5
_Igpoocuppa_51	0.1	0.2	-0.1
_Igpoocuppa_52	-0.1	0.7	-0.8
_Igpoocuppa_53	-1.0	0.0	-1.0
_Igpoocuppa_54	-1.4	-0.8	-0.6
_Igpoocuppa_55	1.9	1.9	-0.0
_Igpoocuppa_61	-0.7	0.0	-0.7
_Igpoocuppa_62	-1.8	2.1	-3.8
_Igpoocuppa_72	-0.8	-0.7	-0.1
_Igpoocuppa_81	-3.1	-0.1	-3.0
_Igpoocuppa_82	-7.0	-1.8	-5.2
_Igpoocuppa_83	-2.3	-2.1	-0.2
_Igpoocuppa_99	0.0	0.0	0.0
_Iedocivil_1	5.5	0.2	5.3
_Iedocivil_3	-0.5	-0.0	-0.5
_Iedocivil_4	0.1	-0.2	0.3
_Iedocivil_5	0.3	-0.0	0.3
_Iedocivil_6	0.1	-0.2	0.2
_Ient_1	-0.6	0.0	-0.6
_Ient_2	-0.3	0.2	-0.4
_Ient_3	-0.6	-0.0	-0.6
_Ient_4	-0.1	0.0	-0.1
_Ient_5	-0.5	-0.0	-0.5
_Ient_6	-0.2	0.0	-0.3
_Ient_7	0.3	-0.1	0.4
_Ient_8	-0.3	0.0	-0.3
_Ient_9	-0.5	0.0	-0.5
_Ient_10	-0.2	0.0	-0.2
_Ient_12	0.1	-0.0	0.1
_Ient_13	-0.2	0.1	-0.3
_Ient_14	-0.3	-0.0	-0.3
_Ient_15	-0.7	-0.0	-0.7
_Ient_16	0.2	-0.0	0.2
_Ient_17	-0.2	-0.0	-0.2
_Ient_18	0.4	-0.1	0.5
_Ient_19	-0.6	0.0	-0.6
_Ient_20	-0.2	0.0	-0.2
_Ient_21	-0.7	0.0	-0.7

_Ient_22	-0.2	0.1	-0.3
_Ient_23	-0.4	-0.0	-0.4
_Ient_24	-0.1	0.0	-0.1
_Ient_25	-0.1	0.0	-0.2
_Ient_26	-0.7	0.0	-0.7
_Ient_27	-0.1	-0.0	-0.1
_Ient_28	-0.2	-0.0	-0.2
_Ient_29	-0.2	-0.0	-0.1
_Ient_30	-0.1	0.0	-0.1
_Ient_31	-0.3	-0.0	-0.2
_Ient_32	0.1	0.0	0.1
Subtotal	-52.4	5.0	-57.4

Summary of decomposition results (as %)

Amount attributable:	-52.4
- due to endowments (E):	5.0
- due to coefficients (C):	-57.4
Shift coefficient (U):	72.5
Raw differential (R) {E+C+U}:	20.1
Adjusted differential (D) {C+U}:	15.0
Endowments as % total (E/R):	25.1
Discrimination as % total (D/R):	74.9

U = unexplained portion of differential
(difference between model constants)
D = portion due to discrimination (C+U)

positive number indicates advantage to high group
negative number indicates advantage to low group