



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



Dinámica del mercado laboral del sector transporte en México: un enfoque de género

Gabriela Cruz González
Salvador Hernández García
José Antonio Arroyo Osorno

Publicación Técnica No. 824
Querétaro, México
2024

ISSN 0188-7297

Esta investigación fue realizada en la Coordinación de Estudios Económicos y Sociales del Transporte del Instituto Mexicano del Transporte, por la Dra. Gabriela Cruz González, el M. en I. Salvador Hernández García y el M. en I. José Antonio Arroyo Osorno.

Esta investigación es el producto final del proyecto de investigación interna OI-02/24: Dinámica del mercado laboral del sector transporte en México: un enfoque de género.

Se agradecen los comentarios del Coordinador de Estudios Económicos y Sociales del Transporte.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan los puntos de vista del Instituto Mexicano del Transporte.

Tabla de Contenido

| | Página |
|--|--------|
| Sinopsis..... | v |
| Abstract..... | vii |
| Introducción..... | 1 |
| 1. Las mujeres en el sector transporte..... | 7 |
| 1.1 El rol de la mujer en el sector transporte..... | 8 |
| 1.2 El enfoque de género en las políticas públicas de México..... | 11 |
| 2. Aspectos generales del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) 2019..... | 19 |
| 2.1 Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019..... | 19 |
| 2.2 Grupo 83: Conductores de transporte y de maquinaria móvil..... | 21 |
| 3. Estructura del grupo 83: Conductores de transporte y maquinaria móvil..... | 27 |
| 3.1 Condiciones laborales de los Conductores de transporte y maquinaria móvil..... | 27 |
| 3.1.1 Supervisores de conductores de transporte y de maquinaria móvil (8301)..... | 29 |
| 3.1.2 Pilotos de aviación (8311)..... | 33 |
| 3.1.3 Capitanes y conductores de transporte marítimo (8321)..... | 34 |
| 3.1.4 Oficiales y marineros de cubierta y prácticos (8322)..... | 38 |
| 3.1.5 Oficiales maquinistas de transporte marítimo (8323)..... | 39 |
| 3.1.6 Conductores de pequeñas embarcaciones (lanchas, botes, trajineras, etcétera) (8324)..... | 41 |
| 3.1.7 Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero) (8331)..... | 44 |

| | | |
|--------|---|----|
| 3.1.8 | Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga (8341) | 48 |
| 3.1.9 | Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros (8342) | 52 |
| 3.1.10 | Choferes en casas particulares (8343) | 56 |
| 3.1.11 | Conductores de motocicleta (8344) | 60 |
| 3.1.12 | Otros conductores de transporte terrestre con motor no clasificados anteriormente (8349) | 64 |
| 3.1.13 | Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería (8351) | 65 |
| 3.1.14 | Conductores de maquinaria móvil para el movimiento de mercancías en fábricas, puertos, comercios, etcétera (8352) | 69 |
| 3.2 | Tasas de crecimiento 2018-2022 | 73 |
| 4. | Indicadores de Género | 77 |
| 4.1 | Índice de concentración | 77 |
| 4.2 | Índice de distribución | 79 |
| 4.3 | Brecha de género | 80 |
| 4.4 | Índice de feminización | 80 |
| | Conclusiones | 83 |
| | Bibliografía | 85 |

Sinopsis

El propósito de este trabajo es analizar la dinámica y estructura del mercado laboral del sector transporte en México con una perspectiva de género por categorías del grupo 83: Conductores de transporte y de maquinaria móvil de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) del sector laboral mexicano, por entidad federativa, las estimaciones se calcularán con los microdatos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022. La relevancia del presente análisis no solamente son las estimaciones por grupo unitario y por género de ese segmento de mercado, ya que además se presenta el cálculo de los indicadores de género, los cuales muestran no solo el porcentaje de concentración y distribución de ambos géneros en los catorce grupos unitarios que conforman el grupo 83, sino que también se estima la brecha de género y el índice de feminización que hay en cada uno de los grupos de los Conductores de transporte y maquinaria móvil, dichos indicadores comprueban que las mujeres se incorporan en menor proporción al mercado laboral que los hombres de dicho sector, lo que a su vez evidencia las desigualdades laborales entre hombres y mujeres dentro de cada grupo en particular.

Abstract

The purpose of this work is to analyze the dynamics and structure of the labor market in the transportation sector in Mexico with a gender perspective by categories of group 83: Transport and mobile machinery drivers according to the National Occupation Classification System (SINCO) of the Mexican labor sector, the estimates will be calculated with de microdata of the National Survey of Household Income and Expenses (ENIGH) 2022. The relevance of this analysis is not only the estimates by unit group and by gender of that market segment, since it also presents the calculation of the gender indicators, which show not only the percentage of concentration and distribution of both genders in the fourteen unit groups that make up group 83, but also the gender gap and feminization index that exists in each of the groups of Transport and mobile machinery drivers. These indicators prove the women enter the labor market in a smaller proportion than men in this sector, which in turn shows the labor inequalities between men and women within each particular group.

Introducción

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 está estructurado por tres ejes generales agrupados en tres temáticas: 1) Justicia y Estado de Derecho, 2) Bienestar y 3) Desarrollo Económico. Asimismo, se detectaron tres temas comunes a los problemas públicos que fueron identificados y se definieron tres ejes transversales: 1) Igualdad de género, no discriminación e inclusión; 2) Combate a la corrupción y mejora de la gestión pública; 3) Territorio y desarrollo sostenible. “Estos tres ejes se refieren a las características que agudizan los problemas a los que se enfrenta México y cuya atención deberá estar presente en todo el proceso que siguen las políticas públicas, es decir, desde su diseño hasta su implementación en el territorio por el Gobierno de México”¹.

Respecto al primer eje transversal: Igualdad de género, no discriminación e inclusión, el PND “parte de un diagnóstico general donde se reconoce las desigualdades que existen por motivos de sexo, género, origen étnico, edad, condición de discapacidad y condición social o económica, así como las desigualdades territoriales. La eliminación o reducción de éstas requiere de un proceso articulado en la planeación, el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas, programas y acciones de todos los sectores, ámbitos y territorios, con perspectiva de género, no discriminación, de ciclo de vida, de interculturalidad y de desarrollo territorial. Todo lo anterior, sin dejar a nadie atrás”².

En cuanto a los ejes generales, el objetivo 2.11 del eje 2. Bienestar, trata sobre “Promover y garantizar el acceso a un trabajo digno, con seguridad social y sin ningún tipo de discriminación, a través de la capacitación en el trabajo, el diálogo social, la política de recuperación de salarios y el cumplimiento de la normatividad laboral, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad”³.

¹ Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, p. 28

² Ibidem., p. 34

³ Ibidem., p. 125

Con relación al Programa Sectorial de Comunicaciones y Transportes (PSCT) 2020-2024, esta investigación está alineada al Objetivo Prioritario 5.1: “Contribuir al bienestar social mediante la construcción, modernización y conservación de infraestructura carretera accesible, segura, eficiente y sostenible, que conecte a las personas de cualquier condición, con visión de desarrollo regional e intermodal⁴”. Dentro de dicho objetivo, se alinea con la estrategia prioritaria 1.5: “Mejorar la planeación y prospectiva de la infraestructura carretera, para contar con procesos sólidos y ágiles de terminación de obra y detectar oportunamente las necesidades futuras de la infraestructura carretera, y con la acción puntual: 1.5.5: Aumentar la investigación científica y capacidad tecnológica vinculadas a las necesidades del sector⁵”.

Por otra parte, el PSCT 2020-2024, en paralelo con el Apartado III: Economía del PND 2019-2024 dentro del rubro denominado “*Impulsar la reactivación económica, el mercado interno y el empleo*”, señala que el sector público fomentará la creación de empleos, mediante programas sectoriales, proyectos regionales y obras de infraestructura. Es en este sentido que va encaminada la presente investigación: realizar un análisis estadístico de los niveles de ingresos, nivel de escolaridad y grado de participación de la mujer en el mercado laboral del sector transporte en México de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones⁶ (SINCO) 2019.

Respecto a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación⁷, en donde sus principales ejes son: “incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de

⁴ Programa Sectorial de Comunicaciones y Transportes 2020-2024. Programa Sectorial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

⁵ Ibidem. p. 34

⁶ El SINCO 2019, es un documento de consulta y apoyo para ordenar y describir las ocupaciones que se realizan en la República Mexicana. www.inegi.org.mx

⁷ La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación “es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores”. www.gob.mx/normalaboral

oportunidades⁸”, la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes (SICT) en su impulso por la igualdad laboral y no discriminación como parte importante de su cultura organizacional, fue la primera dependencia en recibir dicha certificación en 2016, misma que se recertificó en vigor hasta 2024.

De acuerdo con datos de la SICT, de las personas empleadas en las oficinas centrales de la Secretaría, el 43 % de la plantilla laboral son mujeres. Otras acciones que lleva a cabo la Secretaría como parte de su política laboral para incorporar la perspectiva de género y no discriminación son: garantizar la igualdad salarial; contar con un programa para prevenir y atender la violencia laboral, así como de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores con igualdad y trato de oportunidades.

En cuanto a los ejes generales, el Objetivo 3.2 del eje 3: Desarrollo económico, trata sobre “Propiciar un ambiente que incentive la formalidad y la creación de empleos y que permita mejorar las condiciones laborales para las personas trabajadoras⁹”.

De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2020 el mercado laboral se caracterizó por tener más hombres que mujeres en la Población Económicamente Activa (PEA). En relación con la participación económica, las mujeres tuvieron un incremento al pasar de 40.1 % en 2005 a 44.9 % en 2020. Por su parte, la tasa de participación de los hombres disminuyó al pasar de 80.3 % a 76.4 % en ese mismo periodo de tiempo. Sin embargo, la brecha en cuanto a la tasa de participación económica por sexo sigue siendo amplia.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “estima que reducir la brecha de género existente en la tasa de actividad en 25 % para 2025 (compromiso del G20) generaría a la economía mexicana una ganancia de 148 mil millones de dólares. Esto supondría un incremento de 8.5 puntos porcentuales en la tasa de actividad femenina, lo que a su vez significa que 4.6 millones de mujeres entrarían en la mano de obra, con el consiguiente impulso del Producto Interno Bruto¹⁰”.

⁸ Ibidem.

⁹ Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, p. 144

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias del empleo femenino 2017.

Actualmente la temática sobre género es de vital importancia, pues, aunque sigue predominando el género masculino en el mercado laboral, cada día se van incorporándose más mujeres a éste, ya que de acuerdo con los Censos Económicos 2019 del INEGI a nivel nacional las personas ocupadas en México son del 56.1 % hombres y 43.9 % mujeres. Para el caso particular del sector *Transportes, correos y almacenamiento*, la participación femenina en 2018 fue de 17.9 %.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe sobre la política de transporte 2013, señala que es *difícil obtener estadísticas detalladas y precisas sobre el empleo femenino en el sector transporte, especialmente en el caso de las modalidades de transporte específicas* (Turnbull, et al; 2013), de ahí uno de los principales alcances de esta investigación, cuyo objetivo es calcular y analizar la participación de la mujer en el sector transporte, comparando diversas variables con su contraparte masculina como son: nivel de escolaridad, prestaciones laborales, horas trabajadas e ingresos; por entidad federativa.

Es así como el *enfoque de género* es importante no sólo a nivel nacional sino también a nivel internacional, pues diversos autores están centrando su atención en el análisis del mercado laboral con una perspectiva de género.

Por otra parte, las medidas que propone los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) sobre la equidad de género respecto a las condiciones del mercado de trabajo son: *promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; combatir las causas subyacentes de la segregación profesional y sectorial; y transformar las instituciones para prevenir y eliminar la discriminación, la violencia y el acoso a mujeres y hombres*. Respecto a factores socioeconómicos, se recomienda emprender medidas como: *emprender políticas mejoradas centradas en promover el equilibrio entre el trabajo y la familia; crear y proteger empleos de calidad en la economía de terceros; y concentrarse en el contexto macroeconómico y en la economía informal*.

Uno de los objetivos sobre la igualdad de género de la OIT es “promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana¹¹”.

Ante la situación actual de la mujer en el mercado laboral, con motivo del centenario de la OIT (celebrado en 2019), su director lanzó una iniciativa en

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, www.ilo.org

materia de igualdad de género y no discriminación. De acuerdo con Turnbull, et al, (2013) *“en numerosos países y sectores de todo el mundo, se sigue considerando que el ámbito del transporte no es lugar para las mujeres. Las mujeres que trabajan en el sector transporte se hallan a menudo confinadas a empleos con sueldos (más) reducidos, una posición (más) baja y pocas oportunidades, si las hubiera, de desarrollar una carrera”*.

De acuerdo con un estudio presentado por Mancini (2016), en el que analiza la movilidad de la fuerza de trabajo de la mujer en México, se observa que la mayoría de las mujeres inician su trayectoria laboral en el sector servicios, específicamente en el comercio. Mancini observa que, *“las transiciones laborales femeninas son relativamente estables en el tiempo (individual y social), en parte, por la propia selectividad de las mujeres: entran en menor medida al mercado de trabajo, por lo general más tarde y con más calificación que los hombres, permanecen casi con exclusividad en el empleo asalariado e ingresan prácticamente en forma directa al sector servicios o al comercio”¹²*.

Así pues, el objetivo de este trabajo es analizar la dinámica y estructura del mercado laboral del sector transporte en México con una perspectiva de género por categorías del grupo 83: Conductores de transporte y de maquinaria móvil de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) del sector laboral mexicano, por entidad federativa, haciendo uso de los microdatos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022, cubriendo así el rubro de “Población, empleo, ingresos y educación” del Plan de Transporte de la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes.

Con relación a la metodología, las estimaciones se realizarán mediante cálculos propios con microdatos de la ENIGH 2022, se utilizará para la generación y cálculo de las variables de empleo en el sector transporte la clasificación del catálogo del SINCO. Las características del diseño estadístico de la ENIGH 2022 son: un tamaño de la muestra de 105 mil 525 viviendas; la unidad de observación es el hogar; la unidad de muestreo es la vivienda; la unidad de análisis es el hogar, la vivienda y los integrantes del hogar. Todo ello nos permitirá calcular y generar las nuevas variables para el análisis propuesto, así como el cálculo de los indicadores de género.

¹² Mancini, F., (2016), Cambios y continuidades en la movilidad laboral de la fuerza de trabajo femenina en México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Notas de Población No. 102, enero-junio de 2016, año XLIII, Santiago de Chile, p. 229-248

El trabajo está estructurado de la siguiente forma, el primer capítulo habla sobre la perspectiva de género en el sector transporte, dando una visión general de cómo ha sido abordado el tema a nivel internacional, así como la implementación de éste en los planes de desarrollo y programas sectoriales del país. El capítulo dos muestra los aspectos generales del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) 2019, así como la descripción del Grupo 83: Conductores de transporte y maquinaria móvil a nivel de grupo unitario, en este nivel aplica el criterio de especialización de las competencias a mayor detalle. El capítulo tercero, presenta la estructura del grupo 83, es decir, las estimaciones que se calcularon con los microdatos de la ENIGH 2022 para obtener el panorama laboral del Grupo 83, algunas variables estimadas son: nivel de escolaridad, nivel de ingreso salarial, jornada laboral (medido en horas trabajadas a la semana), población ocupada por entidad federativa, condiciones laborales (fue subordinado, trabajo por cuenta propia, tuvo contrato, tiene prestaciones, cuenta con servicio médico), todas estas variables se calcularon no solo por grupo unitario sino también por género. El capítulo cuatro, presenta los indicadores de género de cada uno de los catorce grupos unitarios del grupo 83: índice de concentración, índice de distribución, brecha de género y el índice de feminización. En el último apartado se presentan las conclusiones.

1. Las mujeres en el sector transporte

Hablar de “perspectiva de género”, tiene la finalidad de mostrar las diferencias entre los hombres y las mujeres en los ámbitos cultural, laboral y social, entre muchos otros, en favor de aminorar tales diferencias.

Algunas medidas a adoptar en pro de la equidad de género son: una distribución equitativa de las actividades laborales y una mayor participación de la mujer en la toma de decisiones respecto a la participación en el Estado. De esta forma, se podrá ver a la mujer no como un ente aislado de la sociedad sino como parte integral de la misma.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2024), en México, 53 % de las personas que viven en situación de pobreza son mujeres, lo cual se traduce no solo en una brecha de género sino también en un obstáculo para avanzar en la situación económica y social de las mujeres, tanto en el mercado laboral como en el trabajo no remunerado (trabajo doméstico y de cuidados).

Como parte de las acciones para financiar los derechos de las mujeres para acelerar la igualdad, la ONU Mujeres (2024), señala que *“para alcanzar la Agenda 2030, el financiamiento de políticas y programas orientados a cerrar las brechas de género representa una oportunidad para acelerar el progreso hacia sociedades igualitarias, inclusivas y que beneficien a las personas. Estudios demuestran que cerrar las brechas de género podría aumentar el PIB per cápita en un 20 % en todas las regiones del mundo. En México, un ejemplo concreto es el impulso a Sistema Integrales de Cuidados, los cuales además de liberar tiempo para las mujeres al reducir las cargas de trabajo, estimulan la creación de empleo y generan retornos en la inversión¹³”*.

¹³ Estimaciones de la ONU Mujeres e INMUJERES, muestran que destinar un 1.16 % del PIB a servicios de cuidado infantil para niños de 0 a 4 años aumentaría 1.77 % el valor bruto de la producción anual e incrementaría 3.9 % el empleo anual. ONU Mujeres, marzo de 2024, www.mexico.unwomen.org

El empleo en el sector transporte para las mujeres suele tener ciertas desventajas, ya que como se verá en el siguiente apartado los niveles salariales no son los mismos que los de su contraparte masculina. De acuerdo con el informe sobre la política de transporte (OIT, 2013): *“en numerosos países y sectores de todo el mundo, se sigue considerando que el ámbito del transporte <no es lugar para las mujeres>. Las mujeres que trabajan en el sector del transporte se hallan a menudo confinadas en empleos con sueldos (más) reducidos, una posición (más) baja y pocas oportunidades, si las hubiera, de desarrollar una carrera”*.

La OIT (2013), señalaba que era difícil obtener estadísticas detalladas sobre el empleo femenino en el sector transporte, así que una de las aportaciones de este análisis son las estimaciones que se presentan por género de los grupos unitarios de los trabajadores del grupo de Conductores de transporte y de maquinaria móvil en México.

1.1 El rol de la mujer en el sector transporte

Para alcanzar uno de los ODS, en particular el Objetivo 5 sobre la Igualdad de Género de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017) señala que: *“éste no se podrá lograr sin una transformación de los servicios de transporte que, actualmente, en los países de la región reproducen las desigualdades económicas, sociales y de género que la caracterizan”*, es por ello que la CEPAL analiza la incorporación del enfoque de género en las políticas relacionadas con el transporte desde dos dimensiones: la primera, las mujeres en el mercado laboral, y la segunda, las mujeres en las políticas de transporte.

Particularmente, nos centraremos en la primera dimensión: las mujeres en el mercado laboral, y exclusivamente en el grupo de “Conductores de transporte y de maquinaria móvil”.

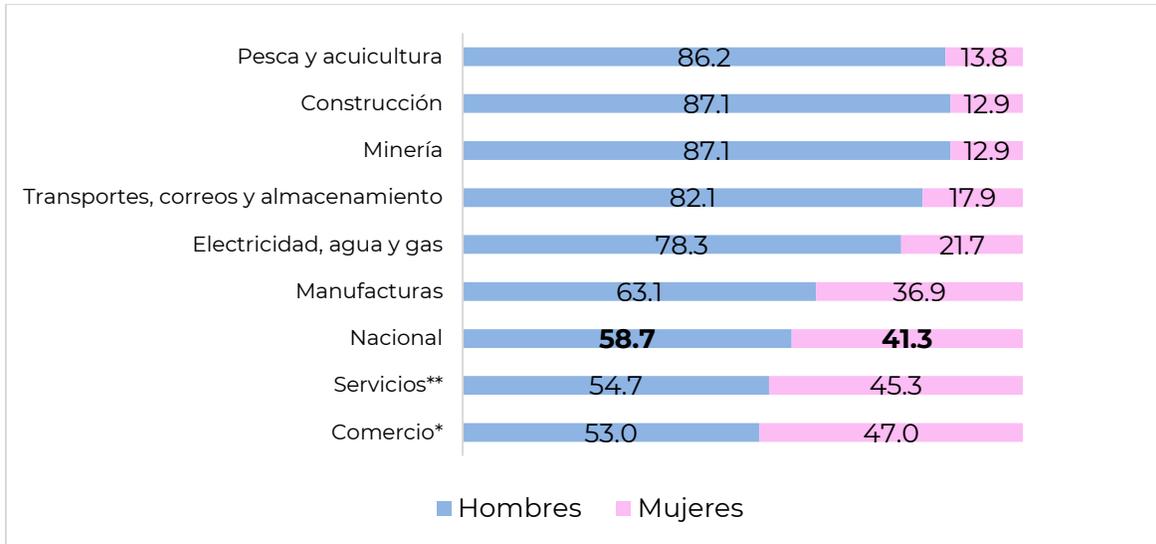
Jaimurzina, A., Muñoz, C. y Pérez, G, (2017), señalan sobre la meta específica 5.5 del ODS 5 (Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública): *“El empleo en el sector transporte está tradicionalmente dominado por hombres y se caracteriza por varias otras brechas salariales, de informalidad y de precariedad laboral junto con las de segregación vertical y horizontal (Brunet, 2011). Las políticas de transporte que no toman en cuenta la dimensión de género, en la práctica reproducen la discriminación por género y la desigualdad (Peters, 2011)”*. En ese sentido, podemos confirmar la primera afirmación diciendo que de acuerdo con las estimaciones realizadas con la ENIGH-2022 (que se presentarán a detalle en el capítulo tres), el 80 % de los

trabajadores del grupo Conductores de transporte y de maquinaria móvil son hombres y el 20 % mujeres.

Algunos de los factores que impactan en la inserción de la mujer en el mercado laboral del sector transporte pueden deberse a un tema de maternidad (cuidados en el hogar), el factor cultural, otro factor puede ser el acceso a la educación. Jaimurzina, A., Muñoz, C. y Pérez, G, (2017), señalan que *“cuanto menor es la tasa de fecundidad, mayor es la disponibilidad de tiempo de la mujer en el mercado de trabajo y mientras mayor es el nivel educativo de las mujeres, mayor será su cualificación para ingresar al mercado de trabajo (Abramo et al., 2000)”*. Con relación al factor de nivel de escolaridad, la CEPAL (2014) destaca que *“cuando el nivel educativo del hombre y de la mujer se asemejan, las brechas entre la participación femenina y masculina disminuyen”*.

La CEPAL (2017) señalaba en cuanto a la composición sectorial del empleo: *“la mano de obra femenina está concentrada principalmente en el sector terciario en las actividades de comercio y servicios (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013). Mientras que los hombres predominan fuertemente en los sectores de transporte, almacenaje y comunicaciones, minería y construcción”*.

Para el caso particular de México, de acuerdo con información de los Censos Económicos 2019 del INEGI, la participación de las mujeres en el personal ocupado coincide con el panorama que presenta la CEPAL para América Latina (párrafo anterior), en la Figura 1.1 se puede observar que los sectores de Servicios y Comercio son los que tienen la mayor participación de personal femenino y el sector de Transportes, correos y almacenamiento para ese periodo de tiempo tenían una participación de 17.9 % de las mujeres.



Fuente: INEGI, Censos Económicos 2019.

Nota: *Comprende a los sectores de Comercio al por mayor y al por menor. **Incluye los sectores SCIAN: Información en medios masivos; Servicios financieros y de seguros; Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes; servicios profesionales, científicos y técnicos; Corporativos; Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos y servicios de remediación; Servicios educativos; Servicios de salud y de asistencia social; Servicios de esparcimiento culturales y deportivos; Servicios de alojamiento temporal y restaurantes; y Otros servicios, excepto actividades de gobierno.

Figura 1.1 Participación de las mujeres en el personal ocupado total por sector de actividad, 2018 (porcentajes)

Jaimurzina, A., Muñoz, C. y Pérez, G, (2017), señala que: “*el sector transporte sigue siendo uno de los sectores con una limitada participación de las mujeres, tanto en países en desarrollo como en los países desarrollados*”. Muestra de ello son los porcentajes de participación de la mujer en los diferentes sectores de actividad económica en México que se presentaron en la Figura 1.1.

Como se puede apreciar en la Figura 1.1, no solo el sector de transportes es un sector masculinizado, también se puede observar que, en los sectores de minería, construcción, y pesca y acuicultura, su fuerza laboral es predominantemente masculina. Así pues, no solo el sector transporte tiene la oportunidad de la inserción de la mujer sino también los otros sectores ya mencionados.

1.2 El enfoque de género en las políticas públicas de México

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, el Gobierno de México ha identificado tres problemas relevantes en el país que son comunes entre todos los temas de política pública que se buscan atender:

- I. La desigualdad de género, la discriminación y la exclusión de grupos de la población por diversos motivos.
- II. La profunda corrupción rampante y las ineficiencias de la administración pública.
- III. Un modelo de desarrollo insostenible, así como la falta de una adecuada conceptualización del territorio como espacio donde ocurren las interacciones económicas, políticas, medioambientales y sociales¹⁴.

Del reconocimiento de estos problemas de política pública, se deriva el carácter transversal en los problemas identificados dentro de los tres ejes generales, los cuales se presentan como los ejes transversales de PND:

- Eje transversal 1: Igualdad de género, no discriminación e inclusión.
- Eje transversal 2: Combate a la corrupción y mejora de la gestión pública.
- Eje transversal 3: Territorio y desarrollo sostenible.

El eje transversal 1: Igualdad de género, no discriminación e inclusión, *parte de un diagnóstico general donde se reconocen las desigualdades que existen por motivos de sexo, género, origen étnico, edad, condición de discapacidad y condición social o económica, así como las desigualdades territoriales*¹⁵. Este mismo eje, *también permite destacar la importancia para que las mujeres obtengan salarios iguales que los hombres por realizar los mismos trabajos que éstos*¹⁶.

En este eje transversal, también se señala lo correspondiente a *las políticas públicas, las cuales deberán considerar las brechas de desigualdad de las mujeres, comunidades indígenas y de otros grupos históricamente discriminados con el resto de la población, así como regiones marginadas, por lo que se deberá generar información*

¹⁴ Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Gobierno de México, p. 33

¹⁵ Ibidem., p. 33

¹⁶ Ibidem., p. 34

*diferenciada para evaluar los avances al respecto*¹⁷. En este sentido, el presente análisis pretende proporcionar esa información diferenciada sobre la población ocupada en el sector transporte por género en cada una de las 32 entidades federativas del país y proporcionar los elementos para que los tomadores de políticas públicas diseñen las estrategias para cerrar esas brechas de desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

Dentro del PND 2019-2024, existe una vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹⁸ (ODS) de la Agenda 2030 aprobados por la ONU (adoptados por más de 150 países).

Los ODS que se relacionan de manera más estrecha con el tema de la presente investigación son:

- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Esta vinculación entre el PND y los ODS está alineada con los tres ejes generales del PND:

- Del eje 1: Justicia y Estado de derecho:
 - Objetivo 1.2: Fortalecer la cultura democrática, abrir el gobierno a la participación social y escuchar de manera permanente a la sociedad, dando especial atención a las mujeres y a los grupos históricamente marginados (ODS 5 y 8).
 - Objetivo 1.3: Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, individuales y colectivos (ODS 5).

¹⁷ Ibidem., p. 35

¹⁸ En 2015 la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el desarrollo sostenible, la cual cuenta con 17 objetivos que abarcan diversos temas como justicia, instituciones sólidas, pobreza, derechos sociales básicos, crecimiento económico, innovación, inclusión social, desigualdad y sostenibilidad ambiental. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Gobierno de México, p. 215

- Del eje 2: Bienestar:
 - Objetivo 2.1: Brindar atención prioritaria a grupos históricamente discriminados mediante acciones que permitan reducir las brechas de desigualdad sociales y territoriales (ODS 5 y 8).
 - Objetivo 2.11: Promover y garantizar el acceso a un trabajo digno, con seguridad social y sin ningún tipo de discriminación, a través de la capacitación en el trabajo, el diálogo social, la política de recuperación de salarios y el cumplimiento de la normatividad laboral, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad (ODS 5).

- Del eje 3: Desarrollo económico:
 - Objetivo 3.2: Propiciar un ambiente que incentive la formalidad y la creación de empleos y que permita mejorar las condiciones laborales para las personas trabajadoras (ODS 5 y 8).
 - Objetivo 3.3: Promover la innovación, la competencia, la integración en las cadenas de valor y la generación de un mayor valor agregado en todos los sectores productivos bajo un enfoque de sostenibilidad (ODS 8).
 - Objetivo 3.6: Desarrollar de manera transparente, una red de comunicaciones y transportes accesible, segura, eficiente, sostenible, incluyente y moderna, con visión de desarrollo regional y de redes logísticas que conecte a todas las personas, facilite el traslado de bienes y servicios, y que contribuya a salvaguardar la seguridad nacional (ODS 8).

Por otra parte, las medidas que propone los ODS sobre la equidad de género respecto a las condiciones del mercado de trabajo son: *promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, combatir las causas subyacentes de la segregación profesional y sectorial y transformar las instituciones para prevenir y eliminar la discriminación, la violencia y el acoso a mujeres y hombres. Respecto a actores socioeconómicos, se recomienda emprender medidas como: emprender políticas mejoradas centradas en promover el equilibrio entre el trabajo y la familia; crear y proteger empleos de calidad en la economía de terceros y concentrarse en el contexto macroeconómico y en la economía informal.*

Por su parte, el Programa Sectorial de Comunicaciones y Transportes (PSCT) 2020-2024, se deriva del PND 2019-2024, sus objetivos prioritarios son¹⁹:

- *Objetivo prioritario 1:* Contribuir al bienestar social mediante la construcción, modernización y conservación de infraestructura carretera accesible, segura, eficiente y sostenible, que conecte a las personas de cualquier condición, con visión de desarrollo regional e intermodal.
- *Objetivo prioritario 2:* Contribuir al desarrollo del país mediante el fortalecimiento del transporte con visión de largo plazo, enfoque regional, multimodal y sustentable, para que la población, en particular las regiones de menor crecimiento cuenten con servicios de transporte seguros, de calidad y cobertura nacional.
- *Objetivo prioritario 3:* Promover la cobertura, el acceso y el uso de servicios postales, de telecomunicaciones y radiodifusión, en condiciones que resulten alcanzables para la población, con énfasis en grupos prioritarios y en situación de vulnerabilidad, para fortalecer la inclusión digital y el desarrollo tecnológico.
- *Objetivo prioritario 4:* Consolidar la red de infraestructura portuaria y a la marina mercante como detonadores de desarrollo regional, mediante el establecimiento de nodos industriales y centros de producción alrededor de los puertos y; mejorando la conectividad multimodal para fortalecer el mercado interno regional.

El PSCT está afín con el apartado tres, Economía del PND 2019-2024, dentro del rubro denominado: *“Impulsar la reactivación económica, el mercado interno y el empleo, que señala que el sector público, fomentará la creación de empleos, mediante programas sectoriales, proyectos regionales y obras de infraestructura²⁰”*. En este sentido, la presente investigación está relacionada con este punto, pues se analiza la estructura del mercado laboral de los conductores de transporte y de maquinaria móvil.

Por otra parte, el PSCT menciona *Estrategias prioritarias y acciones puntuales*, las cuales señalan que: *la transformación del país hacia un desarrollo equitativo e incluyente depende en gran medida del acceso a un transporte seguro, ágil y oportuno y a una conectividad eficiente y*

¹⁹ Programa Sectorial de Comunicaciones y Transportes 2020-2024. Secretaría de Comunicaciones y Transportes, p. 2

²⁰ Ibidem., p. 23

suficiente, que son base del crecimiento económico al ofrecer los medios para movilizar y controlar todos los bienes e insumos que se requieren para la producción y el consumo, y como detonadores del crecimiento regional. Son, además, los medios de acceso a los servicios de educación, salud y cultura, así como a las fuentes de empleo²¹.

Finalmente, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación “es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores²²”.

Dicha certificación está dirigida a los centros de trabajo tanto públicos como privados y sociales establecidos en el país, sin importar el tamaño, sector o actividad de éstos. Sus principales ejes son: “incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades²³”.

Algunos ejemplos de las prácticas que incluye la norma son²⁴:

- Procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal, con igualdad de oportunidades.
- Medición del clima laboral.
- Igualdad salarial y de prestaciones.
- Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- Salas de lactancia.
- Flexibilización de horarios de trabajo.
- Licencias de paternidad.
- Medidas para apoyar necesidades de cuidado que contemplen la diversidad de familias y hogares.
- Accesibilidad de espacios físicos.

²¹ Ibidem., p. 38

²² www.gob.mx/normalaboral

²³ Ibidem.

²⁴ Ibidem.

- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral.

Los beneficios que se obtienen al certificarse en esta norma son²⁵:

1. Crea una imagen positiva del centro de trabajo y sus productos o servicios ante el mercado.
2. Genera mayor compromiso, lealtad e identidad hacia la organización por parte del personal.
3. Suscita un ambiente de trabajo a favor de la diversidad, igualdad e inclusión, lo que atrae y retienen talento.
4. Disminuye la incidencia de prácticas discriminatorias y de violencia, además de que facilita su tratamiento y solución.
5. Promueve el equilibrio entre las responsabilidades familiares, laborales y personales.
6. Otorga el uso del logo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación durante la vigencia de la certificación.
7. Obtienen puntos adicionales, en caso de participar en licitaciones públicas, de acuerdo con la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

“Además de lograr una certificación como centro de trabajo, se podrá alcanzar un nivel de reconocimiento mayor con la implementación de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, que promuevan la presencia de mujeres en la organización y sus puestos directivos, de personas con discapacidad, la existencia de una figura mediadora y el fomento de la igualdad y no discriminación entre el personal y sus familias²⁶”.

Por su parte, la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes (SICT) en su impulso por la igualdad laboral y no discriminación como parte importante de su cultura organizacional, fue la primera dependencia en recibir la certificación NMX-R-025-SCFI-2015 en 2016, misma que se recertificó en vigor hasta 2024.

De acuerdo con datos de la SICT, de las 4 598 personas empleadas en las oficinas centrales de la Secretaría, 1 984 son mujeres, esto es, el 43 % de la plantilla laboral son mujeres.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Ibidem.

Otras acciones que lleva a cabo la Secretaría como parte de su política laboral para incorporar la perspectiva de género y no discriminación son: garantizar la igualdad salarial; contar con un programa para prevenir y atender la violencia laboral, así como de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores con igualdad de trato y oportunidades.

Finalmente, las recomendaciones a nivel internacional que proponen las Naciones Unidas y la CEPAL (2024) para una recuperación transformadora con políticas públicas integrales de género y para avanzar hacia la igualdad sustantiva al 2030 son:

- i) *Derechos humanos de las mujeres: garantizar todos los derechos de las mujeres.*
- ii) *Interseccionalidad: reconocer la diversidad de las mujeres y hacer frente a las múltiples discriminaciones.*
- iii) *Abordaje multiescalar: tener una mirada multiescalar y una respuesta efectiva en los territorios.*
- iv) *Acción en el corto, mediano y largo plazo: atender las necesidades urgentes y transformar las condiciones estructurales de la desigualdad con una visión a futuro.*

2. Aspectos generales del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) 2019

Para el análisis de los “Conductores de transporte y de maquinaria móvil”, se utilizan los microdatos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) del año 2022²⁷. La variable de los Conductores de transporte y de maquinaria móvil, se construye con base en el catálogo del “Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones” (SINCO 2019), esta variable es definida por la ENIGH-2022 como: *“tareas o funciones que realizó el integrante del hogar, en su trabajo principal o negocio de acuerdo con el SINCO”*.

En los siguientes subapartados, se describe el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019 y el grupo 83: Conductores de transporte y maquinaria móvil.

2.1 Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019, es *“un sistema estandarizado que da respuesta a la necesidad de contar con un solo marco de ordenamiento de las ocupaciones que permite un manejo uniforme de la información ocupacional. Desde la versión de 2011 ha constituido una herramienta fundamental para homologar la información ocupacional que se genera en el país para satisfacer las necesidades de información de los diferentes sectores productivos (empresarios, trabajadores y entidades gubernamentales), generando esfuerzos interinstitucionales provechosos para el mercado laboral, la productividad y la competitividad del país”* (INEGI, 2020).

²⁷ Los resultados de la ENIGH-2022, fueron presentados el 26 de julio de 2023, por lo tanto, los datos estadísticos presentados son lo más actualizado en cuanto a microdatos de la ENIGH.

La información que compone el SINCO, además de ordenar y describir las ocupaciones que se realizan en el país, sirven también para la realización de análisis que permitan una mejor toma de decisiones en materia de empleo de la mano con variables como educación y salud, para así contribuir a mejorar las condiciones laborales de los diferentes grupos de ocupación.

Cabe mencionar que el SINCO 2019, sigue teniendo como referencia a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las clasificaciones nacionales de Canadá y Estados Unidos de América, y sus antecedentes nacionales: Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) así como el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO).

La información sobre ocupaciones es utilizada para dos fines de acuerdo con el INEGI (2020): *“en primer lugar, para difundir estadísticas que se obtienen de los censos de población, encuestas en hogares y otras fuentes, en segundo lugar, para sustentar políticas de empleo y programas de búsqueda y oferta de trabajo, de observatorio y análisis del mercado laboral”*.

Entre los muchos usos que se tienen los datos sobre la ocupación en el contexto del mercado laboral mexicano, uno que llama la atención y que señala el INEGI (2020), es: *“la realización de análisis y estudios en diferentes esferas: psicológica, para conocer la relación entre las ocupaciones y la personalidad de los trabajadores; epidemiológica, en tanto se aprovecha la información sobre ocupaciones para profundizar en la relación entre la mortalidad y la morbilidad; sociológica, en la que constituye una variable central para el estudio de las discrepancias entre estilos de vida, comportamiento y posiciones sociales; económica, para analizar las diferencias en la distribución de ingresos y ganancias, o bien de los desequilibrios entre la oferta y la demanda en los distintos mercados de trabajo”*.

Sobre el uso mencionado en el párrafo anterior, INMUJERES, et al. (2001) en INEGI (2020), señala: *“es preciso reconocer que el trabajo es uno de los terrenos que recibe más atención para esclarecer las desigualdades sociales, incluidas las existentes entre mujeres y hombres, dado su carácter estratégico respecto del acceso al bienestar, al consumo y a una serie de bienes o cualidades escasos como lo son la autoridad y el poder”*.

Así pues, como menciona Barozet, E. (2007) en INEGI (2020), *“la ocupación principal es una de las variables primordiales consideradas por los estudios de género y los de estratificación social, pues permite conocer de*

manera concreta las actividades que realizan las mujeres y los hombres que están insertos en el mercado laboral”.

Así pues, el objetivo del SINCO 2019 es “*contar con un nuevo Sistema de Clasificación de Ocupaciones que refleje la estructura ocupacional del país con visión del futuro, que genere series estadísticas que permitan un mejor conocimiento del mercado laboral y facilite la integralidad de las políticas públicas de fomento al empleo; además, que sea comparable con otros sistemas de clasificación internacional, fundamentalmente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y los principales socios comerciales de México (Estados Unidos de América y Canadá)” (INEGI, 2020).*

En la estructura de la clasificación del SINCO, el nivel más general es la división, le sigue el grupo principal, después el subgrupo y finalmente el grupo unitario (INEGI, 2020).

2.2 Grupo 83: Conductores de transporte y de maquinaria móvil

Este trabajo se va a centrar en el Grupo Principal 83: Conductores de transporte y de maquinaria móvil. De acuerdo con el INEGI (2020), “*en este grupo principal se clasifican las ocupaciones que accionan y vigilan el funcionamiento de trenes y otros vehículos de motor y/o de máquinas y equipos industriales de tipo móvil para la construcción o minería, así como para la carga y descarga portuaria y movimiento de mercancías en comercios. Comprende a los conductores de naves aéreas y de transporte marítimo que operan todos los instrumentos de control y equipos mecánicos, eléctricos y electrónicos necesarios para dirigir el pilotaje para el transporte de pasajeros, correo y carga, y realizan funciones conexas antes de despegar y durante el vuelo, o ejecutan maniobras y operaciones, generalmente en cubierta, a bordo de buques y otras embarcaciones”.*

La tabla 2.1 muestra la estructura del Grupo Principal 83: Conductores de transporte y de maquinaria móvil, a nivel subgrupo:

Tabla 2.1 Estructura del Grupo Principal 83: Conductores de transporte y de maquinaria móvil, a nivel subgrupo

| Clave | Denominación |
|--------------|---|
| 830 | Supervisores de conductores de transporte y de maquinaria móvil |
| 831 | Conductores de transporte aéreo |
| 832 | Conductores de transporte marítimo |
| 833 | Conductores de transporte en vías férreas |
| 834 | Conductores de transporte terrestre con motor |
| 835 | Conductores de maquinaria móvil |

Fuente: Elaboración propia con base en Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019, INEGI, 2020.

A continuación, se describe a los ocupados en los subgrupos presentados en la tabla 2.1, de acuerdo con el SINCO 2019 (INEGI, 2020):

- 830: Supervisores de conductores de transporte y de maquinaria móvil. Las ocupaciones clasificadas en este subgrupo supervisan, inspeccionan y controlan de manera directa las actividades de los conductores de transporte y de maquinaria móvil y el servicio de transporte de pasajeros y carga por vía aérea, ferroviaria, marítima y terrestre.
- 831: Conductores de transporte aéreo. Las ocupaciones clasificadas en este subgrupo conducen y operan diversos tipos de aeronaves en vuelos programados, para proporcionar transportación aérea a pasajeros, correo y/o carga, búsqueda y rescate e inspecciones aéreas. Coordinan y supervisan las actividades de la tripulación aérea durante el vuelo, en una aerolínea comercial o privada. Comprende a los ingenieros de vuelo que ayudan a los pilotos de avión con el monitoreo, solución de problemas y mantenimiento de sistemas de la aeronave y con las inspecciones previas y posteriores al vuelo.
- 832: Conductores de transporte marítimo. Las ocupaciones clasificadas en este subgrupo dirigen y conducen buques, barcos y otras embarcaciones marítimas o fluviales que transportan pasajeros y/o mercancías, o son utilizadas para la pesca. Comprende a los oficiales maquinistas encargados de la operación y

mantenimiento de los equipos mecánicos y máquinas a bordo de los buques. Asimismo, a los que operan pequeñas embarcaciones que no cuentan con motor como lanchas, botes, barcas y trajineras.

- 833: Conductores de transporte en vías férreas. Las ocupaciones clasificadas en este subgrupo conducen u operan trenes que transportan pasajeros y/o mercancías. Comprende a los conductores del metro y tren ligero.
- 834: Conductores de transporte terrestre con motor. Las ocupaciones clasificadas en este subgrupo conducen autobuses, camiones, camionetas, automóviles, taxis, motocicletas, trolebuses, tráileres, etcétera, para transportar pasajeros o mercancía de toda índole.
- 835: Conductores de maquinaria móvil. Las ocupaciones clasificadas en este subgrupo controlan, atiende y operan maquinaria pesada durante un proceso de producción industrial, de construcción, así como para la carga y descarga portuaria y movimiento de mercancías en comercios. Por ejemplo: excavadoras, asaltadoras, grúas, montacargas, etcétera.

La tabla 2.2 muestra la estructura del Grupo Principal 83: Conductores de transporte y de maquinaria móvil, a nivel grupo unitario.

Con relación a los ocupados en los grupos unitarios presentados en la tabla 2.2, el INEGI (2020) los describe como:

- 8301: Supervisores de conductores de transporte y de maquinaria móvil. Los trabajadores clasificados en este grupo unitario supervisan, inspeccionan y controlan de manera directa las actividades de los conductores de transporte y de maquinaria móvil, así como el servicio de transporte de pasajeros o de carga por vía aérea, ferroviaria, marítima y terrestre. Comprende a los inspectores administrativos, de servicios y reglamentos de transporte.
- 8311: Pilotos de aviación. Los trabajadores clasificados en este grupo unitario conducen y operan aeronaves (aviones, avionetas y helicópteros) para transportar personas, carga o mensajería en vuelos comerciales o privados.
- 8321: Capitanes y conductores de transporte marítimo. Los trabajadores clasificados en este grupo unitario dirigen y conducen

buques, barcos y otras embarcaciones marítimas que transportan pasajeros y/o mercancías, o que son utilizadas para la pesca.

Tabla 2.2 Estructura del Grupo Principal 83: Conductores de transporte y de maquinaria móvil, a nivel grupo unitario

| Clave | Categoría |
|--------------|--|
| 8301 | Supervisores de conductores de transporte y de maquinaria móvil |
| 8311 | Pilotos de aviación |
| 8321 | Capitanes y conductores de transporte marítimo |
| 8322 | Oficiales y marineros de cubierta y prácticos |
| 8323 | Oficiales maquinistas de transporte marítimo |
| 8324 | Conductores de pequeñas embarcaciones (lanchas, botes, trajineras, etcétera) |
| 8331 | Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero) |
| 8341 | Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga |
| 8342 | Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros |
| 8343 | Choferes en casas particulares |
| 8344 | Conductores de motocicleta |
| 8349 | Otros conductores de transporte terrestre con motor no clasificados anteriormente |
| 8351 | Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería |
| 8352 | Conductores de maquinaria móvil para el movimiento de mercancías en fábricas, puertos, comercios, etcétera |

Fuente: Elaboración propia con base en Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019, INEGI, 2020.

- 8322: Oficiales y marineros de cubierta y prácticos. Los trabajadores clasificados en este grupo unitario operan barcos o naves autopropulsadas, para transportar pasajeros y/o carga en mar, lagos, ríos u otras aguas navegables, así como supervisar y coordinar las actividades de la tripulación del buque y del área cubierta.

Comprende a los marineros que realizan maniobras y operaciones en cubierta a bordo de buques y otras embarcaciones.

- 8323: Oficiales maquinistas de transporte marítimo. Los trabajadores clasificados en este grupo unitario realizan la operación, mantenimiento y reparación de los equipos y maquinarias mecánicas, eléctricas y electrónicas a bordo de los barcos.
- 8324: Conductores de pequeñas embarcaciones (lanchas, botes, trajineras, etcétera). Los trabajadores clasificados en este grupo unitario conducen y operan pequeñas embarcaciones, como lanchas, botes y barcas con fines de transporte de mercancía o pasajeros, incluyendo servicios turísticos y de pesca deportiva.
- 8331: Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero). Los trabajadores clasificados en este grupo unitario conducen y operan locomotoras o metros o trenes ligeros, para transportar personas o mercancías de acuerdo con ciertas reglas y órdenes del transporte férreo. Comprende a los operadores de trenes sobre el riel en parques de diversión.
- 8341: Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga. Los trabajadores clasificados en este grupo unitario conducen y operan camiones, camionetas y automóviles de carga para transportar correspondencia, mercancías, combustibles, líquidos o materiales de toda índole, sin que realicen una actividad comercial.
- 8342: Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros. Los trabajadores clasificados en este grupo unitario conducen y operan vehículos para transportar personas a diversos destinos dentro y fuera de la ciudad, ya sea a centrales o terminales de autobuses, centros de trabajo o escuelas. Comprende a los choferes de carrozas fúnebres.
- 8343: Choferes en casas particulares. Los trabajadores clasificados en este grupo unitario se dedican a conducir vehículos en casas particulares a cambio de una remuneración o pago.
- 8344: Conductores de motocicleta. Los trabajadores clasificados en este grupo unitario conducen motocicletas o triciclos motorizados para el reparto de mercancías, mensajería, para el cobro y/o el transporte de personas.

- 8349: Otros conductores de transporte terrestre con motor no clasificados anteriormente. Los trabajadores de este grupo unitario desempeñan actividades o funciones en la conducción de transporte terrestre con motor, pero no se encuentran clasificados en los grupos unitarios anteriores, o bien, no especifican de manera suficiente la ocupación que desempeñan, pero la descripción indica que se trata de trabajadores que pertenecen a este subgrupo.
- 8351: Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería. Los trabajadores clasificados en este grupo unitario conducen y accionan maquinaria móvil de motor para realizar trabajos relacionados con la construcción y la minería.
- 8352: Conductores de maquinaria móvil para el movimiento de mercancías en fábricas, puertos, comercios, etcétera. Los trabajadores clasificados en este grupo unitario conducen y operan maquinaria móvil para mover o trasladar mercancías. Comprende a los operadores de vehículos con grúa, aparatos elevadores y trabajos afines que manejan y supervisan el funcionamiento de grúas fijas y móviles y otros aparatos elevadores.

Con esto se concluye la descripción que el INEGI (2020) proporciona en relación con las categorías del Grupo 83. En el siguiente apartado, se presentan las estimaciones de la estructura laboral de los Conductores de transporte y maquinaria móvil a nivel grupo unitario con perspectiva de género.

3. Estructura del grupo 83: Conductores de transporte y maquinaria móvil

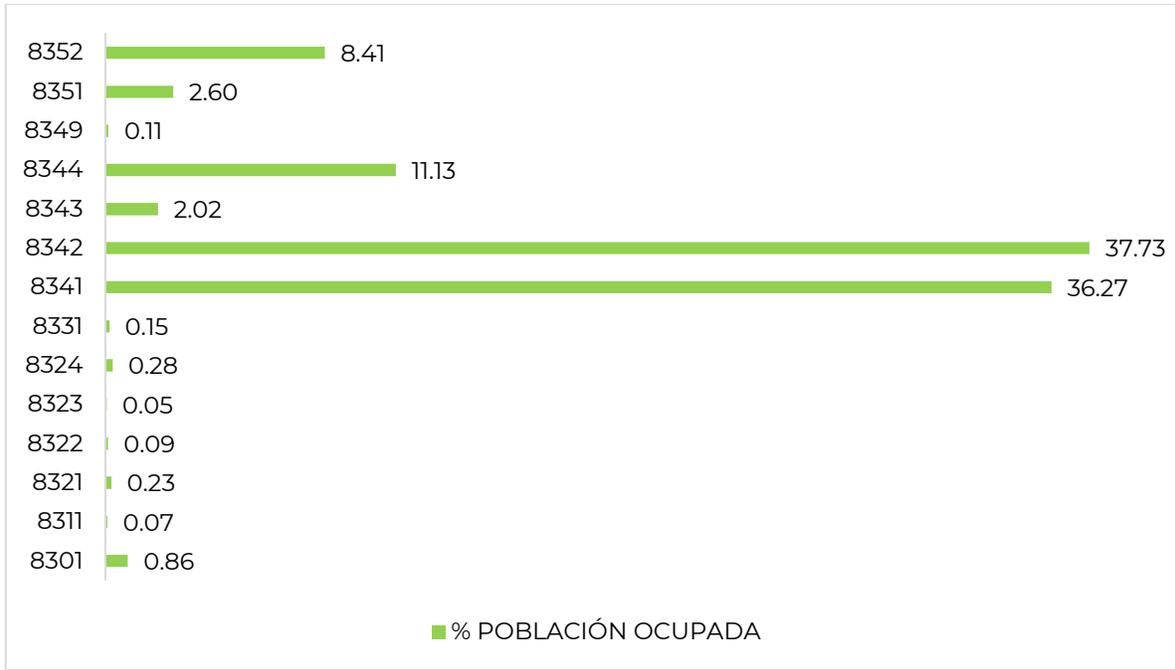
En este apartado, se presentan las estimaciones de la situación laboral de los Conductores de transporte y maquinaria móvil con perspectiva de género. De manera general, las estimaciones para el año 2022 con los microdatos de la ENIGH-2022, dieron como resultado que el 80.10 % de los trabajadores de este grupo a nivel nacional son hombres y el 19.90 % son mujeres. Podemos observar que predomina el género masculino en los trabajadores pertenecientes a este grupo.

A continuación, se presentan las estimaciones de la estructura laboral de cada grupo unitario con perspectiva de género.

3.1 Condiciones laborales de los Conductores de transporte y maquinaria móvil

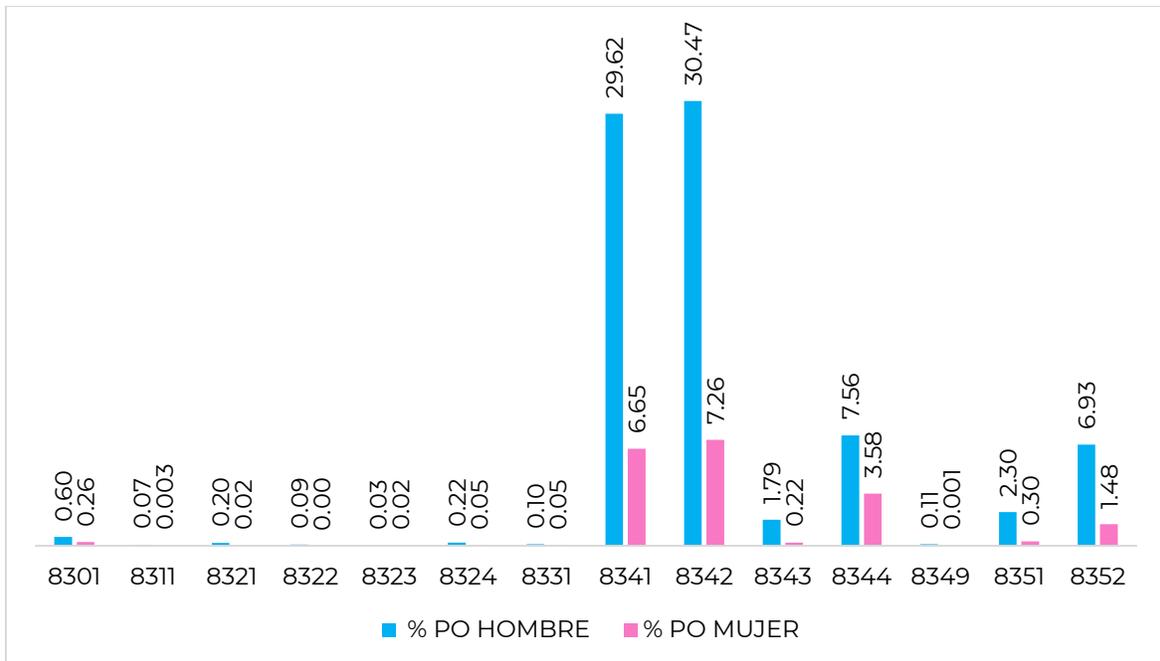
A nivel nacional, los grupos que presentan el mayor porcentaje de ocupados de acuerdo con estimaciones con la ENIGH-2022, fueron: el grupo unitario 8341: Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga y el grupo unitario 8342: Conductores de autobuses, camiones, camioneta, taxis y automóviles de pasajeros, como se observa en la Figura 3.1.

Por género, se puede observar en la Figura 3.2 que el grupo unitario 8322: Oficiales y marineros de cubierta y prácticos, no presenta participación de la mujer y en el grupo unitario 8311: Pilotos de aviación, la participación es muy baja, del 0.003 %. En ocho de los grupos unitarios, la participación de la mujer no llega al uno por ciento y solo en cuatro grupos unitarios su participación es entre uno y siete por ciento.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.1 Porcentaje de la población ocupada, Grupo 83: Conductores de transporte y maquinaria móvil, total nacional, 2022



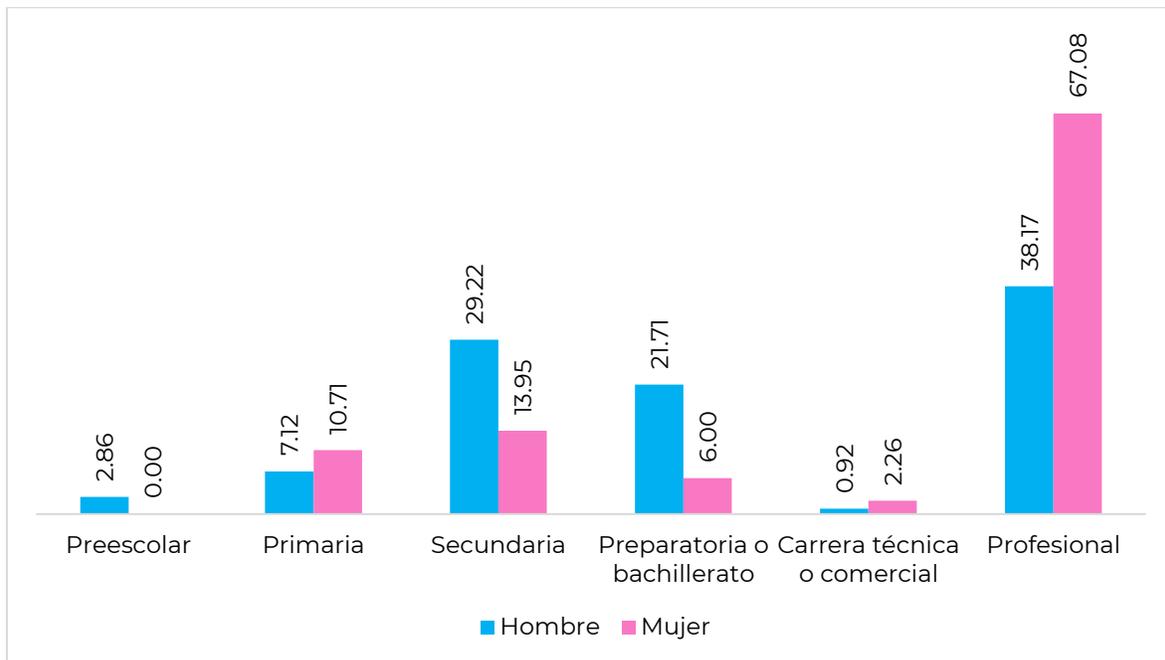
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.2 Porcentaje de la población ocupada, Grupo 83: Conductores de transporte y maquinaria móvil, total nacional, por sexo, 2022

3.1.1 Supervisores de conductores de transporte y de maquinaria móvil (8301)

En el grupo unitario 8301, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 69.91 % hombres y 30.09 % mujeres.

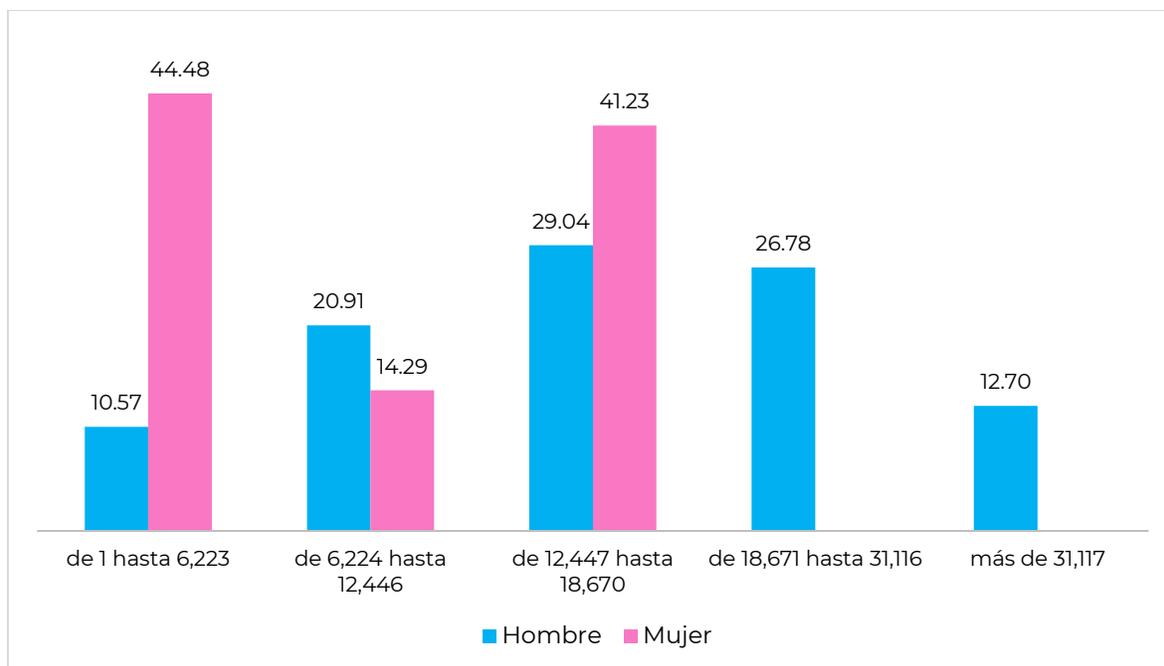
El nivel de escolaridad que predomina es de licenciatura para ambos sexos, en segundo lugar, el nivel de secundaria también para ambos sexos, la Figura 3.3 muestra de manera detallada cada uno de los niveles de instrucción formal.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.3 Nivel de escolaridad, Supervisores de conductores de transporte y maquinaria móvil, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

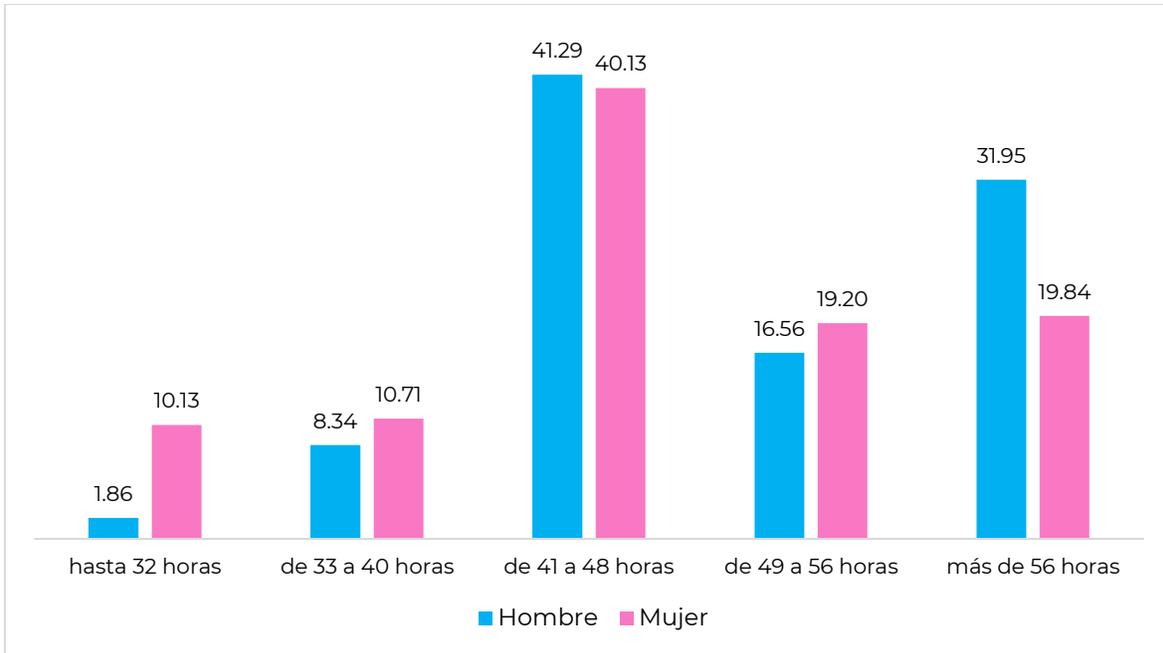
En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, la Figura 3.4 muestra que poco más de 70 % de los hombres tienen un sueldo entre 6 224 hasta 31 116 pesos, mientras que su contraparte femenina, se observa que un porcentaje considerable (44.48 %) gana hasta 6 223 pesos y 41.23 % entre 12 447 hasta 18 670 pesos.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.4 Nivel de ingresos, Supervisores de conductores de transporte y maquinaria móvil, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

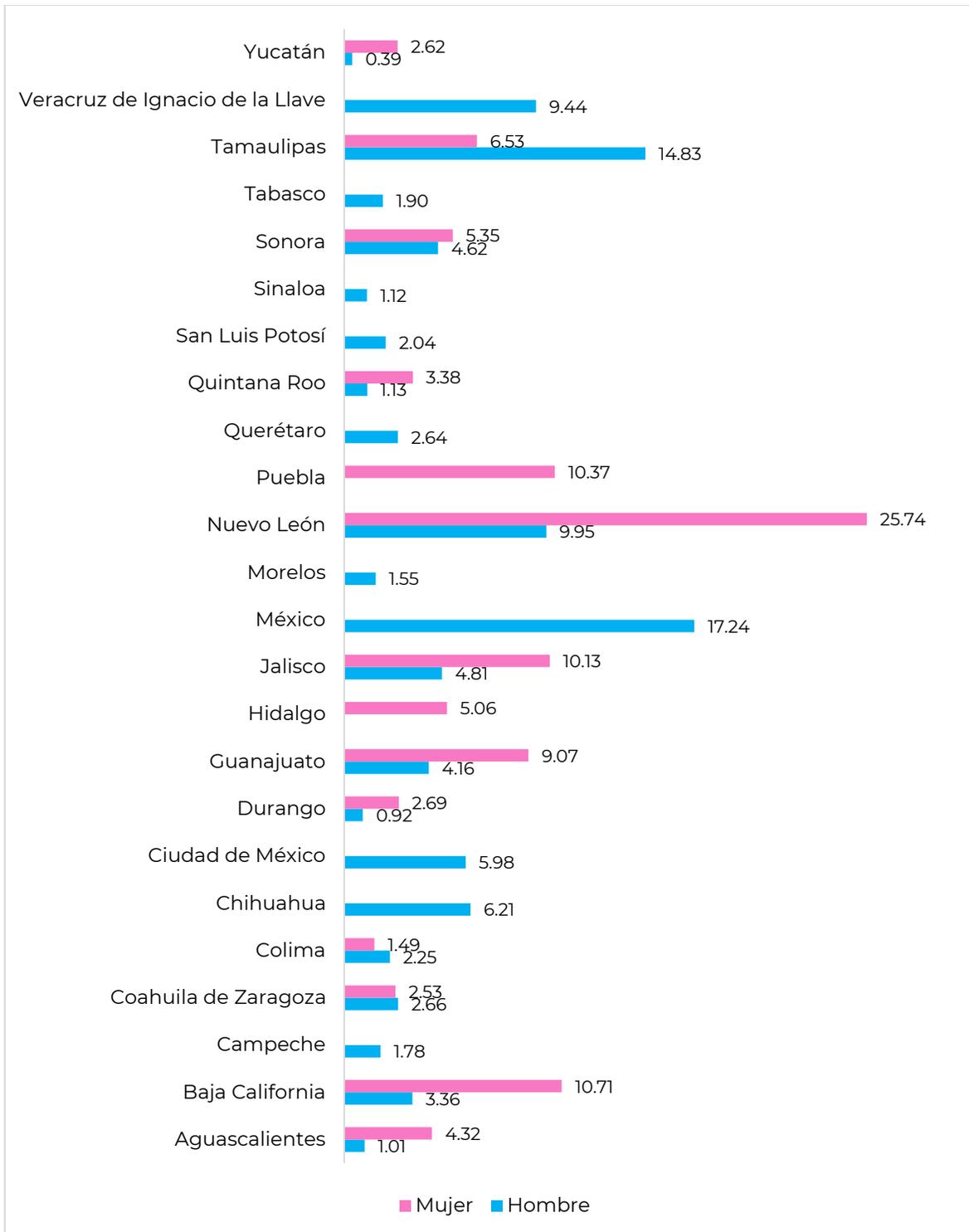
Con relación a las horas laboradas, la Figura 3.5 muestra que tanto hombres como mujeres tienen una jornada laboral semanal de 41 a 48 horas.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.5 Horas laboradas a la semana, Supervisores de conductores de transporte y maquinaria móvil, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

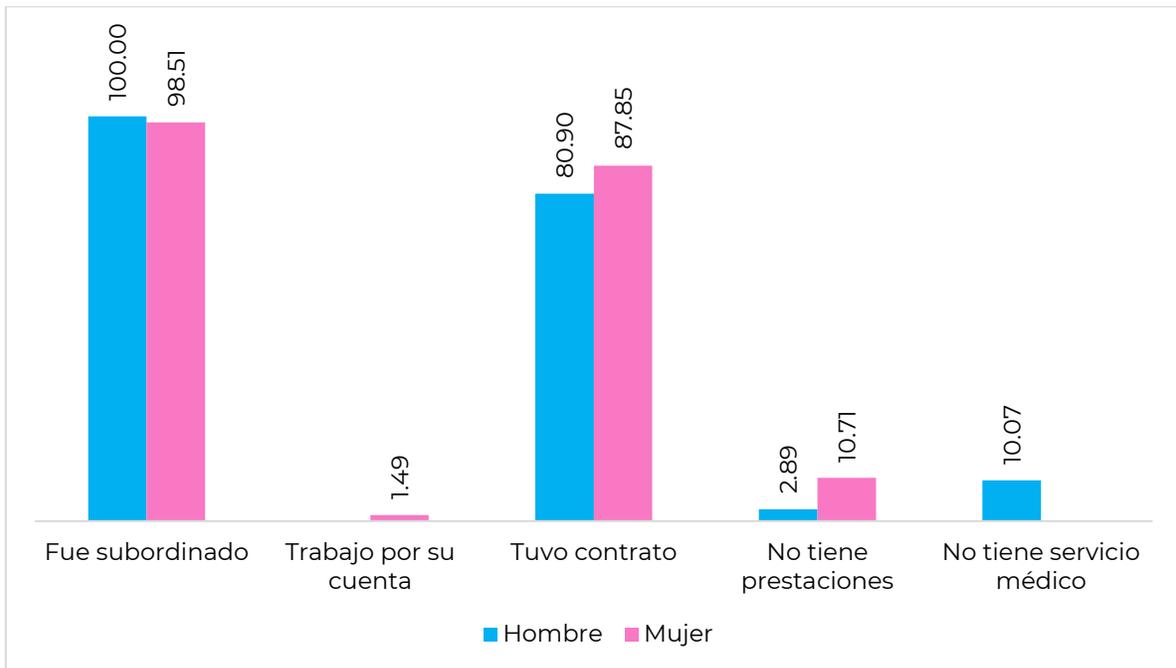
A nivel entidad federativa, la Figura 3.6 muestra la participación laboral de este grupo unitario; por parte de los hombres solo hubo participación en 22 estados siendo la entidad con mayor participación el Estado de México con 17.24 % y el de menor participación fue Yucatán con 0.39 %. Por su parte, las mujeres participaron en 14 estados, siendo Nuevo León la entidad con mayor porcentaje de trabajadoras (25.74 %) y Colima el estado con menor participación femenina (1.49 %).



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.6 Personal ocupado por entidad federativa, Supervisores de conductores de transporte y maquinaria móvil, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

Las condiciones laborales de este grupo unitario, se muestra en la Figura 3.7, en ella se observa que el 100 % de los hombres fueron subordinados mientras que su contraparte femenina fue de 98.51 % y 1.49 % de las mujeres trabajó por su cuenta. Para ambo sexos, poco más del 80 % tuvo contrato y un porcentaje bajo no tiene prestaciones.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.7 Condiciones laborales, Supervisores de conductores de transporte y maquinaria móvil, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

3.1.2 Pilotos de aviación (8311)

En el grupo unitario 8311, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 95.54 % hombres y 4.46 % mujeres. Para el caso de las mujeres dado que la muestra de datos es muy pequeña, no se presentan las estimaciones para el caso particular de este grupo unitario.

El nivel de escolaridad que predomina es de licenciatura para los hombres con el 83.32 %, 9.97 % carrera técnica y 6.71 % preparatoria o bachillerato.

En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, solo se obtuvieron datos para la población trabajadora masculina siendo, 88.75 % tiene un ingreso de más de 31 117 pesos y solo 4.48 % tiene un ingreso entre 12 447 a 18 670 pesos mensuales.

Con relación a las horas laboradas, las estimaciones dieron como resultado que 78.88 % de los hombres trabaja hasta 32 horas a la semana, 6.70 % de 33 a 40 horas y 14.42 % más de 56 horas a la semana.

A nivel entidad federativa, solo hubo participación en cuatro estados: Ciudad de México con 78.01 %, Colima con 7.57 %, Coahuila con 9.97 % y Baja California Sur con 4.44 %, según datos de la muestra.

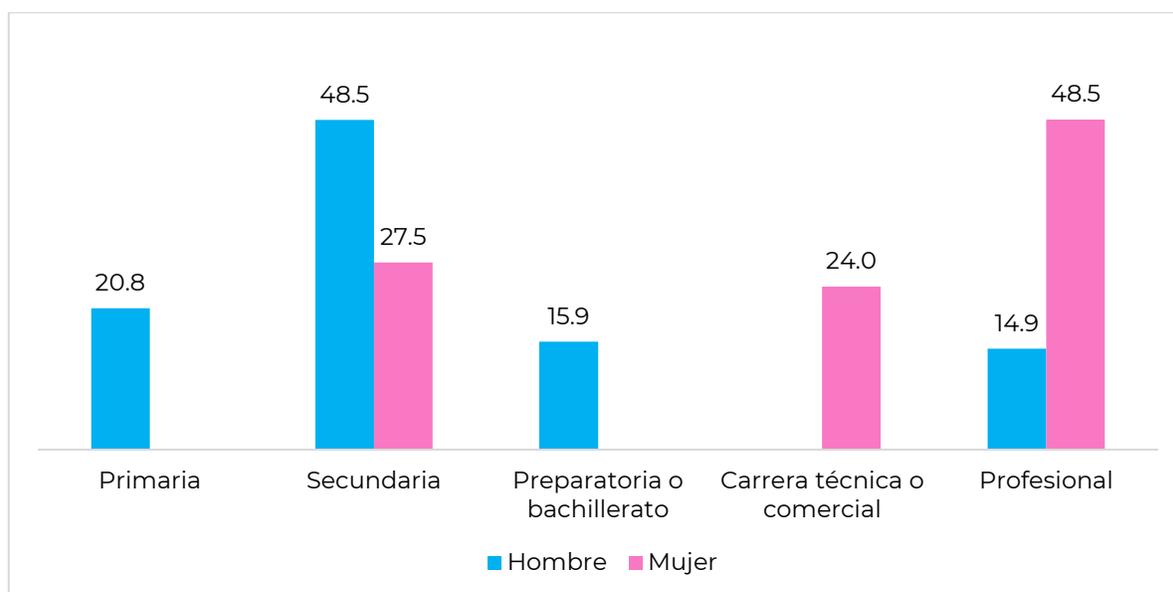
Las condiciones laborales de este grupo unitario muestran que el 100 % de los hombres fueron subordinados, casi el 80 % de los trabajadores no tiene prestaciones y el 83 % no cuenta con servicio médico.

3.1.3 Capitanes y conductores de transporte marítimo (8321)

En el grupo unitario 8321, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 90.03 % hombres y 9.97 % mujeres.

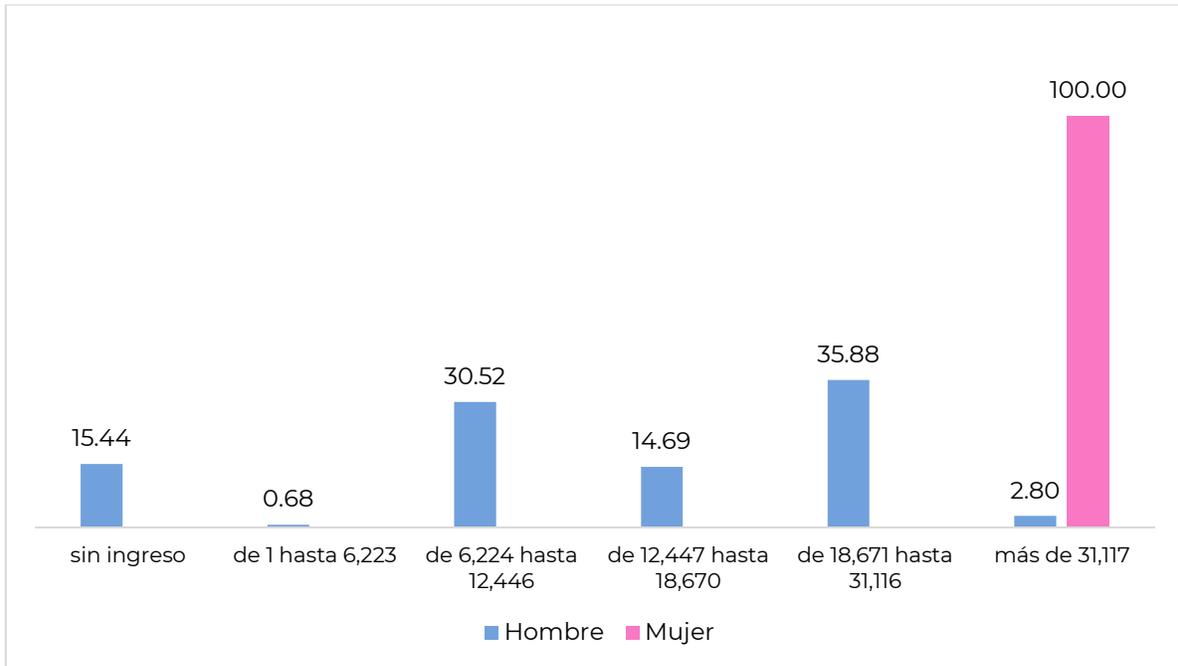
El nivel de escolaridad que predomina para los hombres es la secundaria y el de las mujeres es el nivel licenciatura, como se muestra en la Figura 3.8.

En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, la Figura 3.9 muestra la diversidad de ingresos que obtuvieron los hombres a diferencia de las mujeres, de las cuales solo se tuvo el dato para un ingreso de poco más de 31 mil pesos mensuales.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

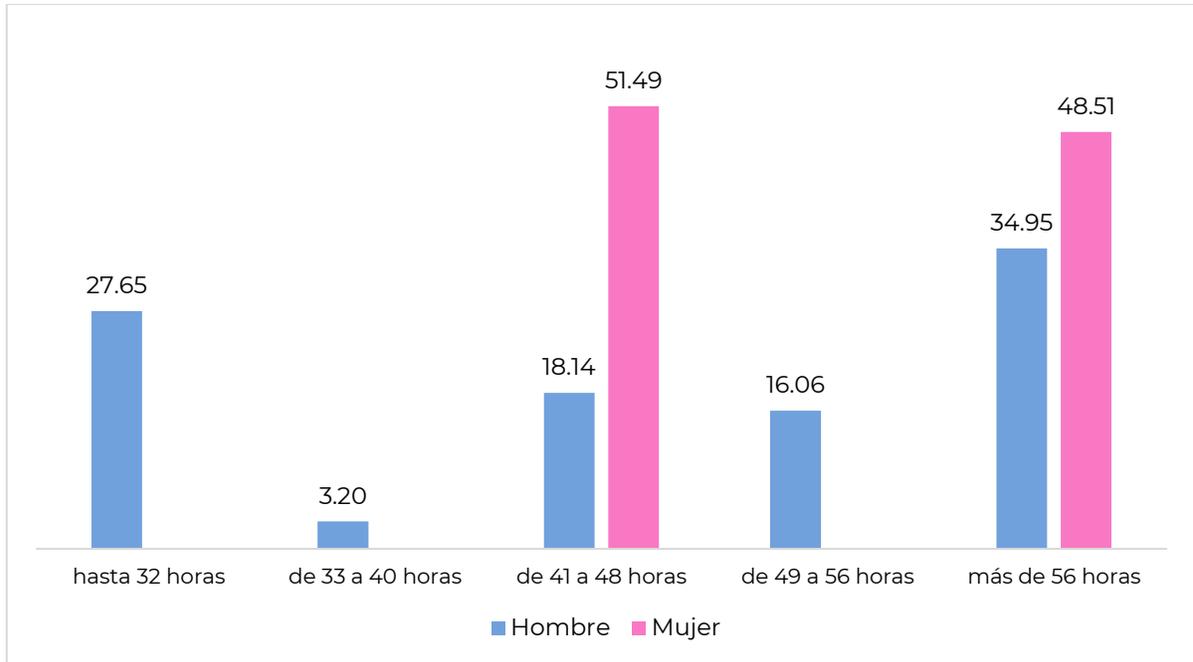
Figura 3.8 Nivel de escolaridad, Capitanes y conductores de transporte marítimo, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.9 Nivel de ingresos, Capitanes y conductores de transporte marítimo, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

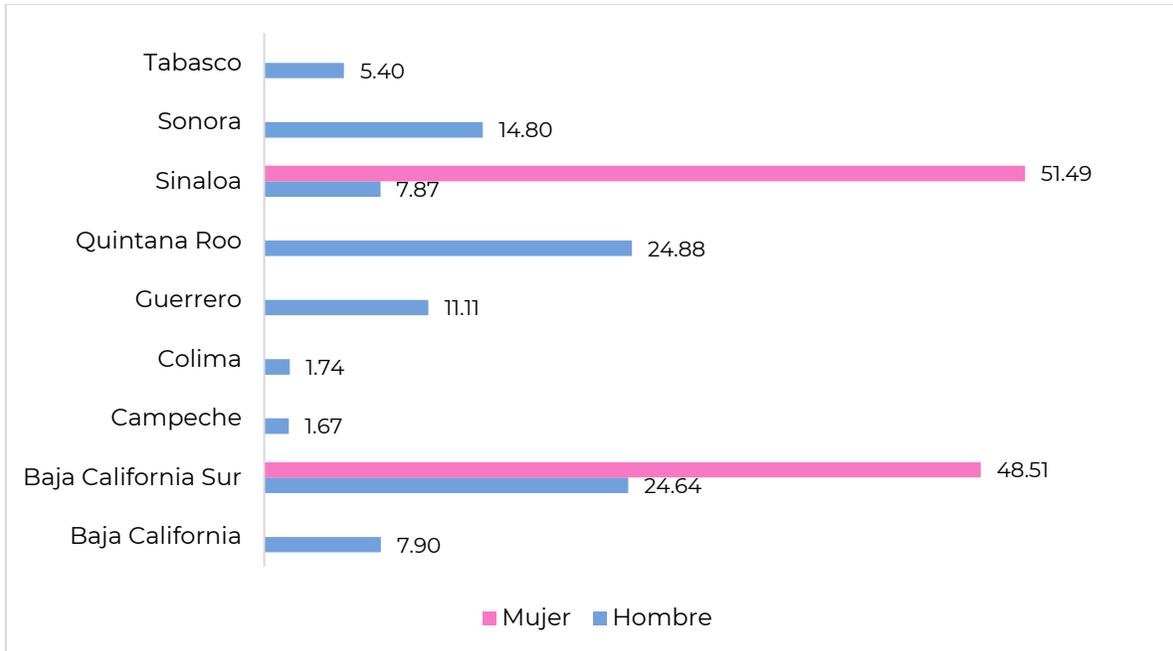
Con relación a las horas laboradas, la Figura 3.10 muestra que el porcentaje mayor de los trabajadores hombres tienen una jornada laboral semanal de más de 56 horas, mientras que poco más del 51 % de las mujeres tienen una jornada laboral entre 41 a 48 horas a la semana y el resto de las mujeres laboran más de 56 horas semanalmente.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.10 Horas laboradas a la semana, Capitanes y conductores de transporte marítimo, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

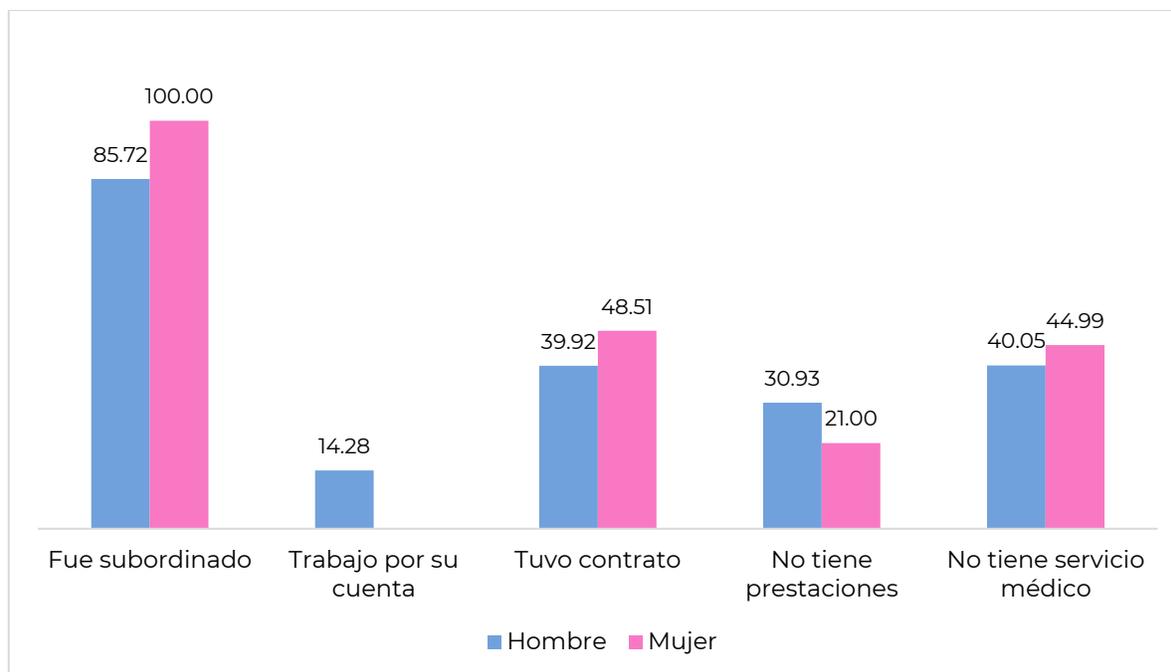
A nivel entidad federativa, la Figura 3.11 muestra la participación laboral de este grupo unitario; por parte de los hombres solo hubo participación en nueve estados siendo las entidades con mayor participación Quintana Roo con 24.88 % y Baja California Sur con 24.34 % y los de menor participación fueron Colima con 1.74 % y Campeche con 1.67 %. Por su parte, las mujeres participaron en dos estados, Sinaloa con 51.49 % y Baja California Sur con 48.51 %.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.11 Personal ocupado por entidad federativa, Capitanes y conductores de transporte marítimo, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

Las condiciones laborales de este grupo unitario, se muestra en la Figura 3.12, en ella se observa que casi 86 % de los hombres fueron subordinados mientras que su contraparte femenina lo fue en su totalidad; 14.28 % de los hombres trabajó por su cuenta. Con relación al porcentaje de trabajadores que tuvieron contrato, cerca del 40 % de los hombres tuvo uno y cerca del 49 % de las mujeres contó con ello. El 31 % de los hombres no tiene prestaciones y el 21 % de las mujeres no percibe prestaciones por su labor en ese grupo unitario. Entre un 40 y un 45 % de los trabajadores de ambos sexos no cuenta con servicio médico.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.12 Condiciones laborales, Capitanes y conductores de transporte marítimo, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

3.1.4 Oficiales y marineros de cubierta y prácticos (8322)

En el grupo unitario 8322 a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores es en su totalidad del género masculino.

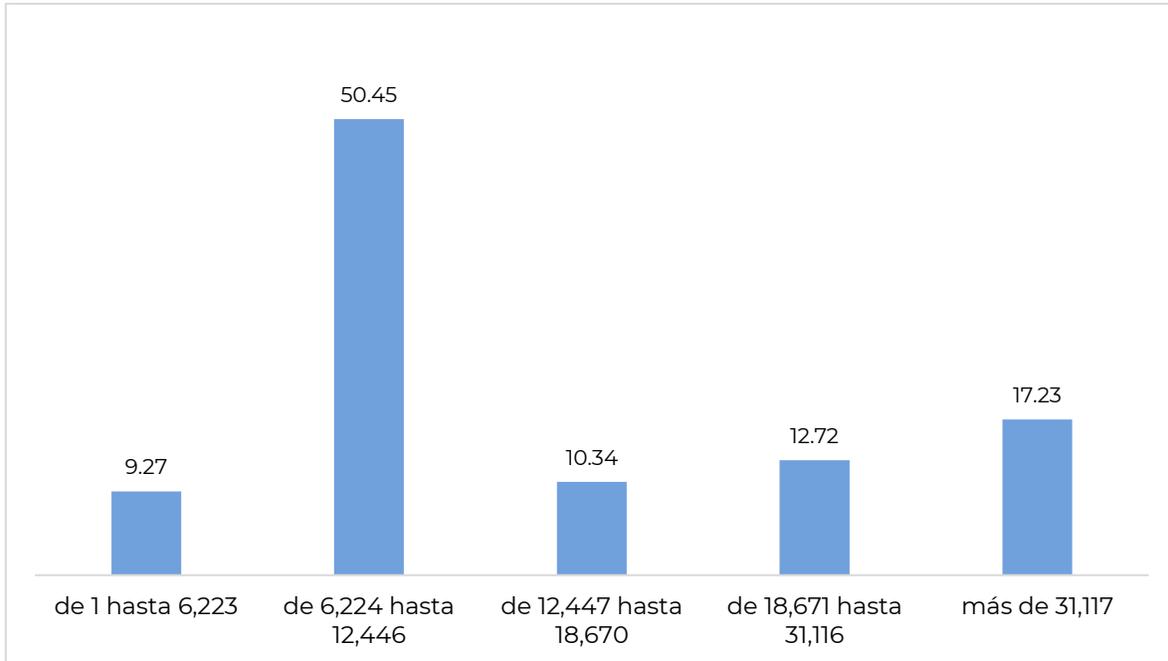
El nivel de escolaridad que predomina es de secundaria con 52.74 %, en segundo lugar, el nivel de preparatoria o bachillerato con 40.10 % y solo 7.16 % nivel profesional.

Con relación a las horas laboradas, 8.16 % trabaja de 33 a 40 horas a la semana, 38.35 % de 41 a 48 horas, 37.77 % de 49 a 56 horas y 15.71 % tiene una jornada laboral de más de 56 horas.

A nivel entidad federativa, solo hubo participación en siete estados, Quintana Roo, Jalisco y Baja California Sur con los mayores porcentajes de participación: 23.58 %, 23.62 % y 22.93 % respectivamente; Sinaloa con 14.16 %, Tabasco con 7.16 %, Campeche con 5.64 % y Colima con 2.92 %.

Las estimaciones sobre las condiciones laborales de este grupo unitario dieron como resultado que, 100 % de los trabajadores fue personal subordinado, cerca del 75 % tuvo contrato, 14.22 % no tiene prestaciones y 23.16 % no cuenta con servicio médico.

En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, la Figura 3.13 muestra que 50 % de los trabajadores tienen un sueldo entre 6 224 hasta 31 116 pesos.



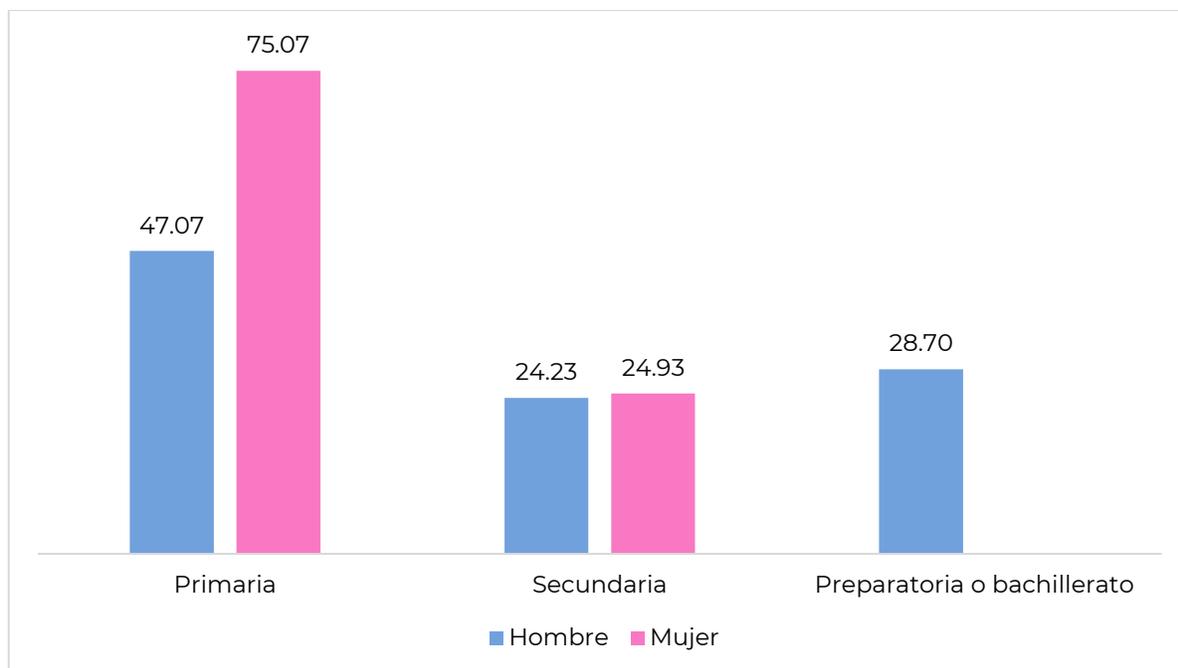
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.13 Nivel de ingresos, Oficiales y marineros de cubierta y prácticos, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

3.1.5 Oficiales maquinistas de transporte marítimo (8323)

En el grupo unitario 8323, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 55.23 % hombres y 44.77 % mujeres.

El nivel de escolaridad que predomina es de primaria para ambos sexos, en segundo lugar, el nivel de secundaria también para ambos sexos, la Figura 3.14 muestra de manera detallada cada uno de los niveles de instrucción formal.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.14 Nivel de escolaridad, Oficiales maquinistas de transporte marítimo, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, los resultados de las estimaciones para los trabajadores hombres muestran que 46.31 % obtiene un sueldo de 1 hasta 6 223 pesos mensuales y 53.69 % entre 12 447 hasta 18 670 pesos. Por el lado de las mujeres, las estimaciones dieron como resultado que el 100 % de las trabajadoras obtienen un ingreso que va de los 12 447 hasta los 18 670 pesos mensuales.

Con relación a las horas laboradas, las estimaciones dieron como resultado para los hombres que 21 % trabaja de 41 a 48 horas y 79 % más de 56 horas a la semana; por su parte, las mujeres tuvieron un 75 % de horas laboradas en un rango de 49 a 56 horas y 25 % en el rango de más de 56 horas laboradas a la semana.

A nivel entidad federativa, solo hubo participación en tres estados: Sinaloa con el 100 % de participación masculina, y los estados de Chiapas y Campeche con 75 % y 25 % de participación femenina respectivamente.

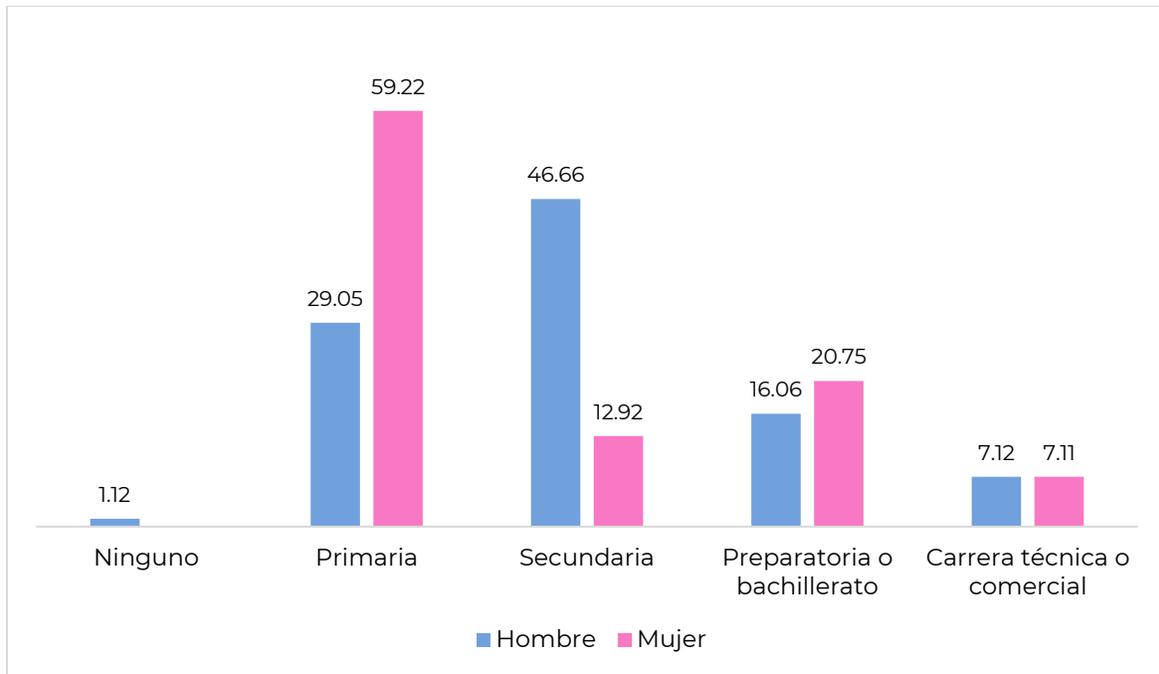
Las estimaciones de las condiciones laborales dieron como resultado que el 100 % de los trabajadores de ambos sexos fueron subordinados; el 100 % de las mujeres tuvo contrato mientras que solo 24 % de los hombres tuvo

contrato; 21 % de los hombres no contó con prestaciones ni servicio médico.

3.1.6 Conductores de pequeñas embarcaciones (lanchas, botes, trajineras, etcétera) (8324)

En el grupo unitario 8324, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 81.33 % hombres y 18.67 % mujeres.

El nivel de escolaridad que predomina es de secundaria para los hombres y primaria para las mujeres, la Figura 3.15 muestra de manera detallada cada uno de los niveles de instrucción formal para ambos sexos.



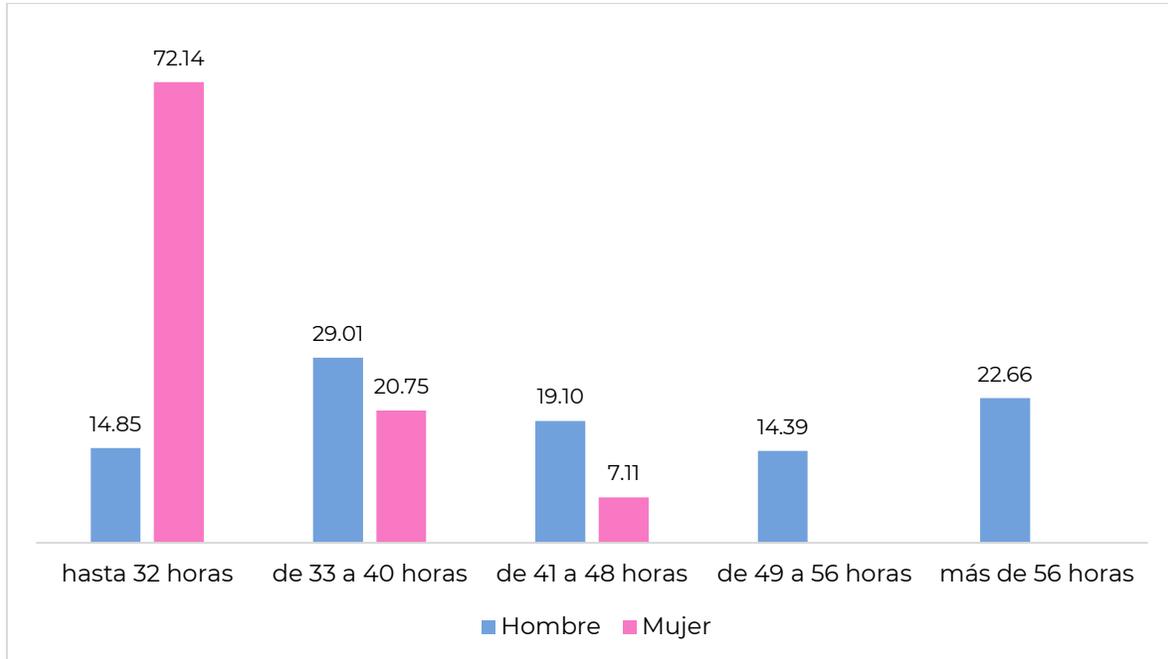
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.15 Nivel de escolaridad, Conductores de pequeñas embarcaciones (lanchas, botes, trajineras, etc.), porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, las estimaciones dieron como resultado que 43.81 % de los hombres gana entre 12 447 hasta 18 670 pesos mensuales, 18 % entre 6 244 a 12 446, 16 % de 1 hasta 6 223, 14 % no tiene registro de ingreso y 8 % tiene un sueldo que va de los 18 671 hasta 31 116 pesos mensuales. Para el caso

de las mujeres, las estimaciones arrojaron que el 100 % obtiene un ingreso de más de diez salarios mínimos.

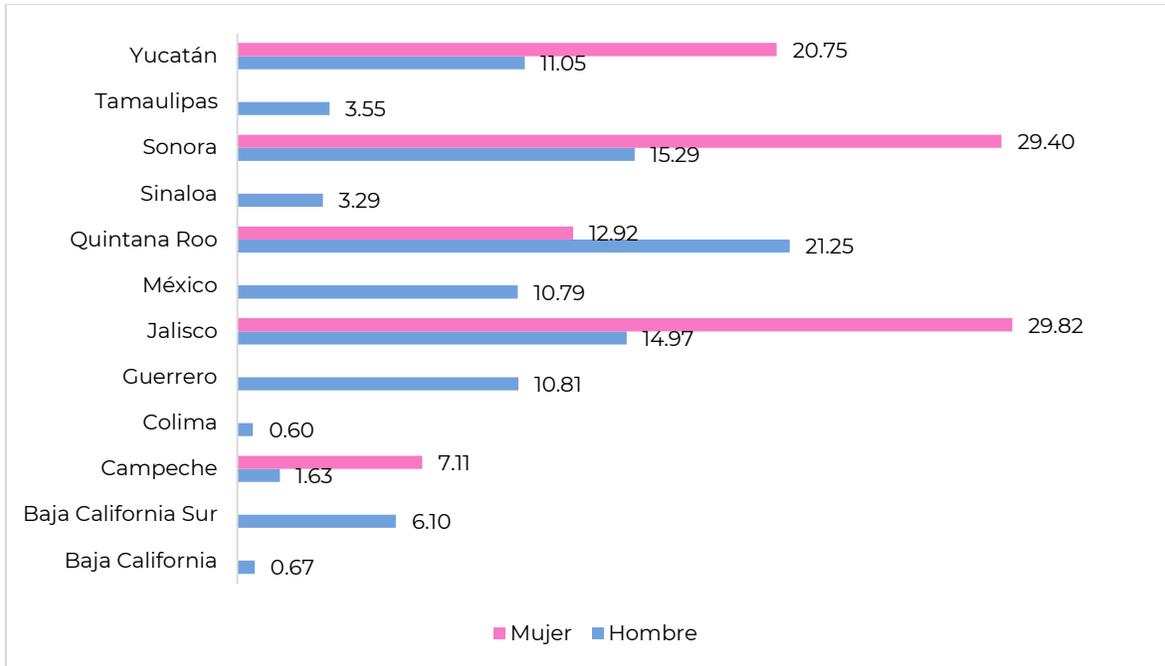
Con relación a las horas laboradas, la Figura 3.16 muestra que un porcentaje considerable de las mujeres tienen una jornada laboral semanal de hasta 32 horas, mientras que por el lado de los hombres se presenta una mayor variedad de rango de horas laboradas a la semana.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.16 Horas laboradas a la semana, Conductores de pequeñas embarcaciones (lanchas, botes, trajineras, etc.), porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

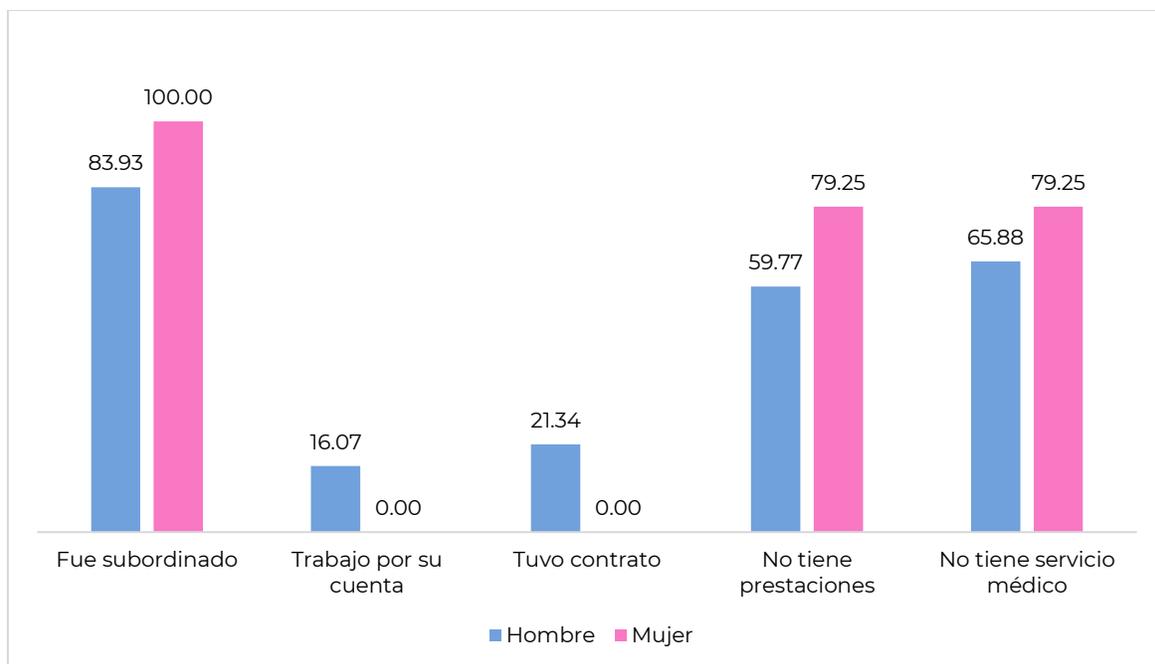
A nivel entidad federativa, la Figura 3.17 muestra la participación laboral de este grupo unitario; por parte de los hombres hubo participación en 12 estados siendo la entidad con mayor participación Quintana Roo con 21.25 % y el de menor participación fue Colima con 0.60 %. Por su parte, las mujeres participaron en cinco estados, siendo Sonora la entidad con mayor porcentaje de trabajadoras (29.40 %) y Campeche el estado de menor participación femenina con 7.11 %.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.17 Personal ocupado por entidad federativa, Conductores de pequeñas embarcaciones (lanchas, botes, trajineras, etc.), porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

Las condiciones laborales de este grupo unitario, se muestra en la Figura 3.18, en ella se observa que el 100 % de las mujeres fueron subordinadas mientras que su contraparte masculina fue de 83.93 % y 16.07 % de los hombres trabajó por cuenta propia. Se observa también que un porcentaje considerable de ambos géneros no tiene prestaciones ni cuenta con servicio médico.



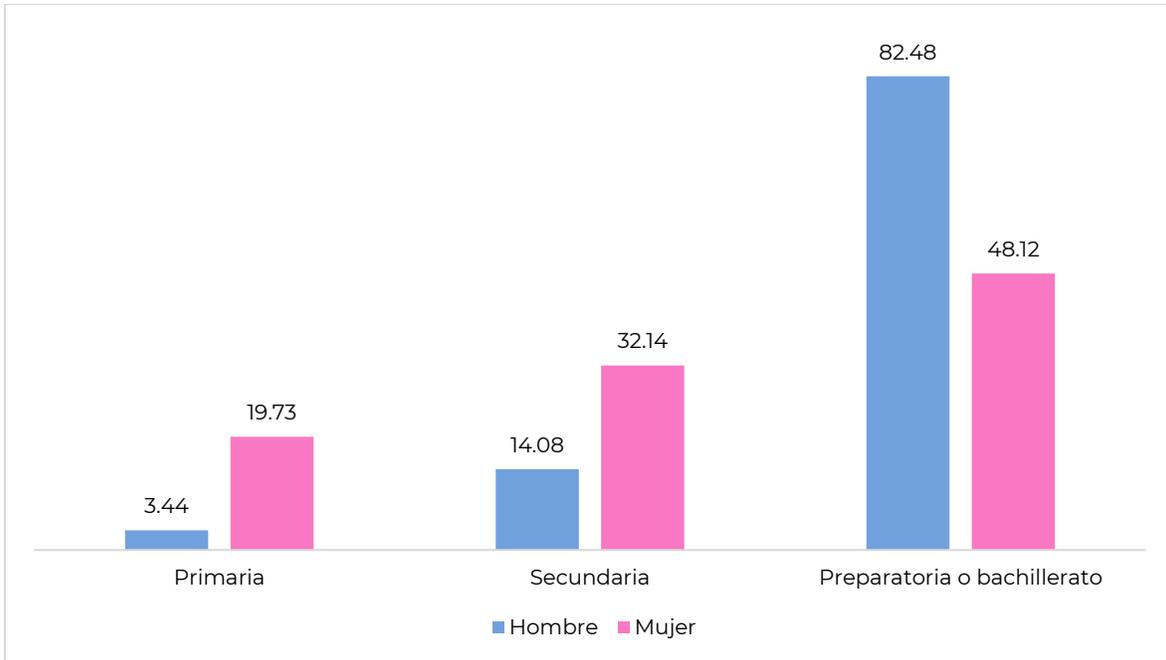
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.18 Condiciones laborales, Conductores de pequeñas embarcaciones (lanchas, botes, trajineras, etc.), porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

3.1.7 Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero) (8331)

En el grupo unitario 8301, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 66.93 % hombres y 33.07 % mujeres.

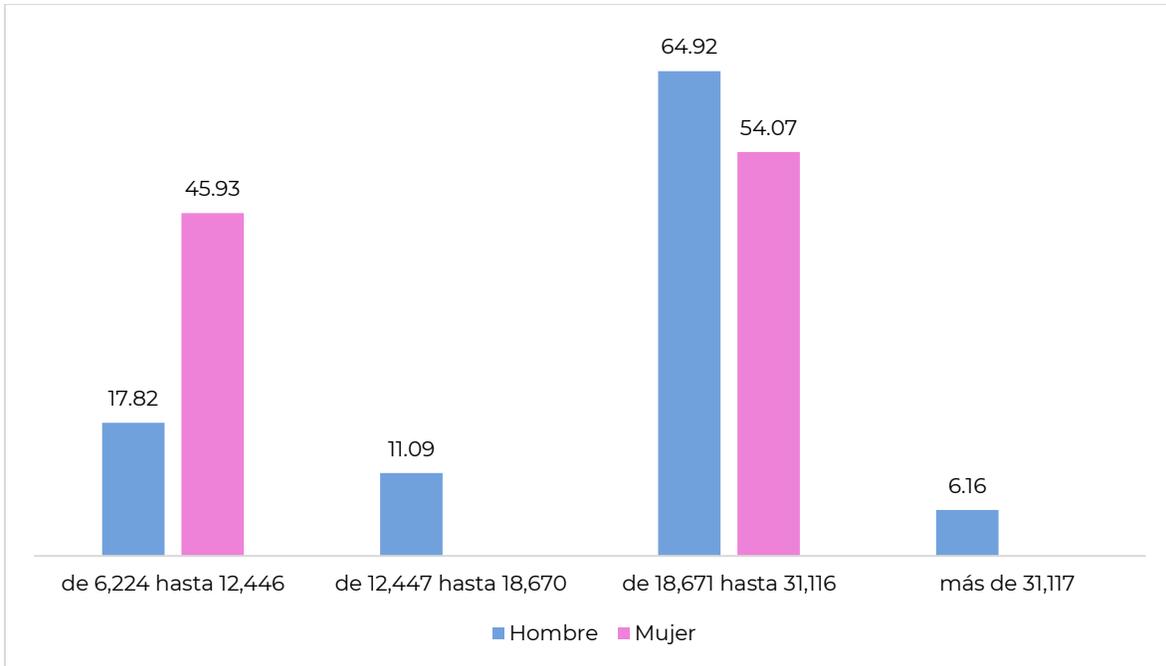
El nivel de escolaridad que predomina es de preparatoria o bachillerato para ambos sexos, en segundo lugar, el nivel de secundaria también para ambos sexos, la Figura 3.19 muestra de manera detallada cada uno de los niveles de instrucción formal para ambos sexos.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.19 Nivel de escolaridad, Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero), porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, el rango de sueldo que predominó para ambos sexos fue de 18 671 a 31 116 pesos mensuales. La Figura 3.20 muestra los rangos específicos para cada género.

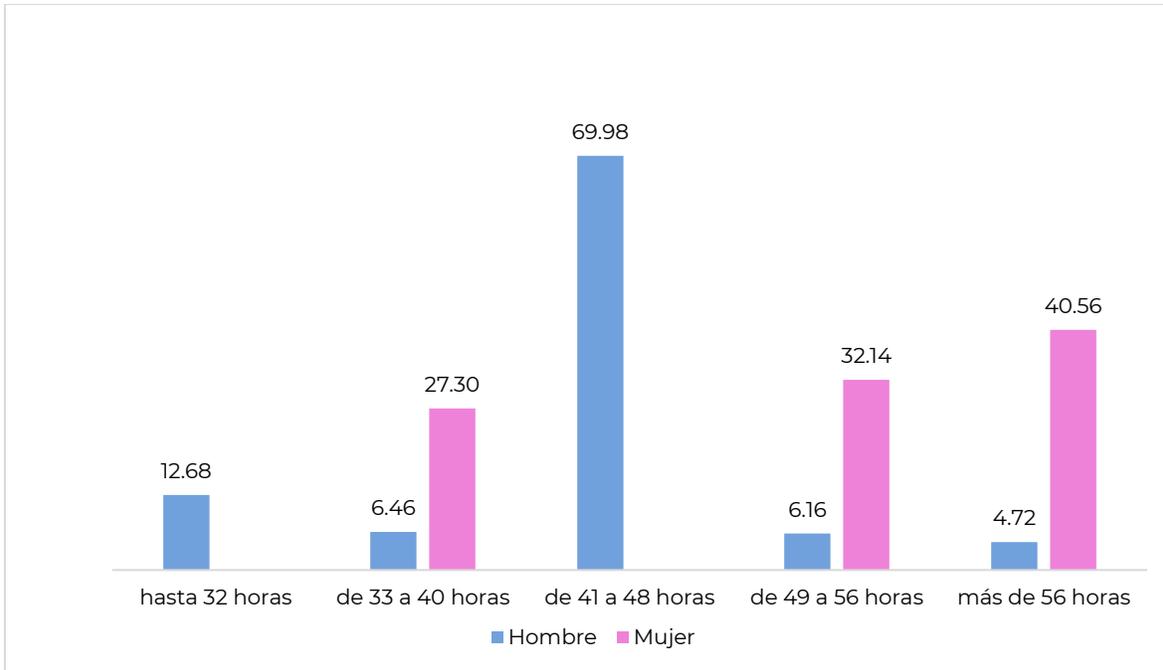


Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.20 Nivel de ingreso, Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero), porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

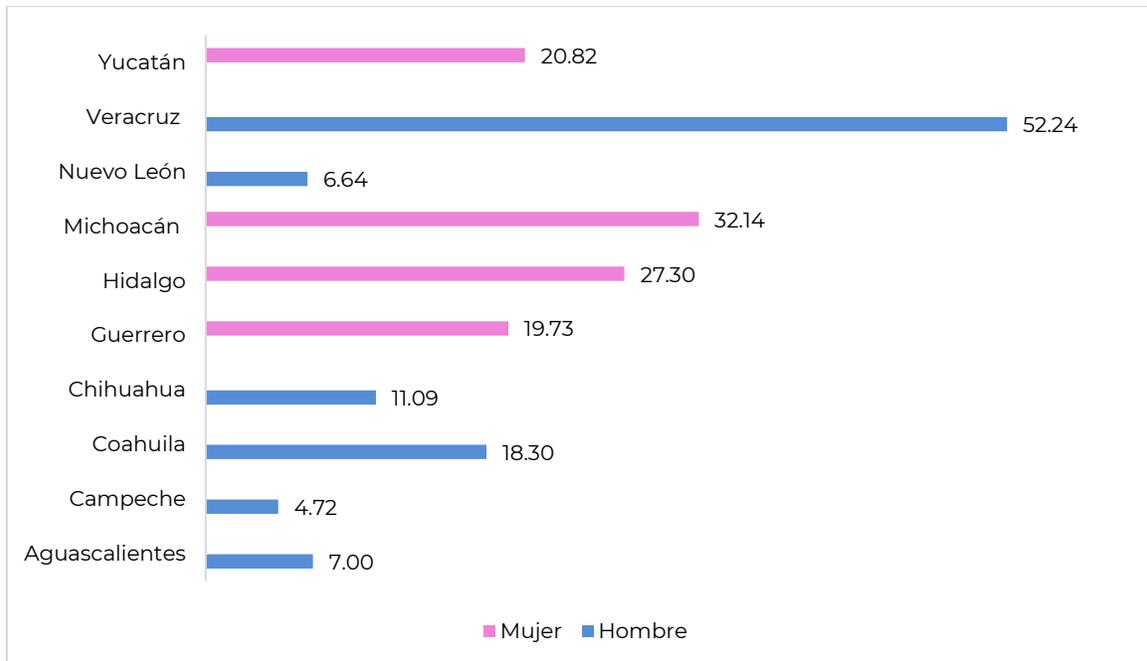
Con relación a las horas laboradas, la Figura 3.21 muestra por el lado de los hombres un porcentaje mayor de participación de la jornada laboral semanal en un rango de 41 a 48 horas, mientras que para las mujeres la mayor frecuencia está en una jornada laboral de más de 56 horas a la semana.

A nivel entidad federativa, la Figura 3.22 muestra la participación laboral de este grupo unitario; por parte de los hombres hubo participación en seis estados siendo la entidad con mayor participación Veracruz con 52.24 % y el de menor participación Campeche con 4.72 %. Por su parte, las mujeres participaron en cuatro estados, siendo Michoacán la entidad con mayor porcentaje de trabajadoras (32.14 %) y Guerrero el estado de menor participación femenina con 19.73 %.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

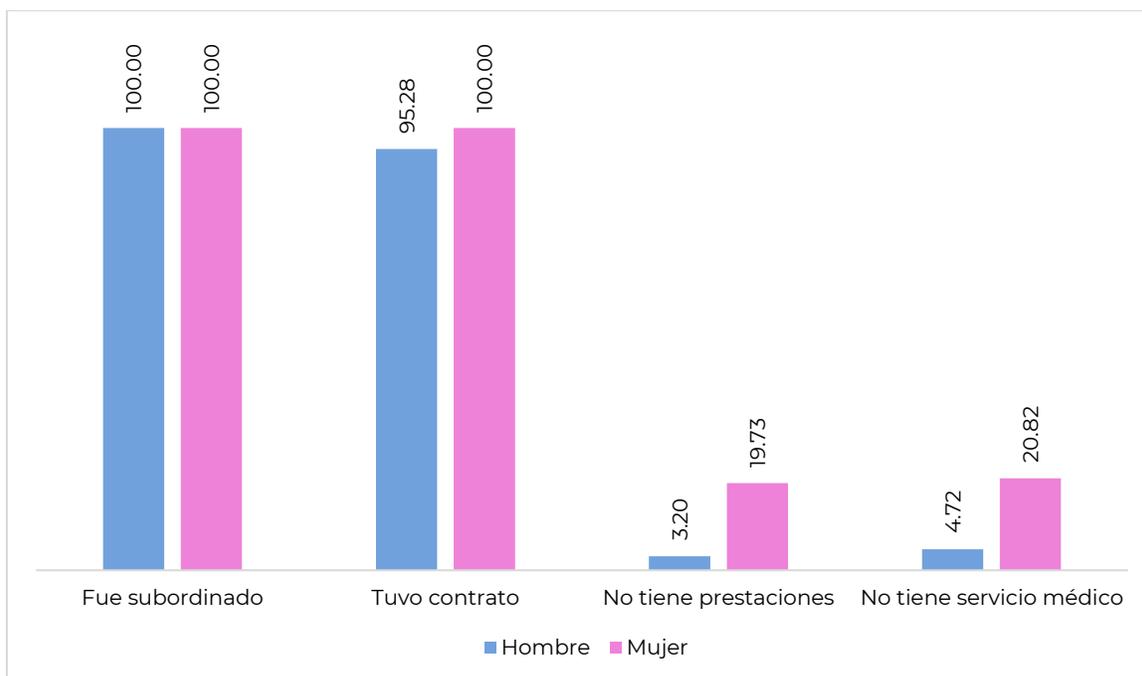
Figura 3.21 Horas laboradas a la semana, Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero), porcentaje, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.22 Personal ocupado por entidad federativa, Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero), porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

Las condiciones laborales de este grupo unitario, se muestra en la Figura 3.23, en ella se observa que el 100 % de los trabajadores de ambos géneros fueron subordinados. Se observa que cerca del 20 % de las mujeres no tiene prestaciones ni servicio médico, mientras que menos del 5 % de los hombres no cuenta con prestaciones y servicio médico.



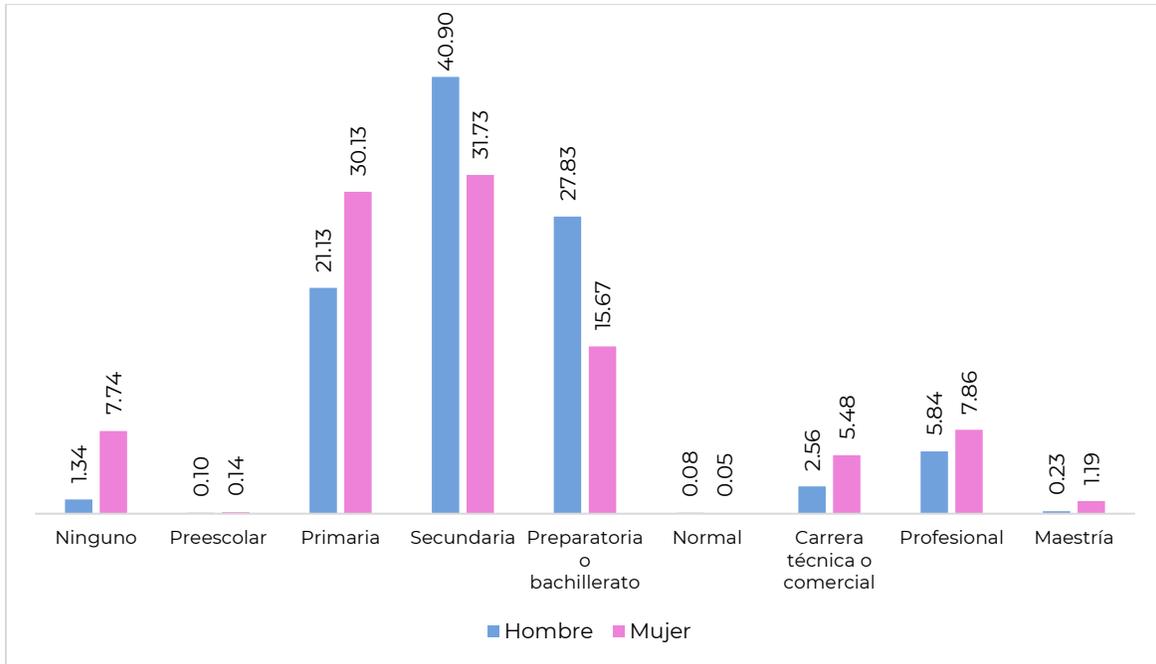
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.23 Condiciones laborales, Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero), porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

3.1.8 Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga (8341)

En el grupo unitario 8341, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 81.66 % hombres y 18.34 % mujeres.

El nivel de escolaridad que predomina para ambos géneros es de secundaria, en segundo lugar, menos del 10 % de los trabajadores de ambos sexos cuenta con estudios de licenciatura, la Figura 3.24 muestra de manera detallada cada uno de los niveles de instrucción formal para ambos sexos.



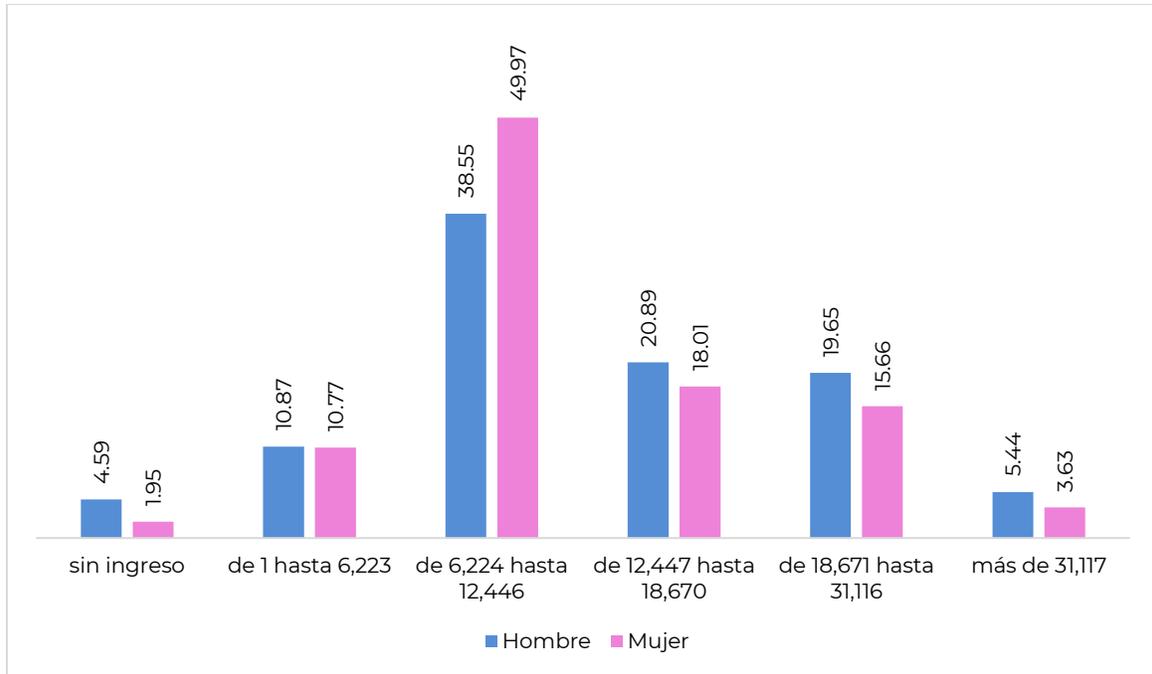
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.24 Nivel de escolaridad, Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, la Figura 3.25 muestra que el mayor porcentaje de trabajadores tanto hombres como mujeres tienen un sueldo que está entre 6 224 hasta 12 446 pesos mensuales.

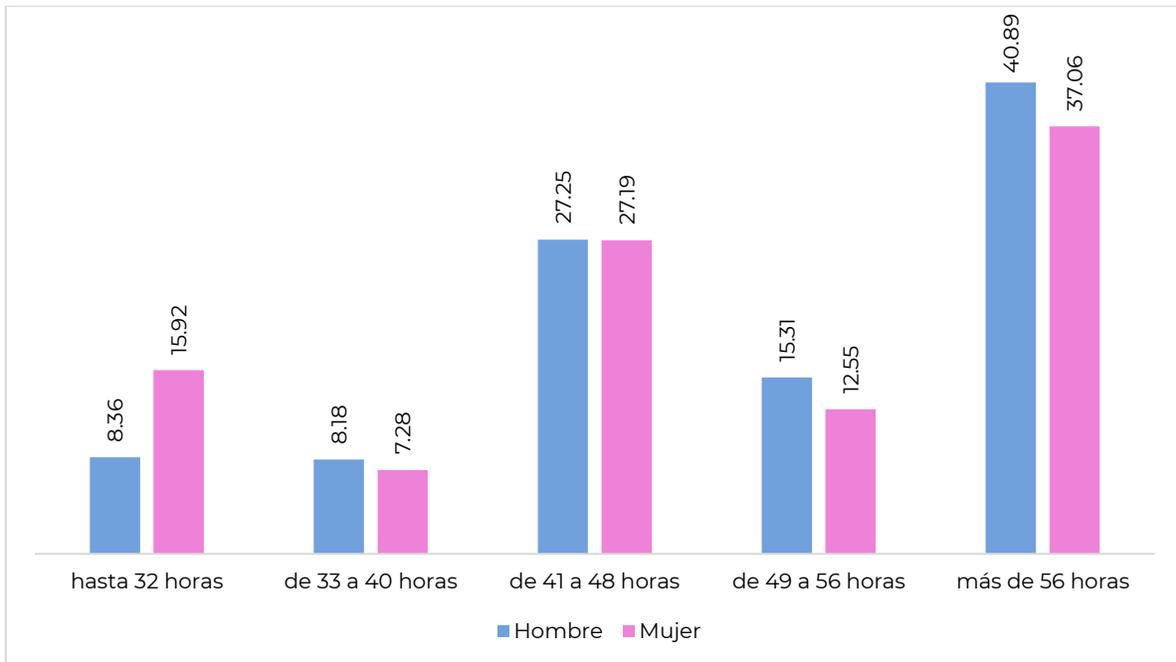
Con relación a las horas laboradas, la Figura 3.26 muestra que tanto hombres como mujeres tienen una jornada laboral de más de 56 horas a la semana.

A nivel entidad federativa, la Figura 3.27 muestra la participación laboral de este grupo unitario, para ambos géneros la entidad que presentó mayor participación fue el Estado de México con un porcentaje de 13.84 % para los hombres y 21.32 % las mujeres. Por otra parte, Campeche fue el estado que registró menor participación laboral para los hombres como para las mujeres con un porcentaje de 0.48 y 0.57 % respectivamente.



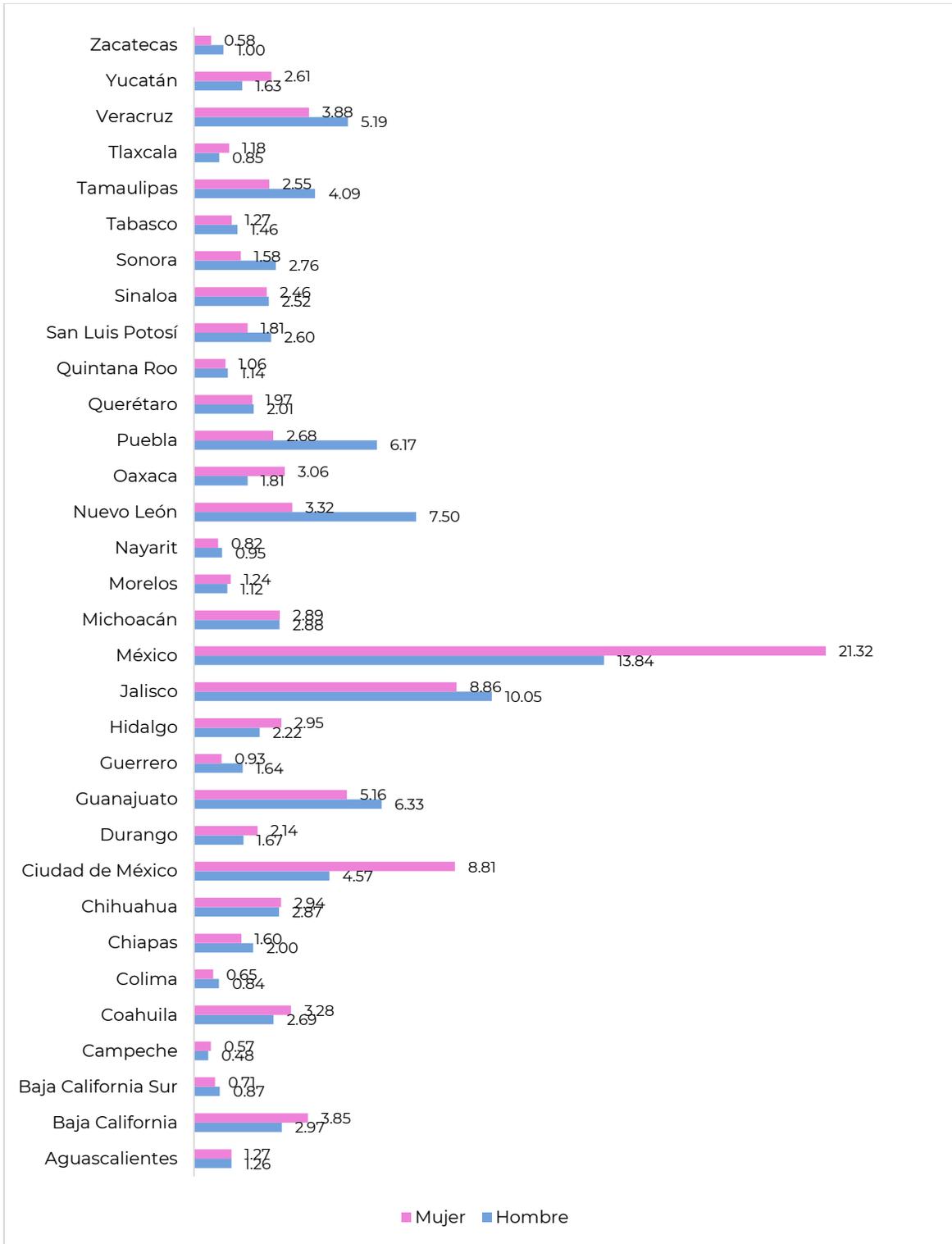
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.25 Nivel de ingresos, Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

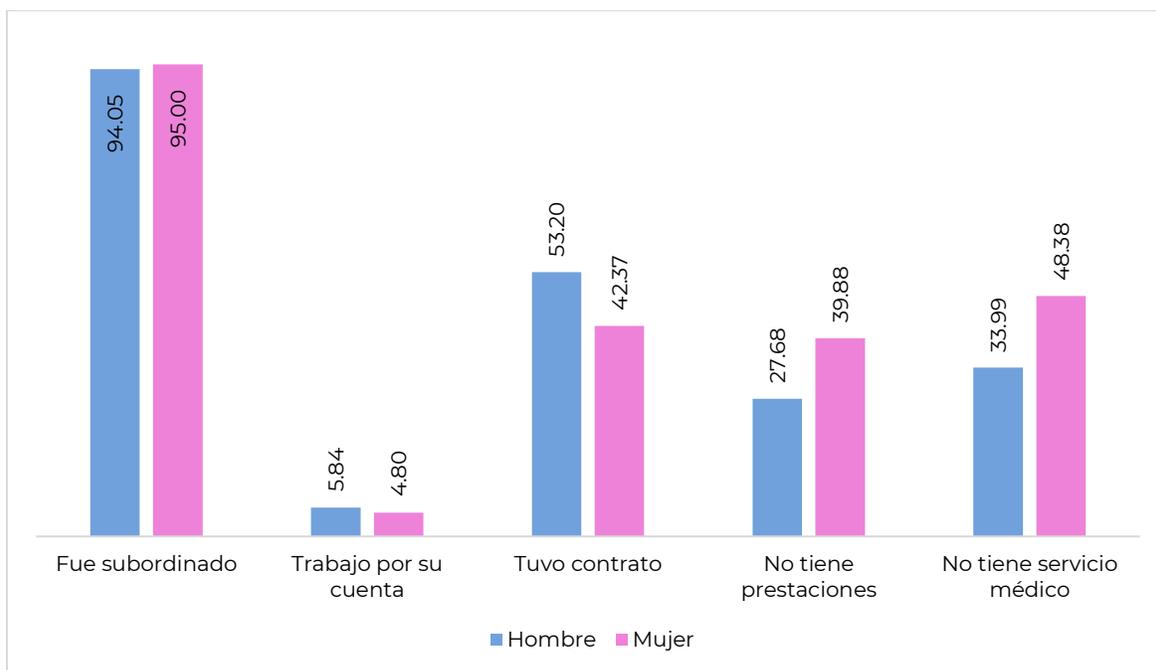
Figura 3.26 Horas laboradas a la semana, Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.27 Personal ocupado por entidad federativa, Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

Las condiciones laborales de este grupo unitario se muestran en la Figura 3.28, en ella se observa que más del 90 % de los trabajadores de ambos sexos fueron subordinados; se observa también que hay un porcentaje considerable tanto de mujeres como de hombres que no tuvieron contrato, así como el no contar con prestaciones ni servicio médico.



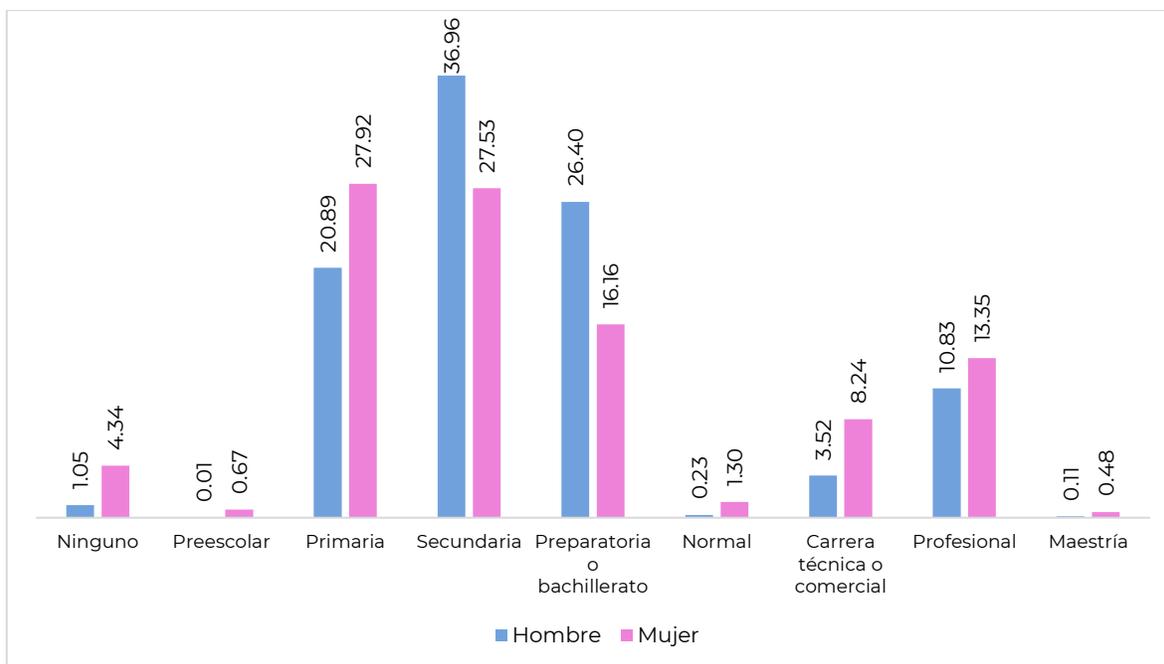
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.28 Condiciones laborales, Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

3.1.9 Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros (8342)

En el grupo unitario 8342, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 80.77 % hombres y 19.23 % mujeres.

El nivel de escolaridad que predomina es de secundaria para hombres y primaria para mujeres, la Figura 3.29 muestra de manera detallada cada uno de los niveles de instrucción formal para ambos sexos.



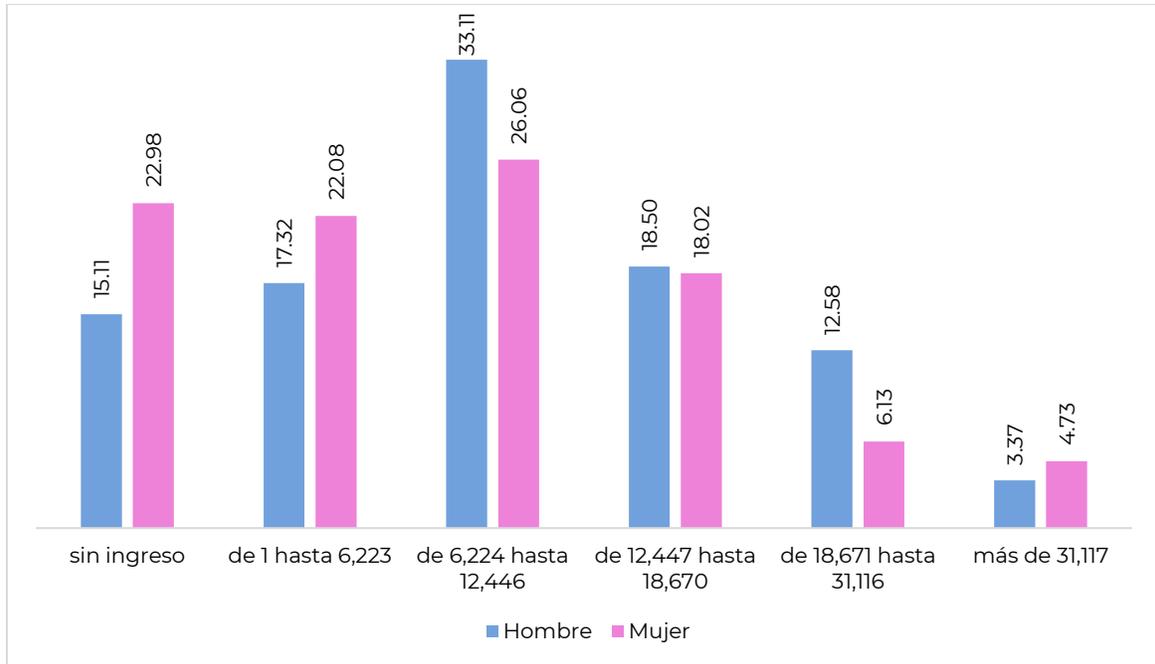
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.29 Nivel de escolaridad, Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

En relación con el nivel de ingreso que recibe el personal de este grupo unitario, la Figura 3.30 muestra que el mayor porcentaje de trabajadores de ambos sexos tienen un sueldo entre 6 224 hasta 12 224 pesos mensuales, y un porcentaje muy bajo (de menos del 5 %) obtiene ingresos mayores a 31 117 pesos mensuales.

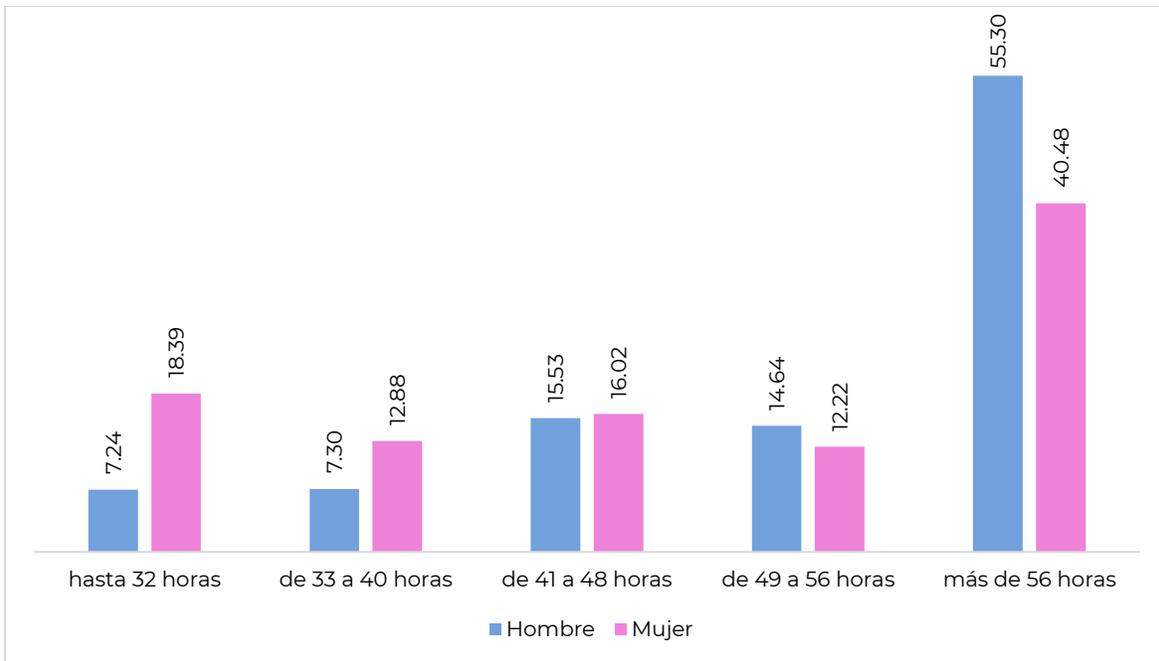
Con relación a las horas laboradas, la Figura 3.31 muestra que tanto hombres como mujeres tienen una jornada laboral de más de 56 horas a la semana.

A nivel entidad federativa, la Figura 3.32 muestra la participación laboral de este grupo unitario; para ambos géneros fue el Estado de México quien presentó mayor participación de trabajadores con un porcentaje de 19.59 % para los hombres y 17.84 % para las mujeres. Por otra parte, Campeche fue el estado que registró menor participación laboral para ambos sexos con un porcentaje de 0.41 % para los hombres y 0.15 % las mujeres.



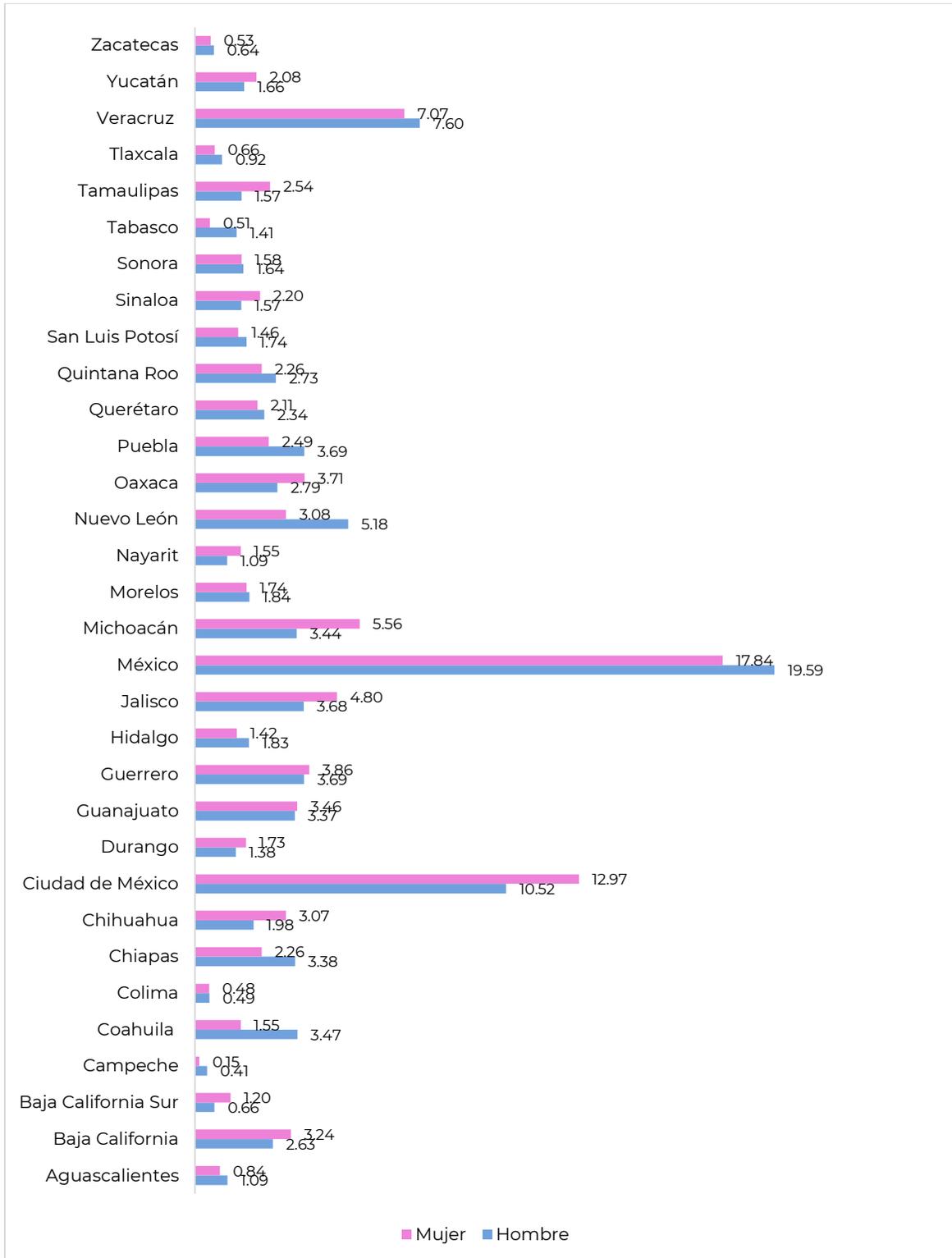
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.30 Nivel de ingresos, Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

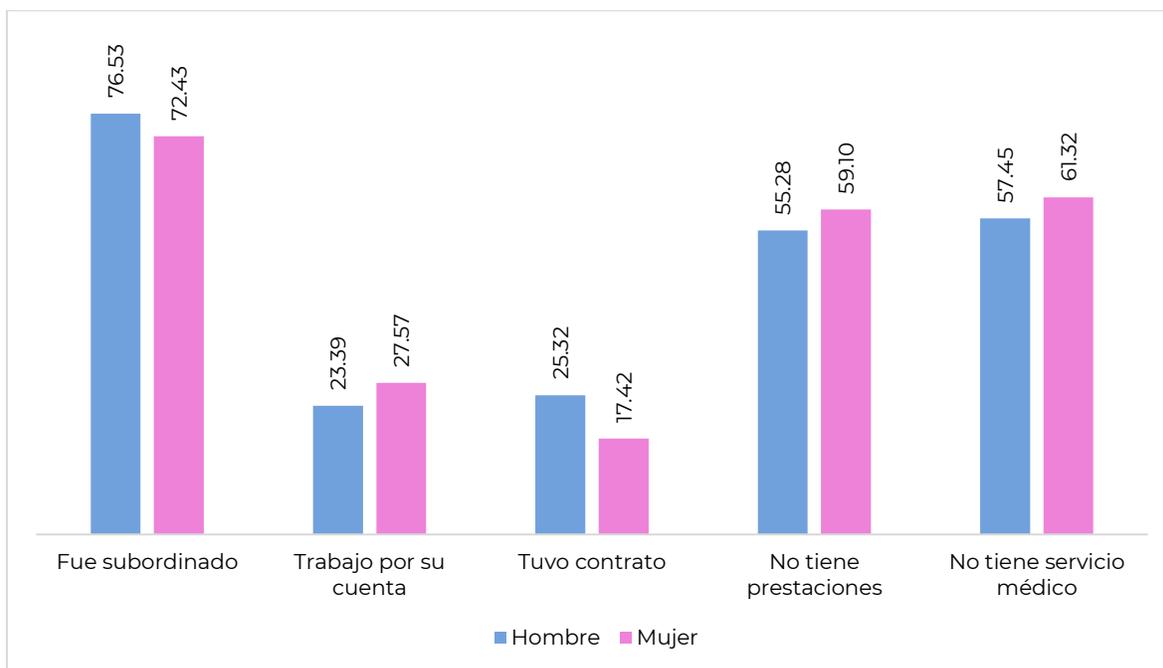
Figura 3.31 Horas laboradas a la semana, Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.32 Personal ocupado por entidad federativa, Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

Las condiciones laborales de este grupo unitario se muestran en la Figura 3.33, en ella se observa que el 76.53 % de los hombres fueron subordinados mientras que su contraparte femenina fue de 72.43 %, el resto trabajó por su cuenta; se observa que cerca del 60 % de los trabajadores de ambos géneros no tiene prestaciones ni servicio médico.



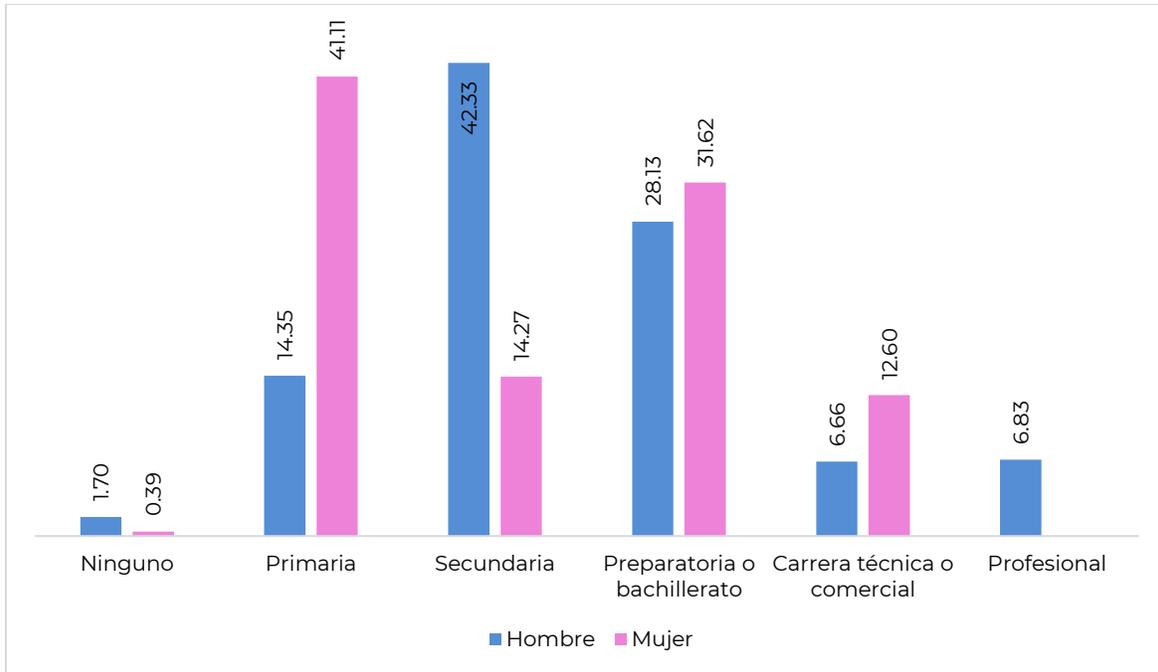
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.33 Condiciones laborales, Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

3.1.10 Choferes en casas particulares (8343)

En el grupo unitario 8343, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 88.87 % hombres y 11.13 % mujeres.

El nivel de escolaridad que predomina es de secundaria para hombres con 42.33 % y primaria para mujeres con 41.11 %, la Figura 3.34 muestra de manera detallada cada uno de los niveles de instrucción formal para ambos sexos.



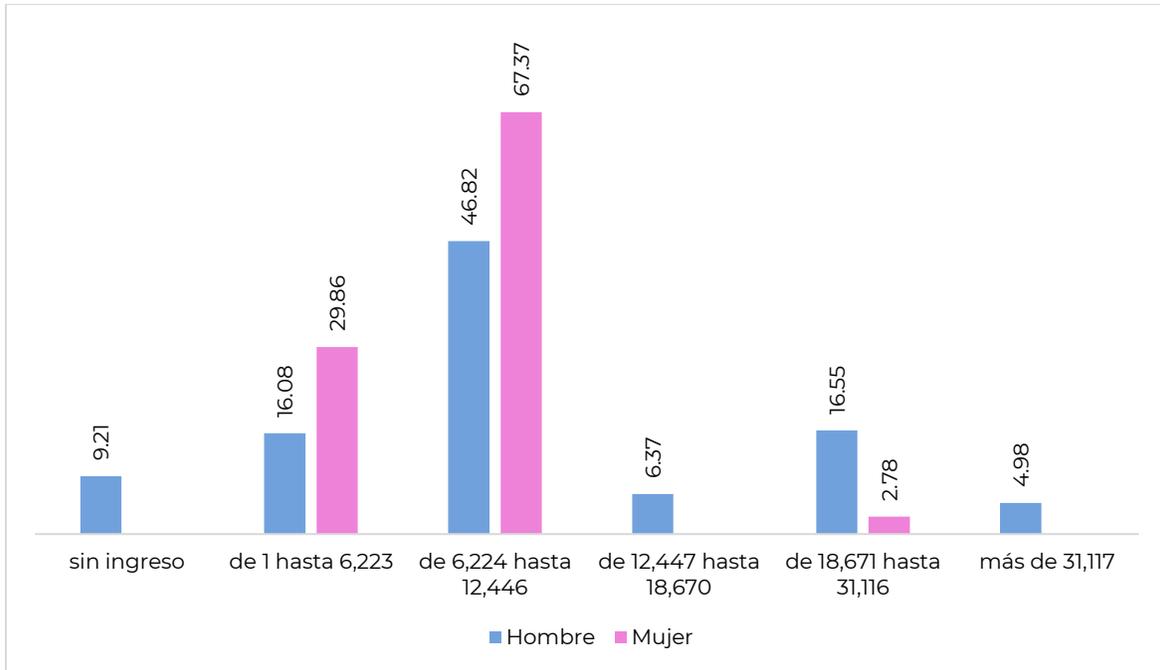
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.34 Nivel de escolaridad, Choferes en casas particulares, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, la Figura 3.35 muestra que cerca de 70 % de las mujeres tienen un sueldo entre 6 224 hasta 12 446 pesos mensuales, mientras que su contraparte masculina es de casi 50 % en ese mismo rango de ingreso.

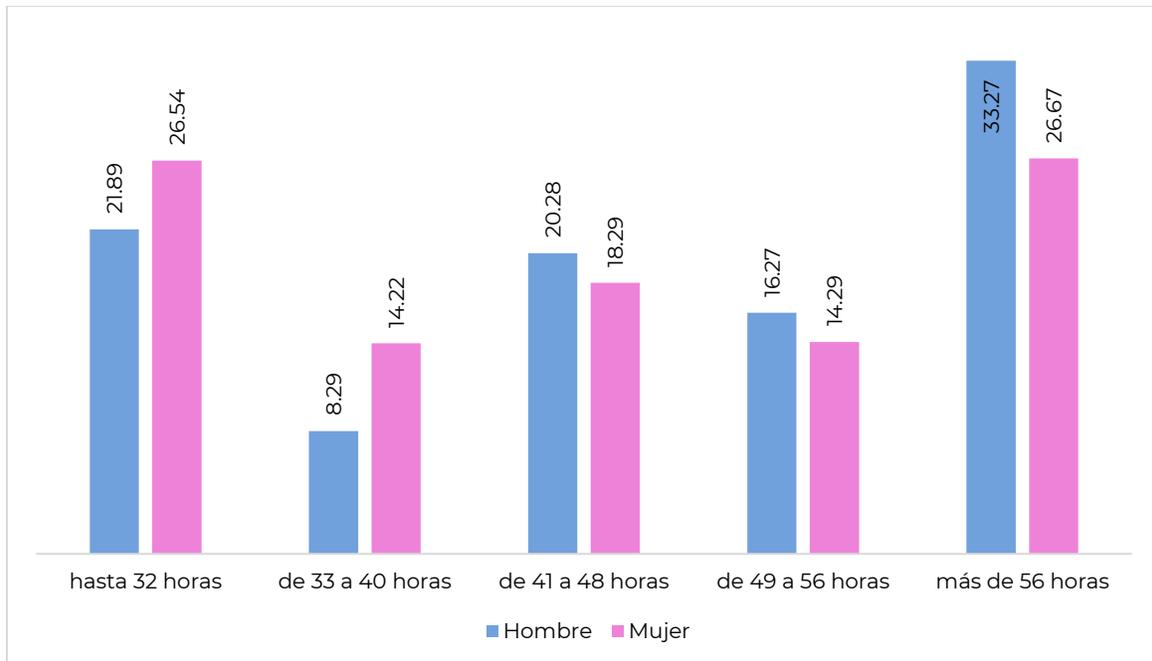
Con relación a las horas laboradas, la Figura 3.36 muestra un mayor porcentaje tanto de hombres como mujeres tienen una jornada laboral de más de 56 horas a la semana.

A nivel entidad federativa, la Figura 3.37 muestra la participación laboral de este grupo unitario; por parte de los hombres hubo participación en 30 estados siendo la entidad con mayor participación el Estado de México con 24.41 % y el de menor participación fue Baja California Sur con 0.05 %. Por su parte, las mujeres participaron en 14 estados, siendo también el Estado de México la entidad con mayor porcentaje de trabajadoras (37.54 %) y la Ciudad de México la entidad con menor participación femenina con 0.66 %. Los estados de Aguascalientes y Quintana Roo no presentaron participación laboral tanto de hombres como de mujeres.



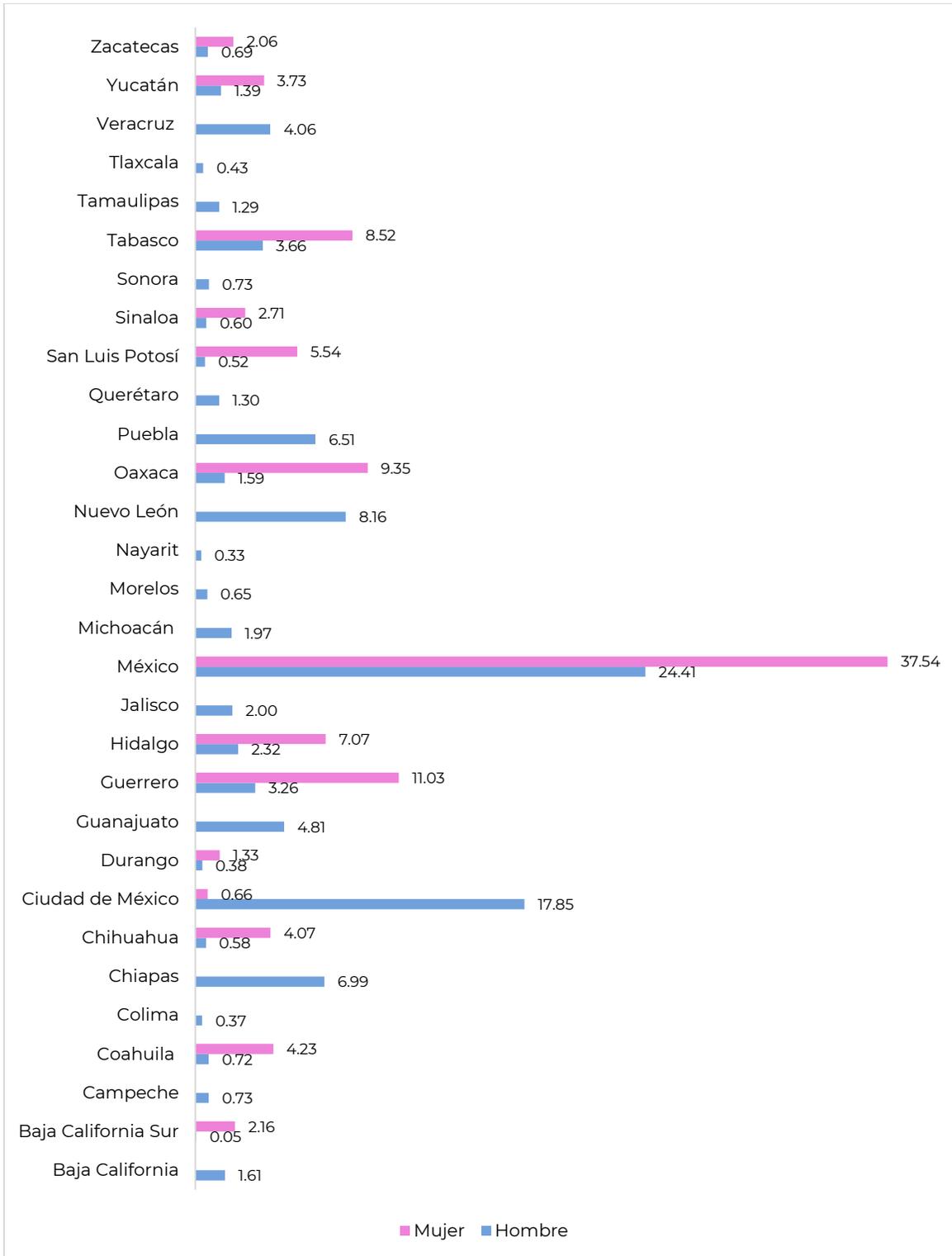
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.35 Nivel de ingresos, Choferes en casas particulares, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

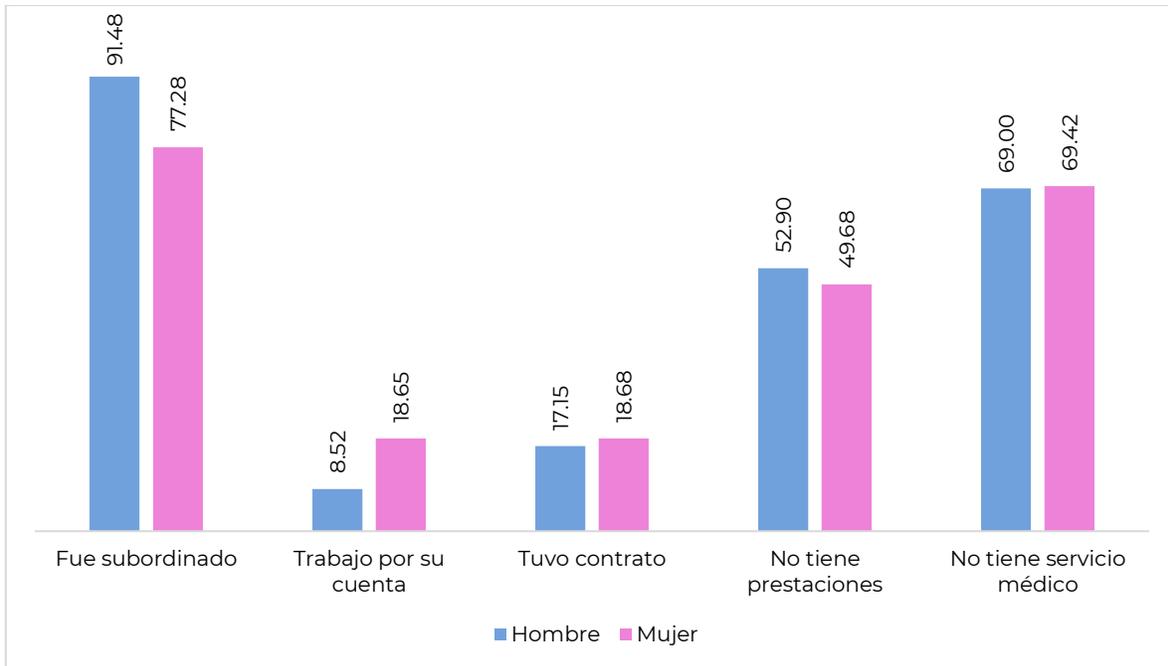
Figura 3.36 Horas laboradas a la semana, Choferes en casas particulares, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.37 Personal ocupado por entidad federativa, Choferes en casas particulares, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

Las condiciones laborales de este grupo unitario, se muestra en la Figura 3.38, en ella se observa que el 91 % de los hombres fueron subordinados mientras que su contraparte femenina fue de 77 % y cerca de 19 % de las mujeres trabajó por cuenta propia. Para ambo sexos, entre un 17 y un 18 % tuvo contrato, y cerca del 70 % de trabajadores de ambos sexos no tiene servicio médico.



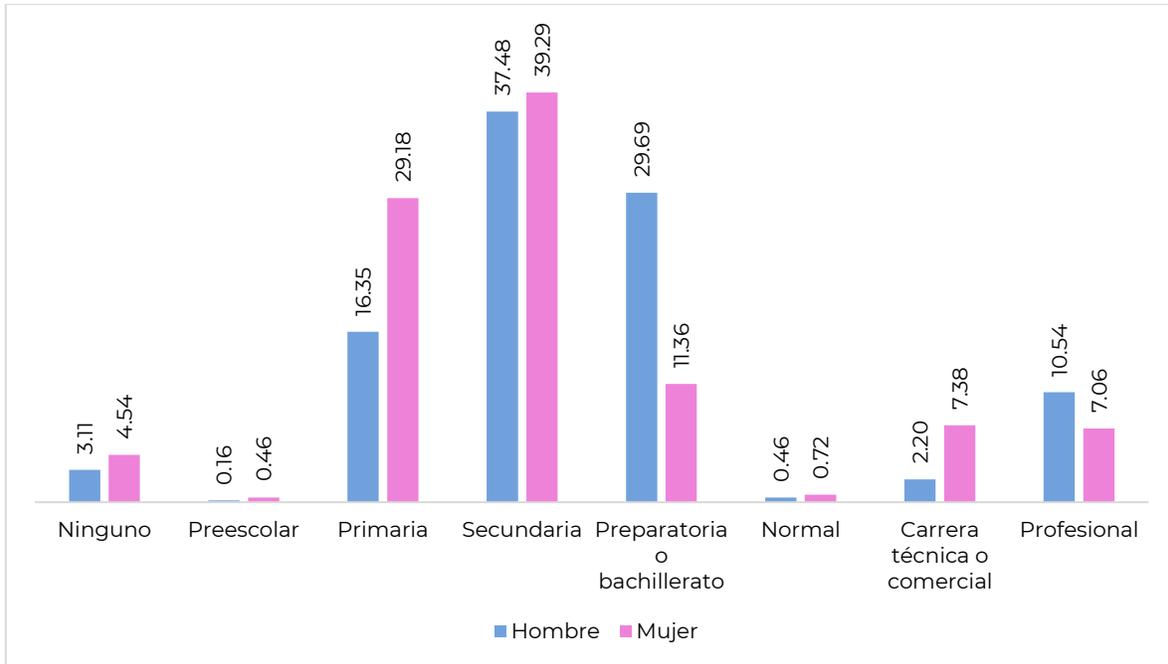
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.38 Condiciones laborales, Choferes en casas particulares, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

3.1.11 Conductores de motocicleta (8344)

En el grupo unitario 8344, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 67.88 % hombres y 32.12 % mujeres.

El nivel de escolaridad que predomina es de secundaria para ambos sexos y, en segundo lugar, el nivel de primaria para mujeres y preparatoria para hombres, la Figura 3.39 muestra de manera detallada cada uno de los niveles de instrucción formal para ambos sexos.



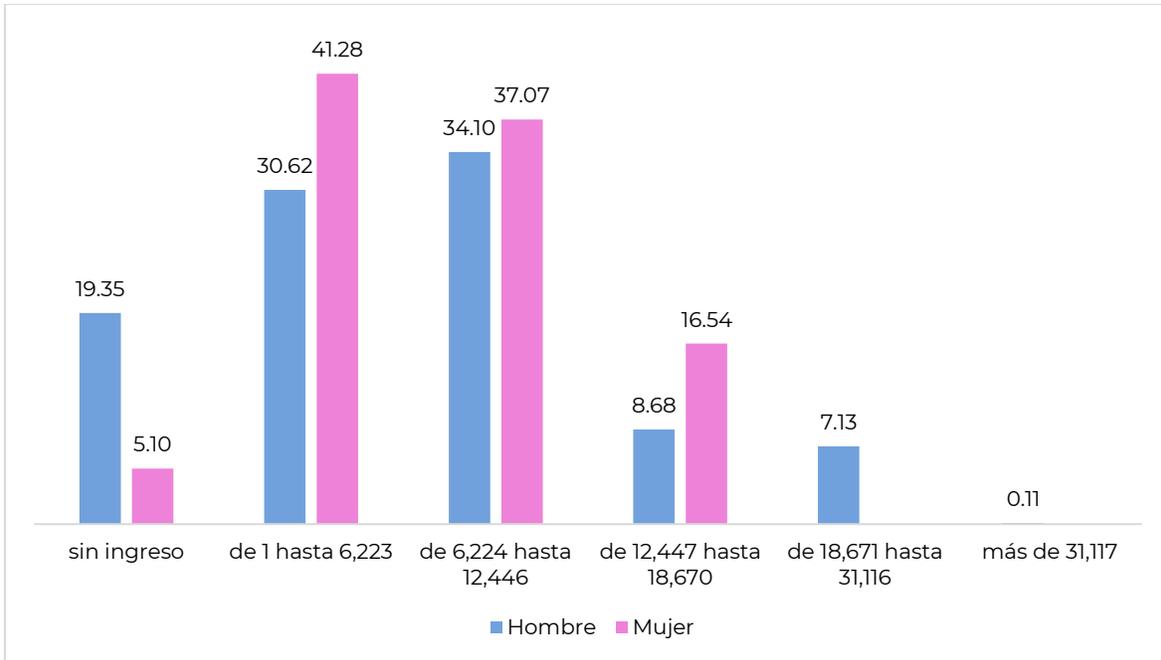
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.39 Nivel de escolaridad, Conductores de motocicleta, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, la Figura 3.40 muestra que 34.10 % de los hombres tiene un sueldo que va de los 6 224 hasta los 12 446 pesos mensuales, mientras que el mayor porcentaje de las mujeres está en el rango de ingreso salarial de 1 hasta 6 223 pesos al mes.

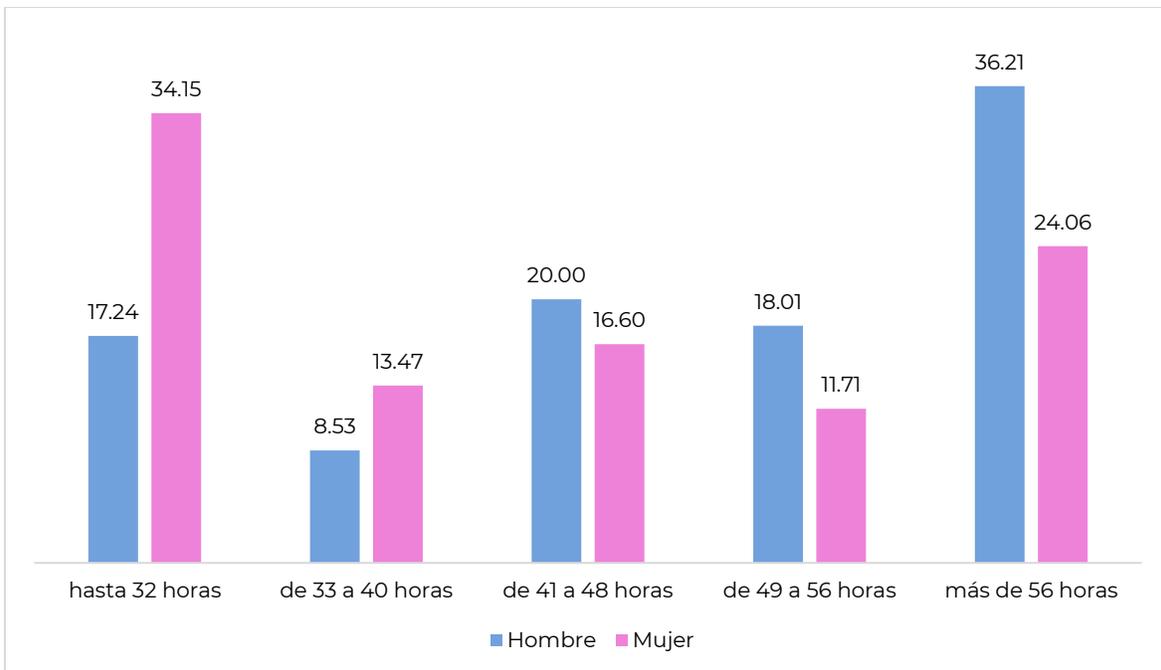
Con relación a las horas laboradas, la Figura 3.41 muestra que un porcentaje mayor de hombres trabaja más de 56 horas a la semana, mientras que el mayor porcentaje de las mujeres cae en un rango de jornada laboral de hasta 32 horas a la semana.

A nivel entidad federativa, la Figura 3.42 muestra la participación laboral de este grupo unitario; por parte de los hombres la entidad con mayor participación fue Jalisco con 11.79 % y el de menor participación fue Baja California Sur con 0.31 %. En el caso de las mujeres, fue el Estado de México la entidad con mayor porcentaje de trabajadoras (13.69 %) y Baja California el estado de menor participación femenina con 0.08 %.



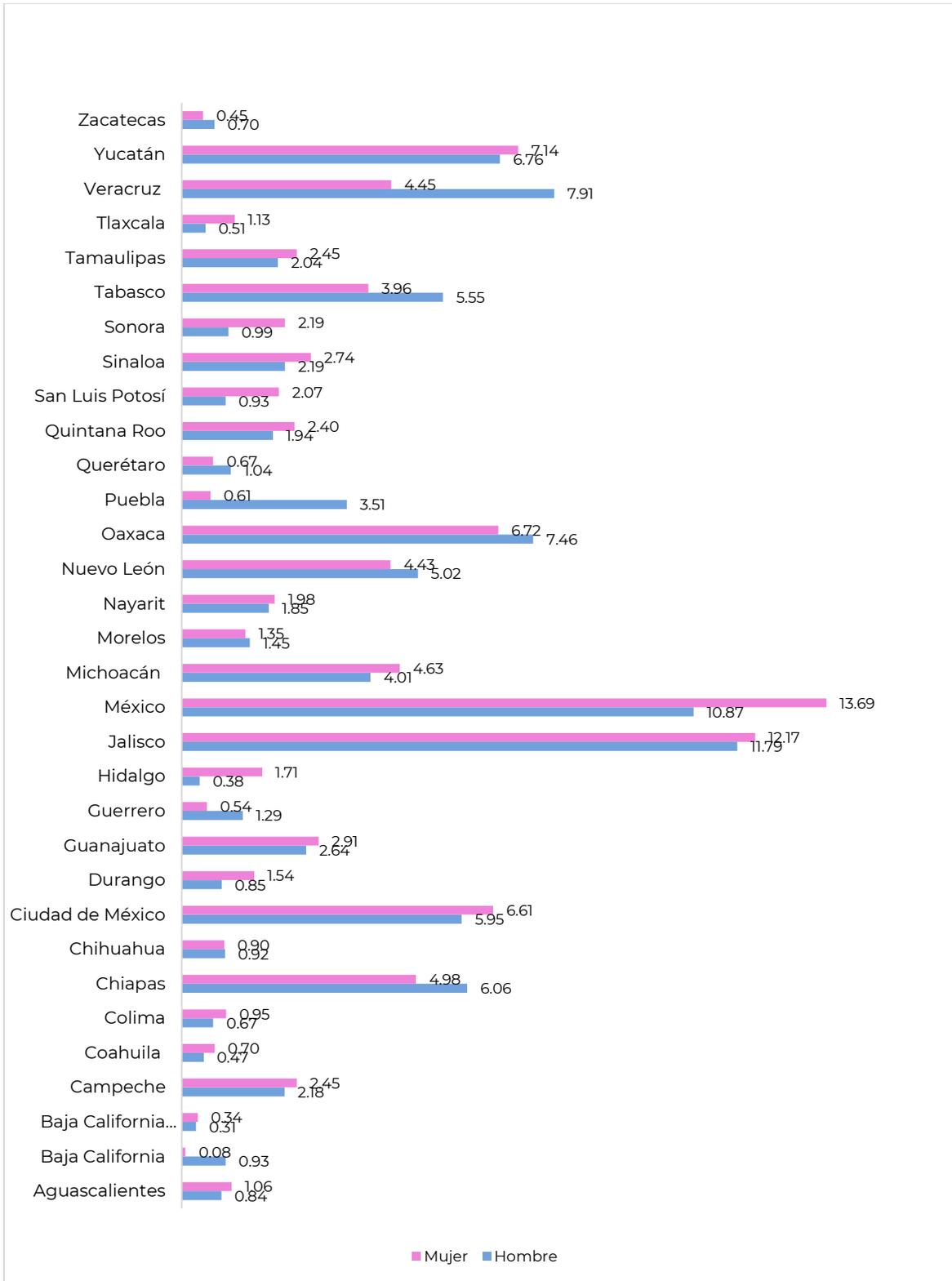
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.40 Nivel de ingresos, Conductores de motocicleta, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

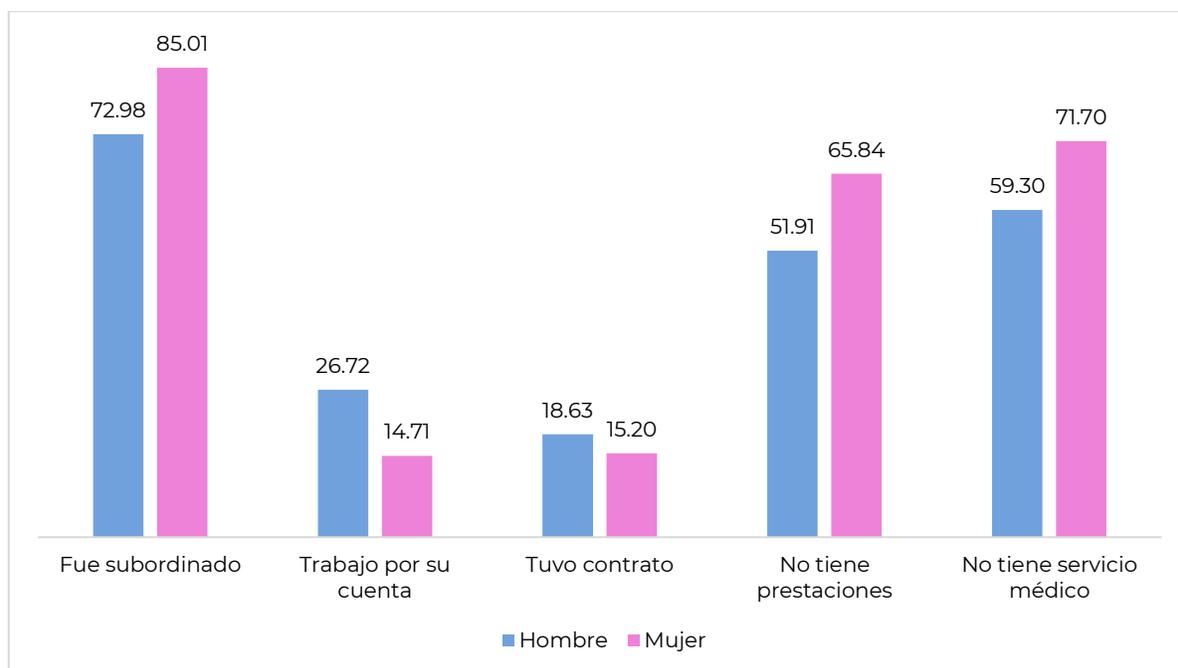
Figura 3.41 Horas laboradas a la semana, Conductores de motocicleta, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.42 Personal ocupado por entidad federativa, Conductores de motocicleta, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

Las condiciones laborales de este grupo unitario, se muestra en la Figura 3.43, en ella se observa que 73 % de los hombres fueron subordinados mientras que su contraparte femenina fue de 85 %, el resto de los trabajadores de ambos sexos trabajó por su cuenta. Se observa que un porcentaje considerable de trabajadores de ambos sexos no tiene prestaciones ni cuenta con servicio médico.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.43 Condiciones laborales, Conductores de motocicleta, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

3.1.12 Otros conductores de transporte terrestre con motor no clasificados anteriormente (8349)

En el grupo unitario 8349, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 98.79 % hombres y 1.21 % mujeres. Dado que la muestra de trabajadores del género femenino es muy pequeña, no se presentarán las estimaciones para este grupo unitario en particular.

El nivel de escolaridad que predomina para los trabajadores hombres es de licenciatura con 48.41 %, en segundo lugar, el nivel de preparatoria con 33.08 % y 18.51 % nivel de escolaridad secundaria.

En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, el 51.77 % recibe un sueldo que va de los 6 224 hasta los

12 446 pesos mensuales, el 31.95 % va de 12 447 hasta 18 670 pesos y 16.28 % obtiene un ingreso de 1 hasta 6 223 pesos al mes.

Con relación a las horas laboradas, 66 % trabaja más de 56 horas semanalmente y 34 % tiene una jornada laboral entre 41 a 48 horas a la semana.

A nivel entidad federativa, las estimaciones muestran participación en cinco estados, siendo Yucatán con 1.66 %, Colima con 2.50 %, Veracruz con 16.01 %, Ciudad de México con 31.42 % y el Estado de México con 48.41 %.

Las estimaciones de las condiciones laborales de este grupo unitario dieron como resultado que el 100 % de los trabajadores fueron subordinados, 82.33 % tuvo contrato, 16 % no tiene prestaciones y 18 % no cuenta con servicio médico.

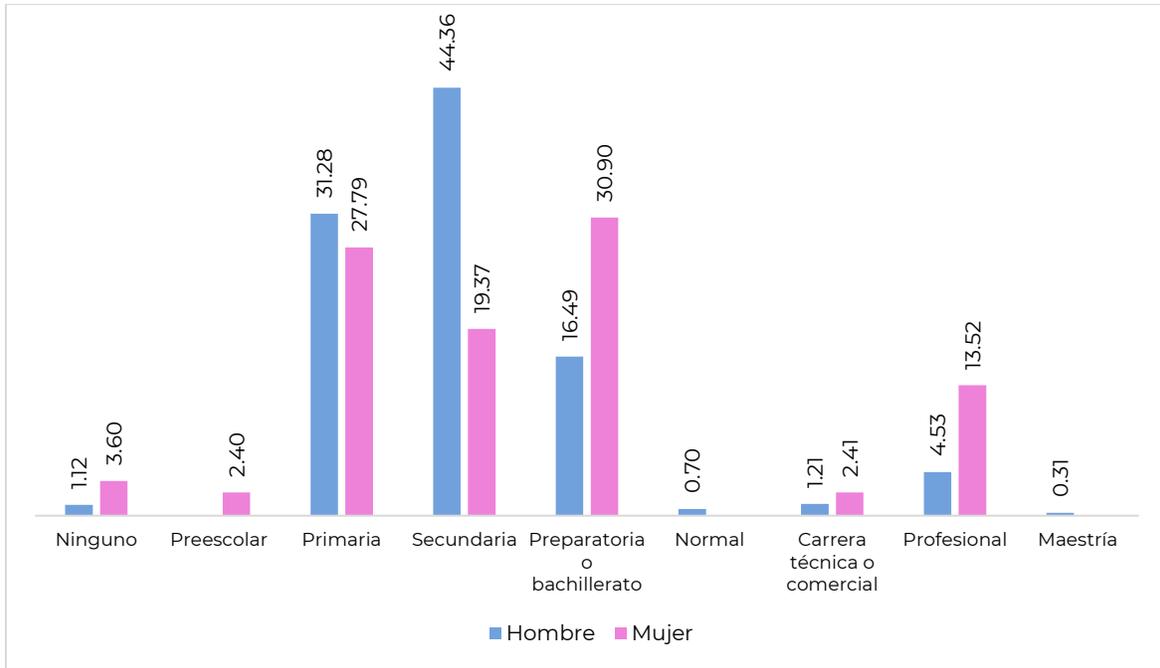
3.1.13 Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería (8351)

En el grupo unitario 8351, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 88.42 % hombres y 11.58 % mujeres.

El nivel de escolaridad que predomina es de secundaria para los hombres y preparatoria para las mujeres, la Figura 3.44 muestra de manera detallada cada uno de los niveles de instrucción formal para ambos sexos.

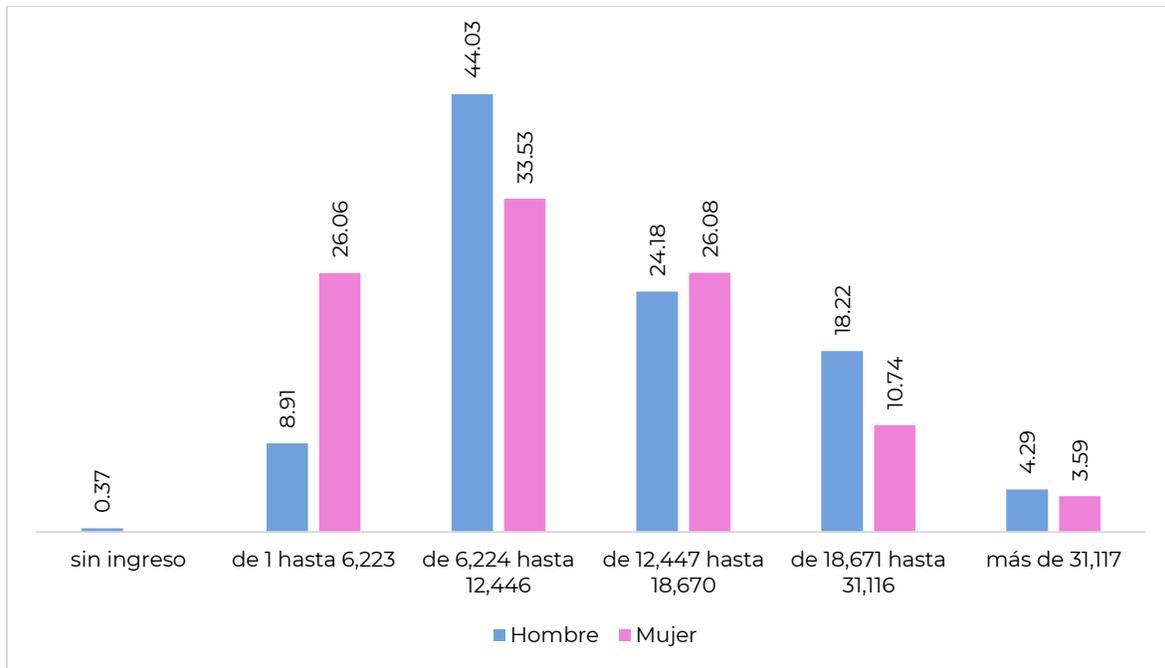
En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, la Figura 3.45 muestra que un mayor porcentaje de los trabajadores de ambos sexos tienen un sueldo entre 6 224 hasta 12 446 pesos mensuales, y menos del 5 % tanto de hombres como de mujeres gana más de 31 117 pesos al mes.

Con relación a las horas laboradas, la Figura 3.46 muestra que 40 % de los hombres labora de 41 a 48 horas semanalmente, mientras que 40 % de las mujeres tienen una jornada laboral semanal de más de 56 horas.



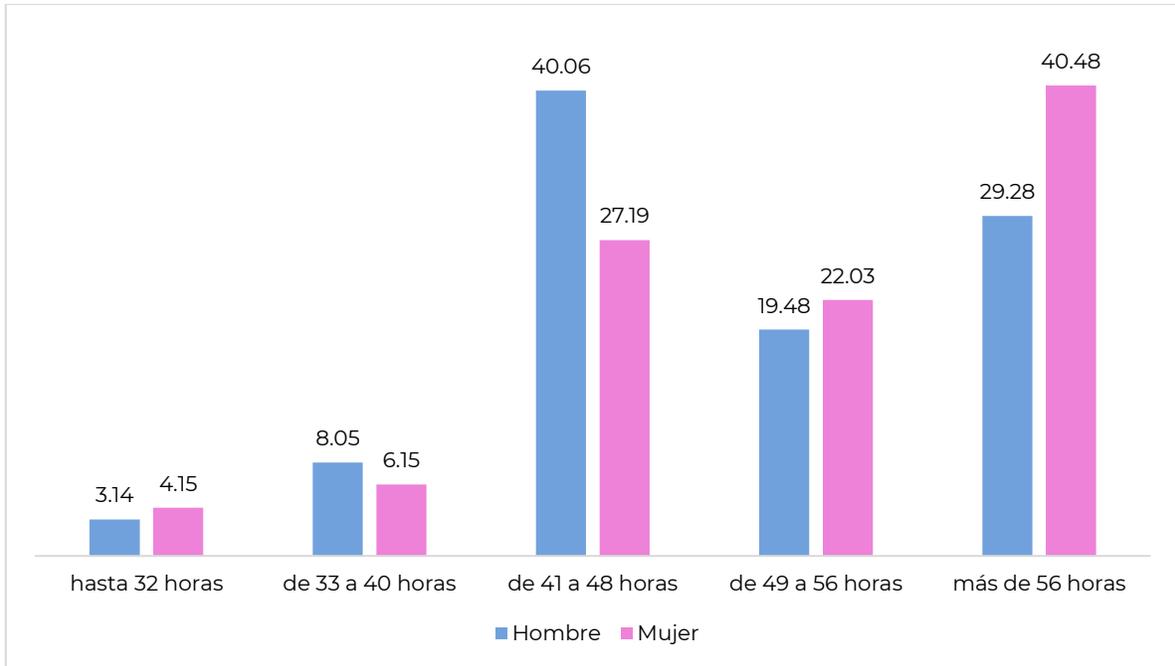
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.44 Nivel de escolaridad, Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

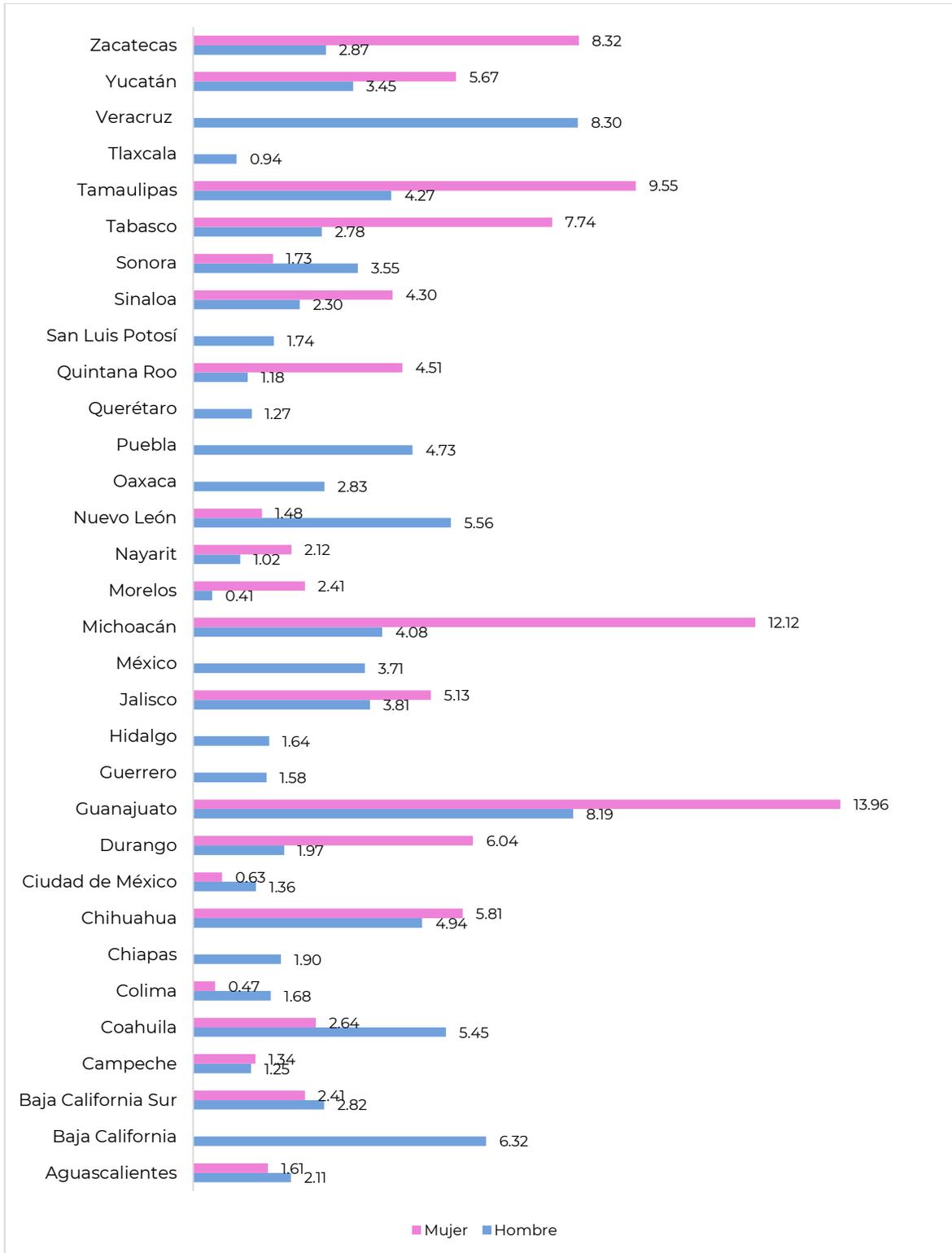
Figura 3.45 Nivel de ingresos, Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.46 Horas laboradas a la semana, Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

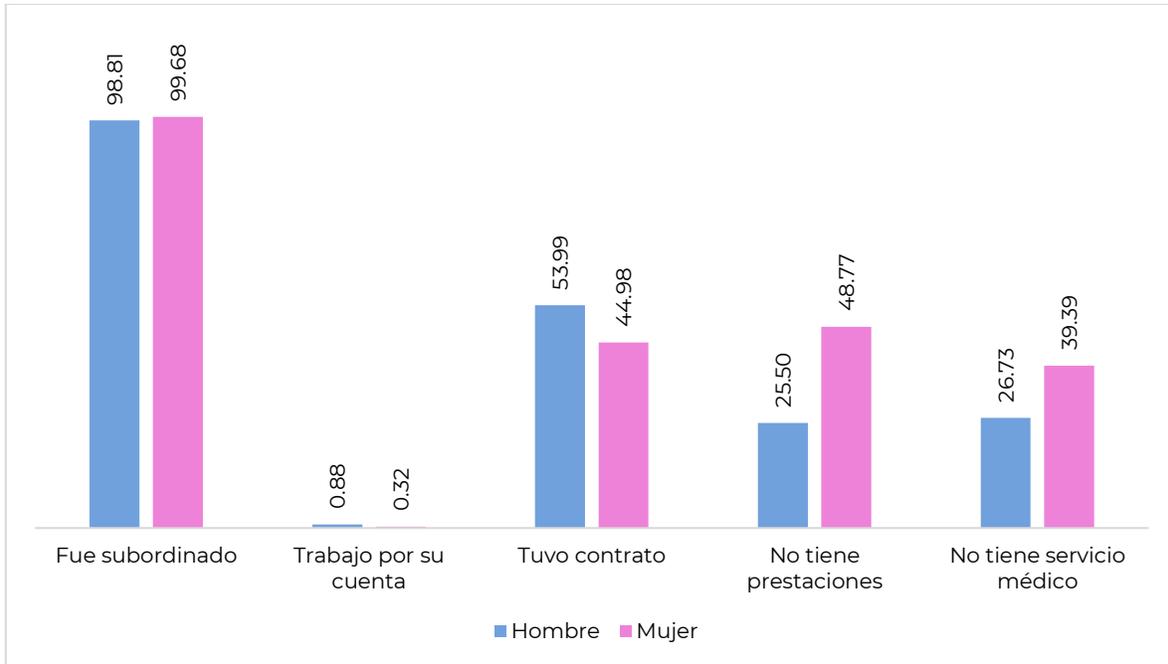
A nivel entidad federativa, la Figura 3.47 muestra la participación laboral de este grupo unitario; por parte de los hombres la entidad con mayor participación fue Veracruz con 8.30 % y el de menor participación fue Morelos con 0.41 %. Por su parte, las mujeres participaron en 21 estados, siendo Guanajuato la entidad con mayor porcentaje de trabajadoras (13.96 %) y Colima el estado de menor participación femenina con 0.47 %.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.47 Personal ocupado por entidad federativa, Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

Las condiciones laborales de este grupo unitario, se muestra en la Figura 3.48, en ella se observa que casi 100 % de los trabajadores de ambos sexos fueron subordinados, así como un porcentaje muy mínimo (menos del uno por ciento) trabajó por cuenta propia. Entre un 45 y 54 % de los trabajadores de ambos sexos tuvo contrato sin embargo un porcentaje considerable de las mujeres no tiene prestaciones ni cuenta con servicio médico.



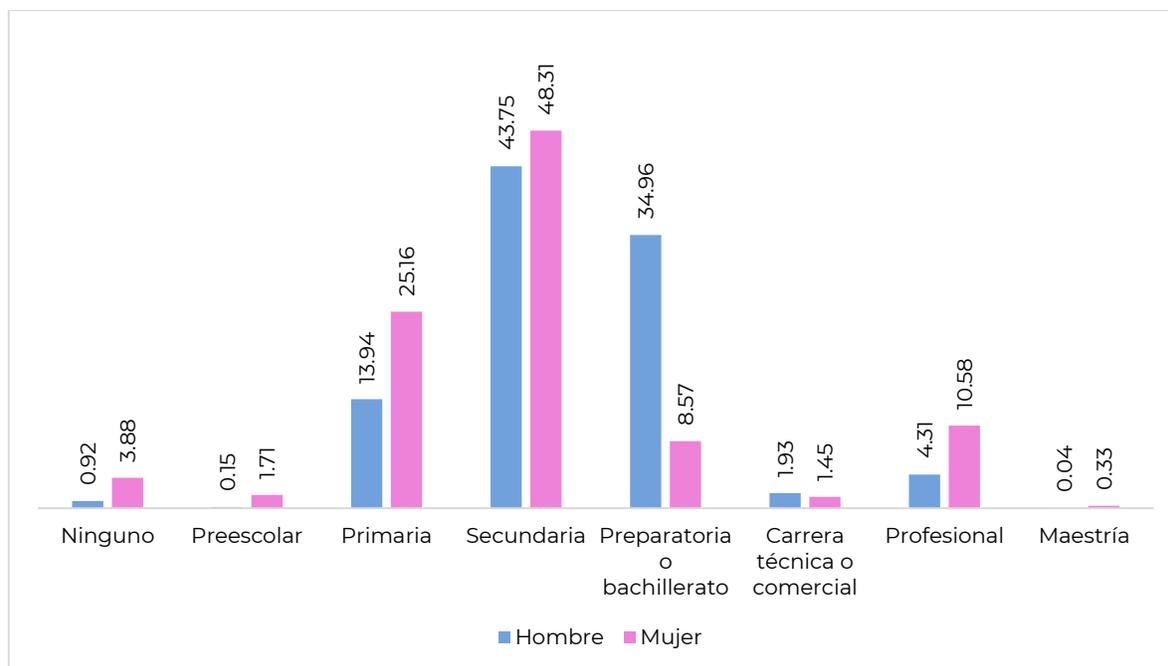
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.48 Condiciones laborales, Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

3.1.14 Conductores de maquinaria móvil para el movimiento de mercancías en fábricas, puertos, comercios, etcétera (8352)

En el grupo unitario 8352, a nivel nacional el porcentaje de participación de los trabajadores fue: 82.41 % hombres y 17.59 % mujeres.

El nivel de escolaridad que predomina es de secundaria para ambos sexos, en segundo lugar, el nivel de preparatoria para hombres y primaria para las mujeres, la Figura 3.49 muestra de manera detallada cada uno de los niveles de instrucción formal para ambos sexos.



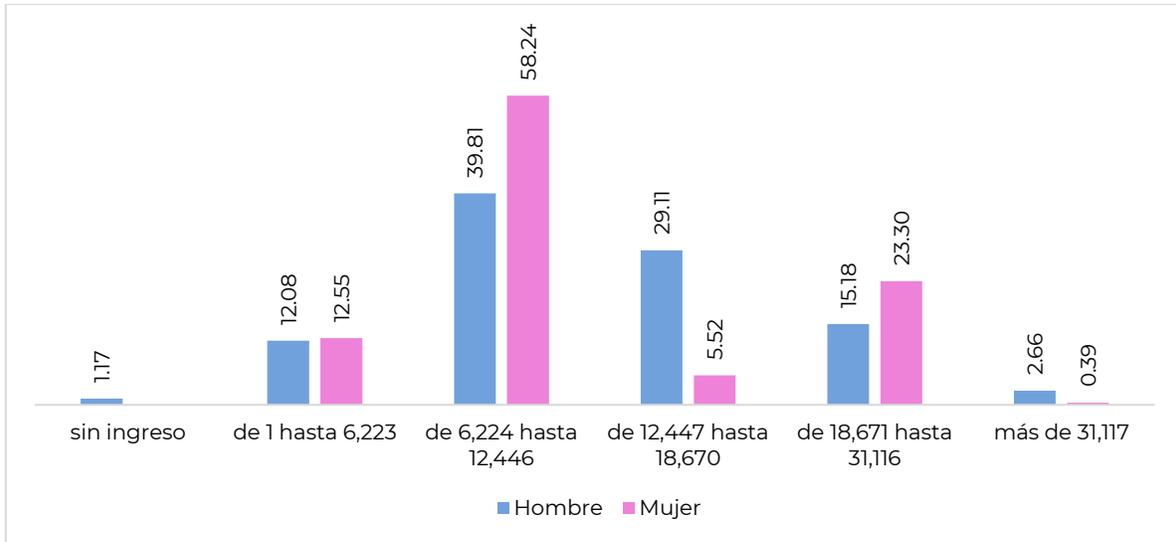
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.49 Nivel de escolaridad, Conductores de maquinaria móvil para el movimiento de mercancías en fábricas, puertos, comercio, etcétera, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

En relación con el nivel de ingreso que reciben los trabajadores de este grupo unitario, la Figura 3.50 muestra que el mayor porcentaje de sus trabajadores de ambos sexos tiene un ingreso que va de los 6 224 a los 12 446 pesos mensuales y un porcentaje bajo (menos del 5 %) para ambos sexos recibe un ingreso mayor a los 31 117 pesos mensuales.

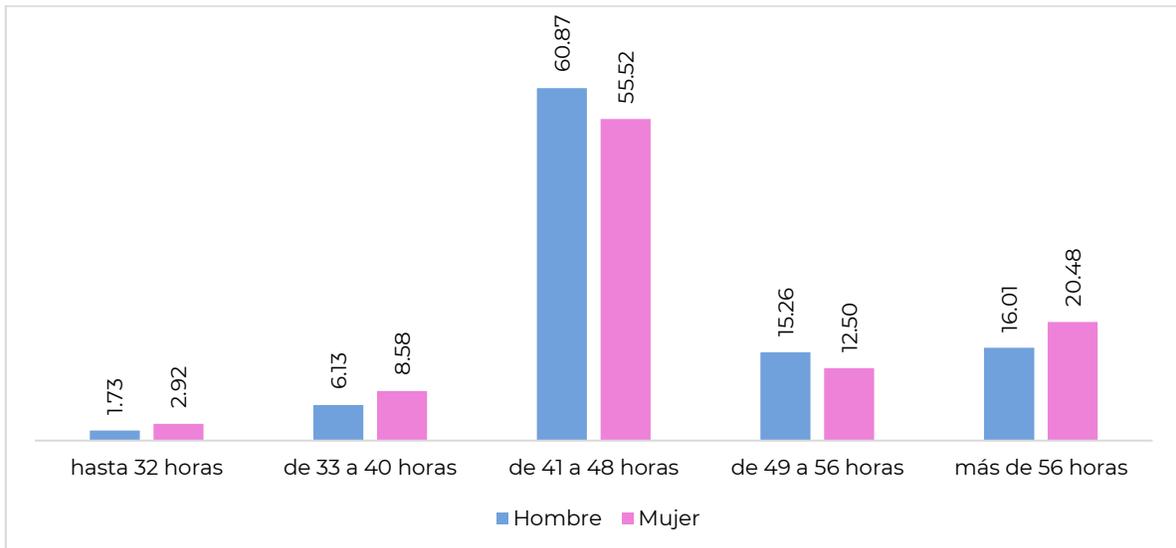
Con relación a las horas laboradas, la Figura 3.51 muestra que el mayor porcentaje de trabajadores de ambos géneros tienen una jornada laboral de 41 a 48 horas a la semana.

A nivel entidad federativa, la Figura 3.52 muestra la participación laboral de este grupo unitario; por parte de los hombres hubo participación en los 32 estados siendo la entidad con mayor participación Nuevo León con 11.43 % y el de menor participación fue Campeche con 0.17 %. Por su parte, las mujeres participaron en 26 estados, siendo también Nuevo León la entidad con mayor porcentaje de trabajadoras (19.24 %) y Baja California Sur el estado de menor participación femenina con 0.19 %.



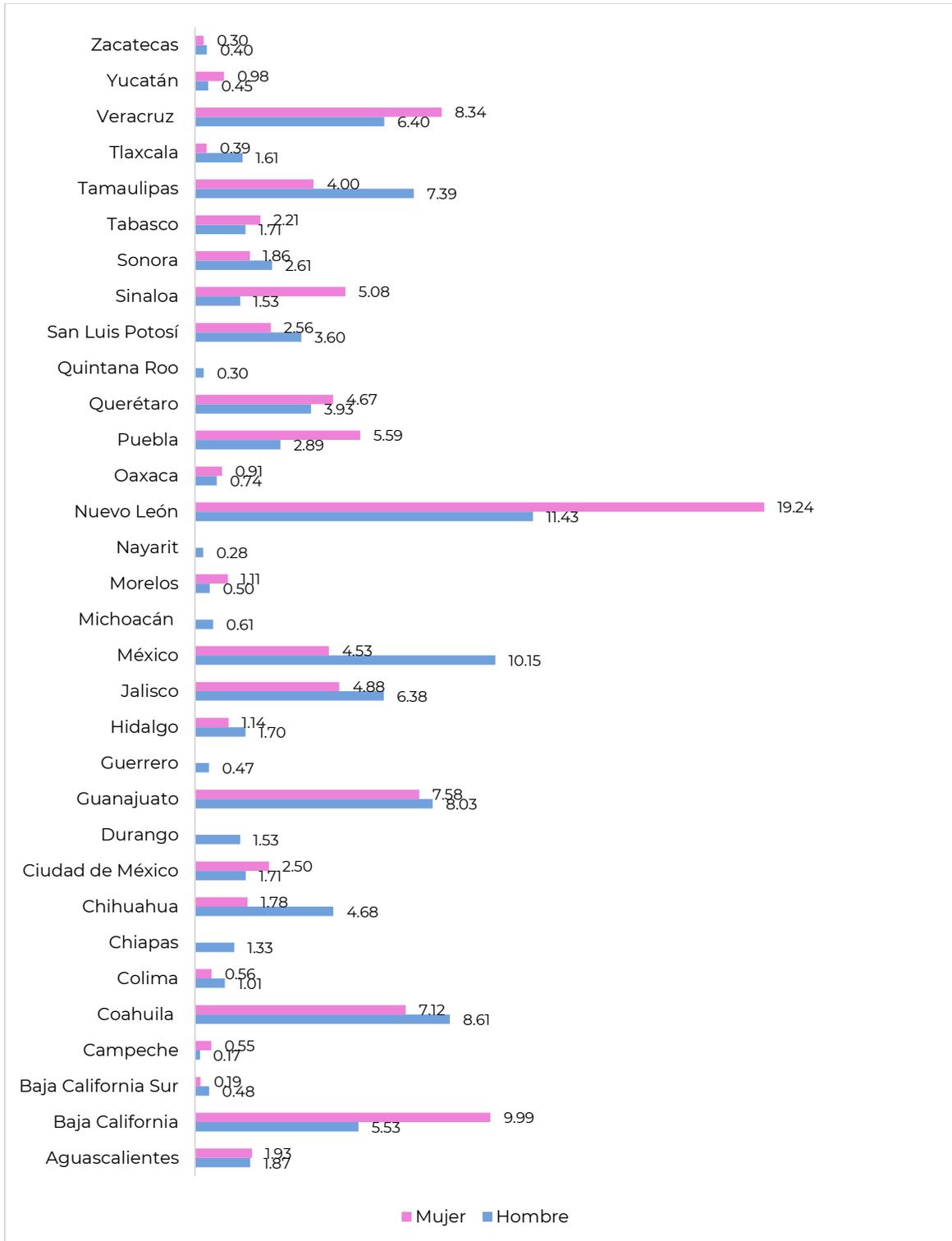
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.50 Nivel de ingresos, Conductores de maquinaria móvil para el movimiento de mercancías en fábricas, puertos, comercio, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

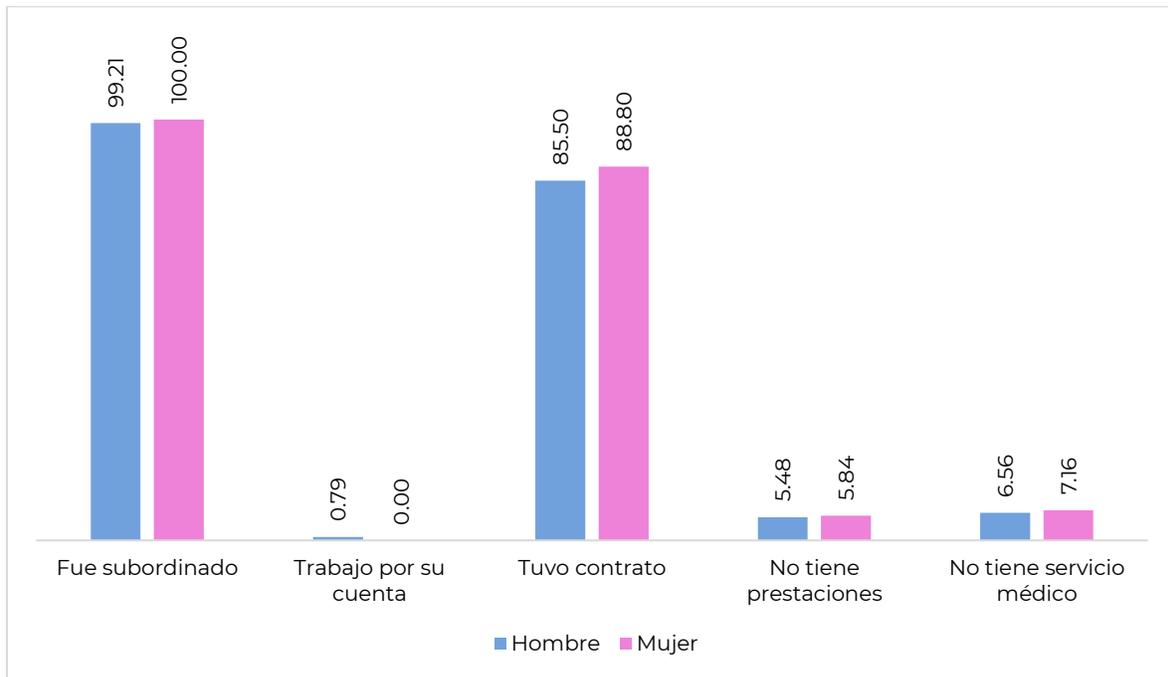
Figura 3.51 Horas laboradas a la semana, Conductores de maquinaria móvil para el movimiento de mercancías en fábricas, puertos, comercio, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.52 Personal ocupado por entidad federativa, Conductores de maquinaria móvil para el movimiento de mercancías en fábricas, puertos, comercio, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

Las condiciones laborales de este grupo unitario, se muestra en la Figura 3.53, en ella se observa que el 99 % de los hombres fueron subordinados mientras que su contraparte femenina fue de 100 %. Para ambos sexos, entre un 85 y 89 % tuvo contrato y un porcentaje bajo no tiene prestaciones ni servicio médico.

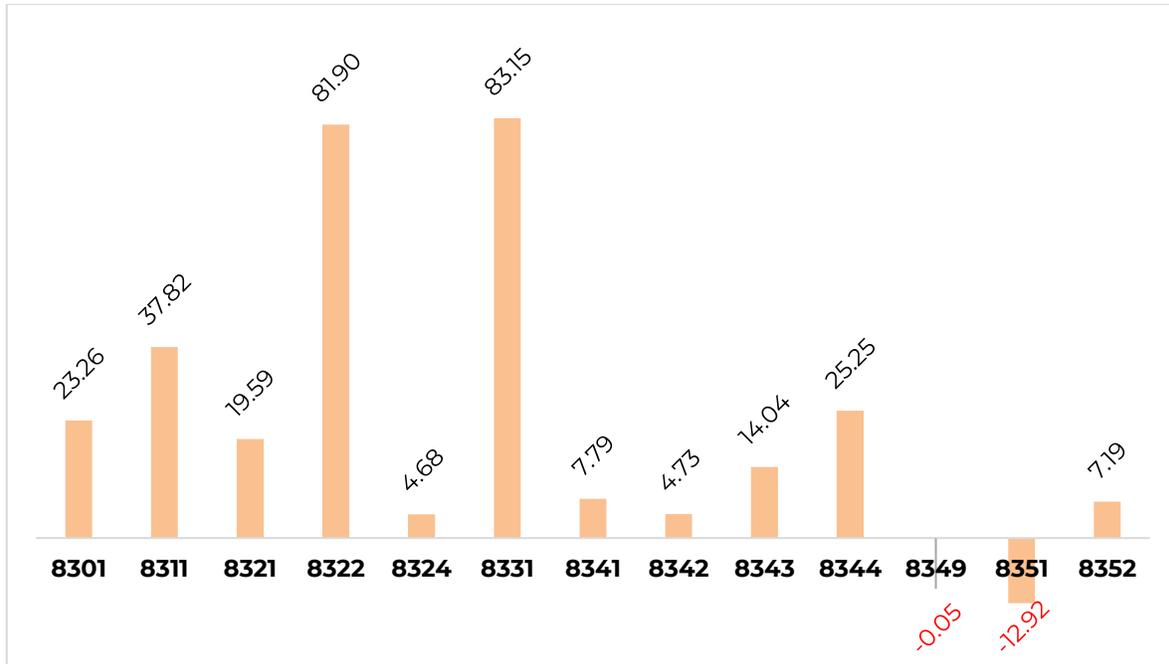


Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.53 Condiciones laborales, Conductores de maquinaria móvil para el movimiento de mercancías en fábricas, puertos, comercio, porcentaje, total nacional, por sexo, 2022

3.2 Tasas de crecimiento 2018-2022

La Figura 3.54 muestra las tasas de crecimiento de la población ocupada 2018-2022, en ella se observa que los Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería (8351) tuvieron una tasa de crecimiento negativa de -12.92 %. Los grupos unitarios que presentaron las mayores tasas de crecimiento fueron: 8322: Oficiales y marineros de cubierta y prácticos con una tasa de crecimiento de 81.90 % y el grupo 8331: Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero) de 83.15 %.

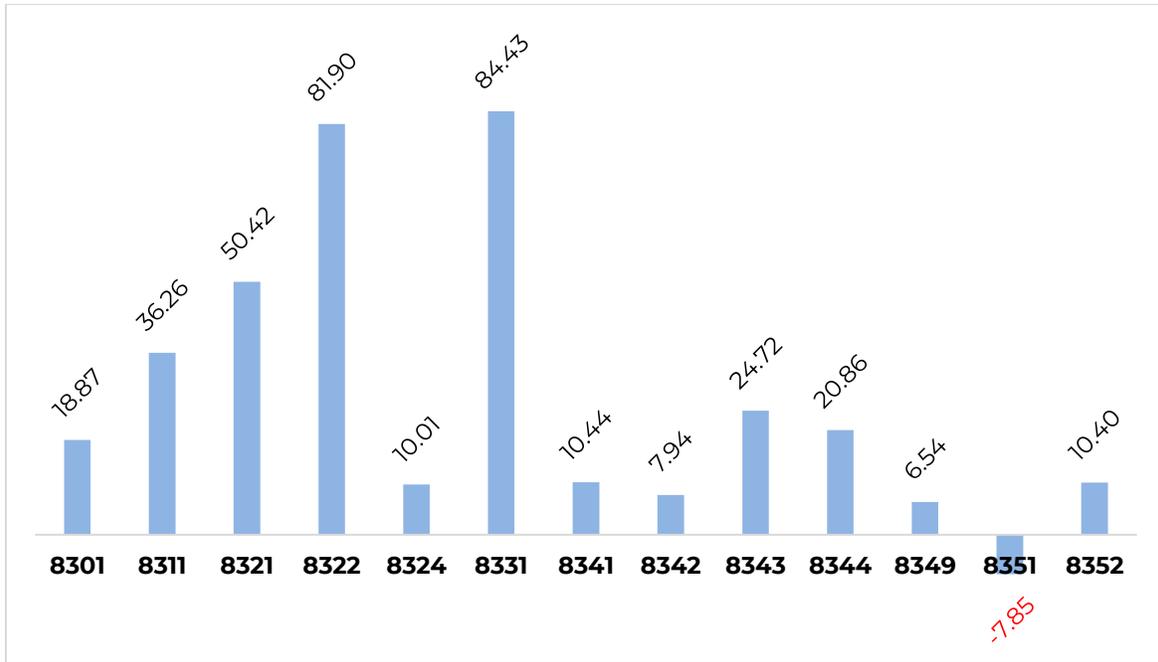


Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.54 Tasas de crecimiento 2018-2022, Grupo 83, total nacional.

Las tasas de crecimiento 2018-2022 por género, muestran que, para los hombres, solo un grupo unitario no creció positivamente, y éste fue el grupo 8351: Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería, el cual presentó una tasa de crecimiento negativa de -7.85 %. Los grupos unitarios que presentaron las mayores tasas de crecimiento fueron: 8322: Oficiales y marineros de cubierta y prácticos con una tasa de crecimiento de 81.90 % y el grupo 8331: Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero) de 84.43 %, ver Figura 3.55.

El panorama de las mujeres es distinto tanto del total nacional como de su contraparte masculina, en la Figura 3.56 se observa que ocho grupos unitarios presentaron tasas de crecimiento negativas para el periodo 2018-2022. Solamente tres grupos unitarios presentaron tasas de crecimiento positivas: el grupo 8301: Supervisores de conductores de transporte y de maquinaria móvil con 37.93 %, el grupo 8331: Conductores en vías férreas con 80.68 % y el grupo 8344: Conductores de motocicleta con 38.15 %.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.55 Tasas de crecimiento 2018-2022, Grupo 83, hombres, total nacional.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 3.56 Tasas de crecimiento 2018-2022, Grupo 83, mujeres, total nacional.

4. Indicadores de Género

Los indicadores de género fueron elaborados con la finalidad de brindar a los tomadores de políticas los índices con perspectiva de género para conocer el impacto de las mujeres en los programas y proyectos que el gobierno desee implementar.

Los indicadores de género, de acuerdo con Pérez, A. y Garda, S., (S/F) son aquellos que *“permiten evaluar el impacto de los proyectos, programas y acciones encaminadas a la equidad de género. Su función se centra en mostrar y señalar los cambios en términos de género y sus relaciones”*.

Los indicadores de género sirven para poder documentar la desigualdad en las relaciones de género, Pérez, A. y Garda, S., (S/F) señalan que *“se debe hacer una combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos para esa documentación lo cual enriquece no solo la investigación sino también la evaluación y de esta forma poder conocer de manera más profunda el fenómeno de la desigualdad con la finalidad de establecer estrategias para su atención”*.

Los indicadores que se van a calcular para documentar las relaciones de género son: el índice de concentración, el índice de distribución, la brecha de género y el índice de feminización. Estos cuatro índices se estiman con base en la información obtenida de los cálculos realizados en el capítulo tres.

4.1 Índice de concentración

Este índice nos muestra el porcentaje de hombres-mujeres que se concentra en cada uno de los grupos unitarios del grupo 83. En la tabla 4.1 se observa el índice de concentración para cada uno de los 14 grupos unitarios de los Conductores de transporte y maquinaria móvil.

Tabla 4.1 Índice de concentración del grupo 83 por grupo unitario, total nacional, 2022

| CLAVE CUO | SINCO GRUPO 83 | ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN | |
|-----------|--|-------------------------|-------|
| | | HOMBRE | MUJER |
| 8301 | Supervisores de conductores de transporte y de maquinaria móvil | 0.75 | 1.30 |
| 8311 | Pilotos de aviación | 0.08 | 0.02 |
| 8321 | Capitanes y conductores de transporte marítimo | 0.25 | 0.11 |
| 8322 | Oficiales y marineros de cubierta y prácticos | 0.12 | 0.00 |
| 8323 | Oficiales maquinistas de transporte marítimo | 0.03 | 0.11 |
| 8324 | Conductores de pequeñas embarcaciones (lanchas, botes, trajineras, etcétera) | 0.28 | 0.26 |
| 8331 | Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero) | 0.13 | 0.25 |
| 8341 | Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga | 36.98 | 33.43 |
| 8342 | Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros | 38.04 | 36.47 |
| 8343 | Choferes en casas particulares | 2.24 | 1.13 |
| 8344 | Conductores de motocicleta | 9.43 | 17.97 |
| 8349 | Otros conductores de transporte terrestre con motor no clasificados anteriormente | 0.14 | 0.01 |
| 8351 | Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería | 2.87 | 1.52 |
| 8352 | Conductores de maquinaria móvil para el movimiento de mercancías en fábricas, puertos, comercios, etcétera | 8.65 | 7.43 |

Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Como se puede observar en la tabla 4.1, el índice de concentración del grupo unitario 8301 en la participación de las mujeres es de 1.3 %, en el grupo unitario 8311 es de 0.02 %, etcétera. Por otro lado, en el grupo unitario 8301 el índice de concentración de hombres es de 0.75 %, el del grupo unitario 8311 es de 0.08 %, y así sucesivamente.

Se observa que el índice de concentración de las mujeres es mayor al de los hombres en los grupos unitarios: 8301, 8323, 8331 y 8344.

4.2 Índice de distribución

El índice de distribución, nos indica el porcentaje de un sexo en relación con el otro. La tabla 4.2 muestra el índice de distribución para cada uno de los 14 grupos unitarios de los Conductores de transporte y maquinaria móvil. En este caso observamos que la distribución en el grupo unitario 8323 es casi homogénea. También se puede inferir que los grupos unitarios donde hay una menor distribución son aquellos considerados masculinos.

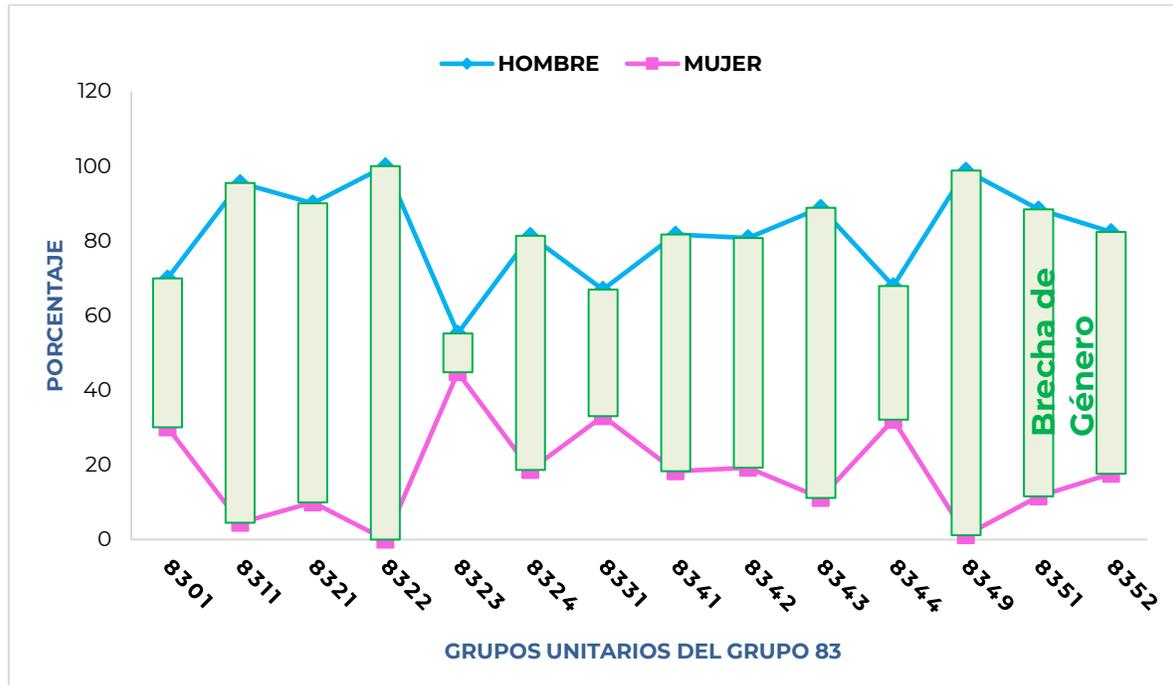
Tabla 4.2 Índice de distribución del grupo 83 por grupo unitario, total nacional, 2022

| CLAVE CUO | SINCO GRUPO 83 | ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN | |
|-----------|--|------------------------|-------|
| | | HOMBRE | MUJER |
| 8301 | Supervisores de conductores de transporte y de maquinaria móvil | 69.91 | 30.09 |
| 8311 | Pilotos de aviación | 95.54 | 4.46 |
| 8321 | Capitanes y conductores de transporte marítimo | 90.03 | 9.97 |
| 8322 | Oficiales y marineros de cubierta y prácticos | 100.00 | 0.00 |
| 8323 | Oficiales maquinistas de transporte marítimo | 55.23 | 44.77 |
| 8324 | Conductores de pequeñas embarcaciones (lanchas, botes, trajineras, etcétera) | 81.33 | 18.67 |
| 8331 | Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero) | 66.93 | 33.07 |
| 8341 | Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga | 81.66 | 18.34 |
| 8342 | Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros | 80.77 | 19.23 |
| 8343 | Choferes en casas particulares | 88.87 | 11.13 |
| 8344 | Conductores de motocicleta | 67.88 | 32.12 |
| 8349 | Otros conductores de transporte terrestre con motor no clasificados anteriormente | 98.79 | 1.21 |
| 8351 | Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería | 88.42 | 11.58 |
| 8352 | Conductores de maquinaria móvil para el movimiento de mercancías en fábricas, puertos, comercios, etcétera | 82.41 | 17.59 |

Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

4.3 Brecha de género

El índice de brecha de género es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en cada uno de los grupos unitarios del grupo 83; se estará más cerca de la igualdad cuando la brecha de género esté más cerca del cero.



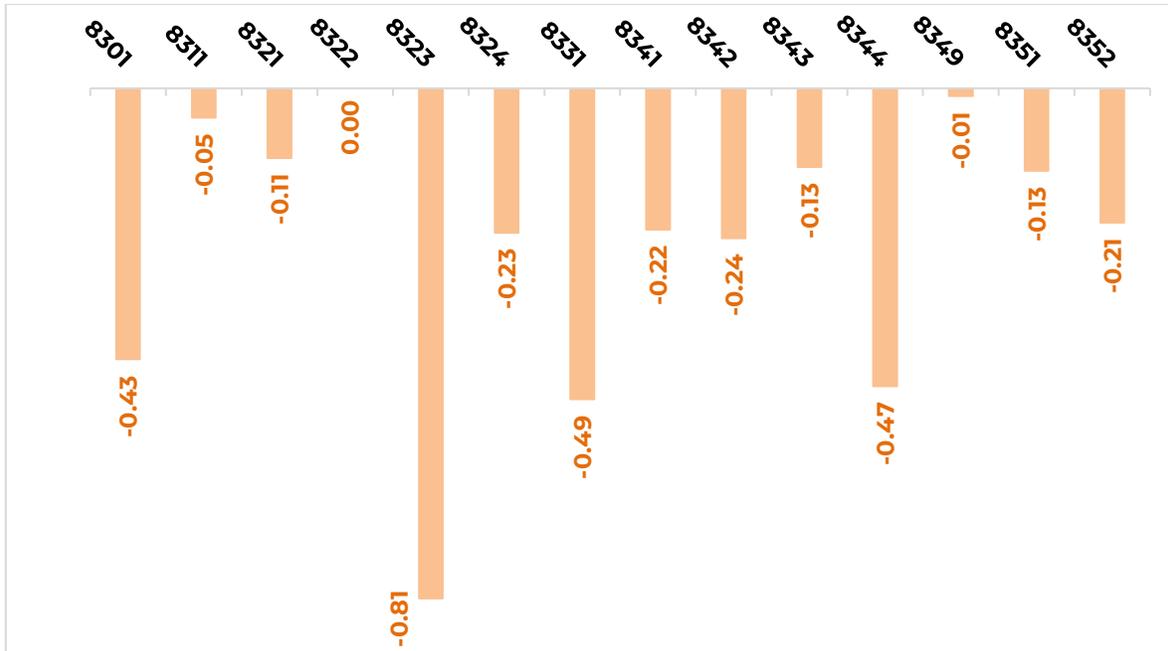
Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 4.1 Brecha de género por grupo unitario del grupo 83, total nacional, 2022

En la figura 4.1 se observa que los grupos unitarios que tienen una brecha más cerrada son el 8323 = 10.46 %, 8331 = 33.87 %, 8344 = 35.76 % y 8301 = 39.82 %, el resto está por encima del 60 %, los que nos estaría indicando que estamos lejos de la igualdad de género.

4.4 Índice de feminización

Finalmente, el índice de feminización, nos indica la representación de las mujeres con relación a los hombres. La figura 4.2 muestra el índice de feminización para cada uno de los 14 grupos unitarios de los Conductores de transporte y maquinaria móvil.



Fuente: Cálculos y elaboración propia con base en microdatos de la ENIGH-2022, INEGI.

Figura 4.2 Índice de feminización por grupo unitario del grupo 83, total nacional, 2022

La interpretación de la figura 4.2 nos muestra que en todos los grupos unitarios el índice de feminización es negativo, esto nos indica que la participación de las mujeres es menor que su contraparte masculina.

Así pues, estos indicadores presentados, permiten visualizar las desigualdades, brechas e inequidades de género entre hombres y mujeres en el sector laboral del grupo 83: Conductores de transporte y maquinaria móvil.

Identificados los grupos unitarios en los cuales se presentan dichas desigualdades, permitirá implementar acciones específicas en las condiciones laborales de cada grupo para así crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género que se requiere para disminuir esa brecha de género laboral.

Conclusiones

El presente análisis proporciona información diferenciada sobre la población ocupada en el sector transporte por género en cada una de las 32 entidades federativas del país para que los tomadores de políticas públicas diseñen las estrategias para cerrar esas brechas de desigualdad laboral entre hombres y mujeres de acuerdo con las necesidades de cada región del país.

El análisis presentado pone en evidencia las desigualdades laborales entre hombres y mujeres dentro del grupo “Conductores de transporte y maquinaria móvil” en México, al presentar no solo las estimaciones de las diferencias salariales, de jornadas de trabajo y de condiciones laborales, sino también los indicadores de género, los cuales confirman que las mujeres se incorporan en menor proporción al mercado de trabajo que los hombres para este segmento en particular del sector laboral.

La primera estimación sobre la participación de la mujer en el grupo 83: Conductores de transporte y maquinaria móvil fue que, a nivel nacional, el 80.10 % de su participación laboral es masculina y el 19.90 % es femenina. De manera desagregada por grupo unitario, también se observa una desigualdad en la participación laboral de la mujer con relación a la participación laboral masculina.

A nivel total nacional, dos son los grupos que mayor participación presentan para ambos géneros: el grupo 8341: Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga, y el grupo 8342: Conductores de autobuses, camiones, camionetas, taxis y automóviles de pasajeros. Le siguen en porcentaje de participación total nacional los grupos 8344: Conductores de motocicleta y el grupo 8352: Conductores de maquinaria móvil para el movimiento de mercancías en fábricas, puertos, comercios, etc.

Los grupos que presentaron una tasa de crecimiento considerable a nivel nacional fueron los grupos 8322: Oficiales y marineros de cubierta y prácticos y 8331: Conductores de transporte en vías férreas.

De los 14 grupos unitarios que conforman este grupo, los Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería (8351) tuvieron una tasa de crecimiento negativa a nivel total nacional.

Por género, las tasas de crecimiento de la población trabajadora fueron desalentadoras para las mujeres, pues de los 14 grupos unitarios, solamente tres tuvieron tasas de crecimiento positivas: Supervisores de conductores de transporte y de maquinaria móvil (8301), Conductores de transporte en vías férreas (8331), y Conductores de motocicleta (8344). No así para su contraparte masculina, pues solo el grupo de Conductores de maquinaria móvil para la construcción y minería (8351) presentó una tasa de crecimiento negativa.

Al inicio de esta investigación, se había señalado que el 43 % de la plantilla laboral de las personas empleadas en la SICT son mujeres, sin embargo, en el terreno de la operación, es decir, de la conducción de transporte, ya no se presenta esa incorporación de la mujer en el sector, ello pudiera deberse por una parte, a que la naturaleza de las actividades en este grupo no permite una correcta corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar por el tipo de actividad que se ejerce; por otra parte, como le mencionó Turnbull, et al., se sigue considerando este sector como no apto para las mujeres, además de que las estimaciones presentadas a lo largo de este estudio demuestran como bien lo menciona dicho autor, que están confinadas a salarios y posiciones más bajas lo cual genera una desventaja para el desarrollo de la mujer dentro del sector transporte.

El presente análisis pretende proporcionar información diferenciada sobre la población ocupada en el sector transporte por género en cada una de las 32 entidades federativas del país para que los tomadores de políticas públicas diseñen las estrategias para cerrar esas brechas de desigualdad laboral entre hombres y mujeres de acuerdo con las necesidades de cada región del país.

Otro dato que llama la atención dentro de este análisis es que a pesar de que ha habido participación de la mujer en 13 de sus 14 grupos unitarios, el índice de feminización es negativo en todos los grupos unitarios.

Finalmente, es importante señalar que los indicadores de género que se estiman en este estudio son datos inéditos que demuestran la brecha de género y el índice de feminización que hay en cada uno de los grupos unitarios a nivel nacional y los cuales son importante atender bajo la norma NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en todos y cada uno de sus procesos.

Bibliografía

- Bensusán, G. (2013). *Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México, Serie: estudios y perspectivas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, (143), México, D.F. [Consulta en línea] <https://www.cepal.org/es>
- Brunet, A. (2011). *La perspectiva de género en el transporte de América Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. 301 (9), Santiago de Chile. [Consulta en línea] <https://www.cepal.org/es>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2000). *Economic survey of Latin America and the Caribbean 1999-2000*, Santiago de Chile. [Consulta en línea] <https://www.cepal.org/es>
- Cruz, G. Hernández, S., Alvarado, G. y Arroyo, J. (2022). *Mercado laboral de los conductores de transporte y maquinaria móvil: un enfoque de género*. [Publicación técnica No. 688] México: Instituto Mexicano del Transporte. [Archivo PDF]. <https://imt.mx/archivos/Publicaciones/PublicacionTecnica/pt688.pdf>
- Daeren, L. (2001). *Enfoque de género en la política económica laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile. [Consulta en línea] <https://www.cepal.org/es>
- Guerrero, C. (2007). *Evolución reciente y perspectivas de empleo*, México, Naciones Unidas. [Consulta en línea] <https://www.un.org/es/>
- García, L. y Sánchez, R. 2012, *El papel del transporte con relación a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Serie: recursos naturales e infraestructura*, CEPAL, Santiago de Chile. [Consulta en línea] <https://www.cepal.org/es>
- Gutiérrez, L., 2008, *La distribución del ingreso en México: un análisis regional, 1990-2004, Problemas del Desarrollo*. Revista Latinoamericana de Economía, 39 (152), 139-163.
- Huerta, R., 2012, *Pobreza, distribución del ingreso y renta básica*, Economía-UNAM, 9 (26), 68-81.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2011). *Clasificación del Censo de Población y Vivienda 2010*. [Consulta en línea] <https://www.inegi.org.mx/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2021). *Clasificación del Censo de Población y Vivienda 2020*. [Consulta en línea] <https://www.inegi.org.mx/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2019). *Censos Económicos 2019. Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*. [Consulta en línea] <https://www.inegi.org.mx/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2019-2022). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares*. [Consulta en línea] <https://www.inegi.org.mx/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2012-2020). *Sistema de Cuentas Nacionales de México*. [Consulta en línea] <https://www.inegi.org.mx/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2014). *Uso del tiempo, una perspectiva estadística de género, 2009*. [Consulta en línea] <https://www.inegi.org.mx/>

Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES] (2015). *Desigualdad en cifras*, 1, (5). [Consulta en línea] <https://www.gob.mx/inmujeres>

Jaimurzina, A., Muñoz, C. & Pérez, G. (2017). *Género y transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina. Serie Recursos naturales e infraestructura*. 184. [Consulta en línea] <https://www.cepal.org/es>

Mancini, F. (2016) *Cambios y continuidad en la movilidad laboral de la fuerza de trabajo femenina en México*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Notas de población 102, (XLIII), 229-248. [Consulta en línea] <https://www.cepal.org/es>

Maurizio, R. (2010). *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*. Santiago de Chile. [Consulta en línea] <https://www.cepal.org/es>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015). *Panorama Laboral 2015. América Latina y el Caribe*. Lima. [Consulta en línea] <https://www.ilo.org/es>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2017). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino*. Ginebra. [Consulta en línea] <https://www.ilo.org/es>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2015). *Aplicación y seguimiento integrados y coordinados de los resultados de las grandes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas en las esferas económica y social y esferas conexas*. [Consulta en línea] <https://www.un.org/es/>
- Plan Nacional de Desarrollo, 2019-2024, Gobierno de la República. [Consulta en línea] <https://www.gob.mx/>
- Programa Sectorial de Comunicaciones y Transportes, 2019-2024, Secretaría de Comunicaciones y Transportes. [Consulta en línea] <https://www.gob.mx/sct>
- Sydsaeter, K. y Hammond, P. (1995). *Matemáticas para el análisis económico*, Madrid, Prentice Hall.
- Turnbull, P., Lear, J, y Thomas, H. (2013). *Las mujeres en el sector del transporte*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. Consulta en línea] <https://www.ilo.org/es>
- Vásconez, A. (2017). *Crecimiento económico y desigualdad de género: análisis de panel para cinco países de América Latina*, *Revista de la CEPAL*, 122, (2018), 85-113. [Consulta en línea] <https://www.cepal.org/es>



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



Km 12+000 Carretera Estatal 431 "El Colorado-Galindo"
San Fandila, Pedro Escobedo
C.P. 76703
Querétaro, México
Tel: +52 442 216 97 77 ext. 2610

publicaciones@imt.mx

<http://www.imt.mx/>