PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Brecha salarial de género

Cinthia Berenice
Anaya Correa

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Brecha salarial de género



Marzo 2023

Clasificación temática:

Desigualdad
Género
Salario

ÍNDICE

- Introducción 5
- I. Igualdad salarial, como un derecho humano 7
- II. Marco contextual de la brecha salarial de género 9
- III. Análisis de la brecha salarial de género 21
- IV. Conclusiones y nueva agenda de investigación 36
- V.Bibliografía 37

Índice para efectos de fiscalización

(I. Introducción) 5

(II. Justificación de la realización de la investigación) 7

(III. Objetivos de la investigación) 8

(IV. Planteamiento y delimitación del problema) 8

(V. Marco teórico y conceptual de referencia) ..... **¡Error! Marcador no definido.**

(VI. Hipótesis) 2121

(VII. Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis) ..... **¡Error! Marcador no definido.**

(VIII. Conclusiones) 36

(IX. Bibliografía) ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Introducción
(I. Introducción)

En nuestro país y en el mundo, las mujeres tienen que enfrentar diversos obstáculos para entrar, permanecer y crecer en el ámbito profesional dentro del mercado laboral. Entre los diversos temas culturales y socioeconómicos, debemos destacar que uno de los mayores retos es la carga desigual de trabajo no remunerado del cual se encargan principalmente las mujeres, la cual es una barrera respecto al tiempo disponible para desarrollarse en el mercado laboral. Asimismo, las condiciones laborales no se encuentran diseñadas para estas necesidades, ya que las mujeres que se encuentran de manera activa en la economía remunerada tiene la necesidad de horarios flexibles, así como, la estabilidad y seguridad que conlleva un empleo formal.

En los últimos años, las mujeres se han incorporado al mercado laboral de manera exponencial, ya que anteriormente la división de género laboral las había excluido del mundo del trabajo, haciendo que únicamente pudieran desarrollarse en labores dentro de su hogar que además es un trabajo no remunerado.

Sin embargo, debemos señalar que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha realizado en una situación poco igualitaria que hoy vemos reflejada en una menor ocupación laboral, una mayor informalidad y una visible concentración de ciertas ocupaciones. Al mismo tiempo, debemos subrayar que otra de las manifestaciones más evidentes es la brecha salarial de género.

En ese orden de ideas, podemos plantear que el mercado laboral sigue asumiendo al género femenino como esposas y como madres dentro de una familia en la que los varones son quienes tienen el rol de homo economicus y quienes tienen la obligación de ser los provedores principales de los ingresos económicos, por lo cual el ingreso que aportan las mujeres resulta un complemento.

I. Igualdad salarial, como un derecho humano
(II. Justificación de la realización de la investigación)

La Organización de las Nacionaes Unidas (ONU), menciona que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor significa que mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual cuando realizan trabajos idénticos o similares, y también cuando sus funciones son diferentes, pero generan un trabajo de igual valor de acuerdo con criterios objetivos, como las calificaciones, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo.[1]

La igualdad salarial es un derecho humano que se encuentra estipulado a nivel internacional en el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del cual México forma parte desde el 23 de agosto de 1952[2], asimismo, nuestra Constitución establece en su artículo 4º la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley, al mismo tiempo en su artículo 123 estipula que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin distinción del sexo. Sin embargo, podemos observar que aunque hemos tenido avances en la incorporación de las mujeres en el sectro laboral, el incremento en sus niveles educativos, la brecha salarial de género aún persiste en todos los mercados laborales.

El Foro Económico Mundial menciona que la igualdad salarial entre hombres y mujeres, hace referencia a que deben recibir la misma remuneración por el mismo trabajo[3] sin que exista de por medio alguna distinción por sexo, género, edad, orientación sexual o condición

[1] Igualdad de Remuneración. (s. f.). ONU Mujeres América Latina y el Caribe. Recuperado 22 de febrero de 2023, de https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/igualdad-de-remuneracion
[2] Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Ratificaciones de México. Recuperado 22 de febrero de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764
[3] Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Ratificaciones de México. Recuperado 23 de febrero de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764

social y económica. Lo anterior implica que la igualdad salarial de género debe considerar una medición de ingresos que tome en cuenta las características de los puestos y de las personas que los desarrollan, para tener la certeza que ambos datos puedan compararse.

Lo anterior resulta complejo debido a que en la mayoría de los casos, la información que necesitamos usualmente no es pública y solo contamos con los ingresos que obtienen las personas. Sin embargo, para superar este desafío, existen métodos generales como el que sugiere la entidad de la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres), el cual estipula que la brecha salarial[4] de género se puede medir como la diferencia porcentual entre el ingreso promedio de los hombres y mujeres, dividida entre el ingreso de los hombres.

En este sentido, podemos decir que la brecha salarial de género en nuestro país es un problema de derechos humanos porque viola los derechos fundamentales de las mujeres, que se encuentran consagrados en nuestro marco jurídico nacional y en los tratados internacionales de los que nuestro país forma parte. A continuación se mencionan algunos derechos afectados:

- **Igualdad de género:** La brecha salarial de género viola este derecho fundamental al negar a las mujeres un salario igual al de los hombres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor. Esto significa que las mujeres reciben una compensación económica inferior a la de los hombres por realizar las mismas tareas y responsabilidades.

- **Derecho al trabajo:** El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental que debe ser ejercido en igualdad de condiciones por hombres y mujeres. La brecha salarial de género afecta negativamente la capacidad de las mujeres para ejercer

[4] Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. (s. f.). ONU Mujeres para América Latina y el Caribe. Recuperado 23 de febrero de 2023, de https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial

este derecho al limitar sus oportunidades de empleo y su capacidad para ascender en su desarrollo laboral.

- **No discriminación:** La desigualdad salarial por razón de género es una forma de discriminación contra las mujeres, ya que se basa en el género y no en la capacidad o el rendimiento laboral. Esto significa que las mujeres reciben menos remuneración que los hombres simplemente por el hecho de ser mujeres.

- **Desarrollo humano:** El derecho al desarrollo humano está vinculado a la capacidad de las personas para acceder a los recursos necesarios para mejorar sus vidas. La brecha salarial de género limita el acceso de las mujeres a los recursos económicos, lo que a su vez limita su capacidad para acceder a servicios de salud, educación y otros servicios públicos necesarios para su desarrollo y les impide alcanzar su máximo potencial.

En ese orden de ideas, la desigualdad salarial de género en nuestro país es un problema que persiste y atenta contra los derechos humanos de las mujeres mencionados en los párrafos que anteceden, es por ello, que resulta necesario tomar diversas acciones que ayuden a erradicar dicho problema y de esa forma garantizar que las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos humanos y para promover una sociedad más justa e igualitaria.

(III. Objetivos de la investigación)

En razón de lo anterior, esta investigación se plantea los siguientes objetivos: i. Identificar la situación que vive México en comparación con otros países; ii Identificar razones causantes de la brecha salarial de género en los sectores; iii Identificar que entidades federativas en México tienen mayores avances respecto a la brecha salarial de género; iv. Plantear propuestas a fin de eliminar la brecha salarial de género.

(IV. Planteamiento y delimitación del problema)

De esta forma se identificará la situación que vive México respecto al tema de brecha salarial de género, las principales razones causantes de este problema en nuestro país, así como las entidades que cuentan con mayor avance y rezago respecto a la brecha salarial de género, a fin de determinar algunas posibles causantes y soluciones para erradicar dicho problema, con el principal objetivo de garantizar que las mujeres puedan desarrollarse dentro del ámbito laboral sin que sean vulnerados sus derechos humanos.

III. Marco contextual de la brecha salarial de género

(V. Marco teórico y conceptual de referencia)

La brecha de género la podemos entender como la disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres con respecto de las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y politicos.[5] El análisis de las brechas de género nos da la oportunidad de documentar el impacto de la desigualdad entre mujeres y hombres, y al mismo tiempo nos ayuda a visibilizar el diagnóstico de los diversos factores que provocan la discriminación.

Es así, como resulta oportuno mencionar que la brecha salarial de género también la podemos entender como la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

Aunado a lo anterior, debemos definir el salario como la cantidad que una persona recibe de su empleador por realizar su trabajo. El salario incluye, además del salario base, los complementos salariales relacionados a la persona, al puesto, al desempeño o al desarrollo

[5] De Género, C. P. L. I. (s. f.). Glosario para la igualdad – Coordinación para la Igualdad de Género UNAM. Recuperado 25 de febrero de 2023. https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/glosario-para-la-igualdad-de-genero/

del trabajo adicional, sumando tanto los importes en efectivo, así como las retribuciones en especie o cual quier otra prestación.

Tenemos que considerar las cantidades brutas, las cantidades comparables y las cantidades agrupadas; para lo cual podemos considerar cada uno de la siguiente forma: a) las cantidades brutas son aquellas que forman parte del salario, deben incluir los impuestos y las aportaciones de la persona trabajadora al sistema de seguro social y pensiones; b) cantidades comparables: partiendo de que vamos a comparar cantidades, tenemos que estar seguros de que se traten de un mismo concepto, es por ello que el dato que utilizamos es el del salario de tiempo completo o en su caso el salario por hora trabajada; c) cantidades agrupadas: este supuesto es pertinente en el caso de que comparemos el salario de una sola mujer con el de un solo hombre, siempre estos cálculos se utilizan para grupos de hombres y mujeres. Asimismo, debemos especificar que si dentro de ese grupo de personas no todas perciben el mismo salario, lo que se utiliza comúnmente como cifra es el promedio de todas las cantidades del grupo.

Teniendo como base lo anterior, debemos especificar a quienes corresponden dichas cantidades, ya que no siempre resulta obvio a quién nos referimos, puesto que en relación al ámbito considerado se entenderá de mejor forma la explicación y responsabilidad de las diferencias identificadas.

Asimismo, resulta pertienente el realizar un revisión de la Teoría de Capital Humano (TCH) y de la Teoría de Discriminación en el Mercado del Trabajo, desde un punto de vista referente a sus fundamentos teóricos los cuales nos ayudarán a tener una visión más amplia respecto al tema que nos acontece.

La Teoría del Capital Humano surge de la percepción de que el conocimiento que forma parte de un ser humano se tiene que considerar como una forma de capital que se remonta a la obra “La riqueza de las naciones”, escrita por Adam Smith. Según Smith (1987), quien

es uno de los más reconocidos economistas, mencionaba que “Los empleos que ocupan la mayor parte de las personas de determinado rango y fortuna, son sumamente complicados, de caracter mental y les absorben día y noche. Por lo común, disponen de tiempo necesario para perfeccionarse en algún otro ramo de conocimientos útiles o de adorno, o en algún otro a que se sintieron inclinados en edades tempranas de su vida.”

No fue hasta muchos años después que la idea establecida por Smith se convirtió en la teoría del capital humano, que según Blaugh (1976), el inicio del concepto de capital humano sería desarrollado en 1960 por Theodore Schultz. Sin embargo, se puede presumir que el nacimiento del concepto fue en un artículo publicado en el “*Journal Political Economy*”. Asimismo, en este suplemento se encontraba los capítulos previos de “*Human Capital”* la cual fue escrita por Gary Becker, la cual apartir de entonces fue tomada como referencia en el tema.

La línea establecida por Schultz (1961) puso el acento en la importancia de la educación como inversión para el futuro, ya que la educación y la formación en la mayoría de los casos incrementan la productividad de la persona en el trabajo, aunado a que también pueden ayudar a elevar sus ingresos salariales. Esta apuesta en la educación ocasiona disparidad en la productividad entre los trabajadores, las cuales pueden resultar inherentes a las personas, sin embargo Blaug (1981), existe la posibilidad de concebirlas o potencializarlas invirtiendo en uno mismo por medio de la formación.

La teoría neoclásica establece que bajo un contexto de competencia el mercado garantiza el equilibrio entre la oferta y la demanda en cualquier tipo de oficio. La actividad del mercado sostiene que se desocupe él mismo para conseguir los salarios verdaderos de equilibrio, por lo cual el trabajo se conducirá mediante las leyes del mercado al igual que cualquier producto. La repartición de los salarios se atribuye a la productividad circunstancial de los trabajadores.

Conforme lo que argumenta Bercker (1993), las consecuencias de la teoría del capital humano se podrían resumir en lo siguiente: por el lado de la oferta, para que un individuo tome la determinación de invertir en educación complementaria, esta deber ser recompensada con incrementos económicos.

La teoría del capital humano pronostica perfiles de ingresos en forma de U invertida a lo largo del periodo vital, lo cual se traduce en que los individuos tendrán un máximo de ingresos en algún momento de su ciclo de vida (Ben-Porath 1970). Es por ello que lo anterior, tiene como resultado que esta teoría tenga implicaciones contrastables: un perfil claro de U invertida entre edad e ingresos, así como, perfiles edad e ingresos diferentes para personas con diversos niveles educativos, mayores ingresos para personas con mayores niveles de escolaridad.

También se considera conveniente abordar la Teoría de Discriminación en el Mercado Laboral, cuyo análisis desde una perspectiva económica moderna puede remontarse a la publicación de Becker (1957), titulada "*The Economics of Discrimimation*", la cual se considera como la fuente de la literatura posterior sobre discriminación.

La discriminación contra la mujer es una de las más arraigadas en nuestra sociedad, lo cual es consecuencia de sus precedentes históricos, ya que a lo largo del tiempo podemos obervar que ha existido una preponderante discriminación hacia la mujer, ya que hace no muchos años las mujeres no podían votar, ocupar cargos políticos o tener un trabajo remunerado. La participación de las mujeres en el mercado laboral de nuestro país ha sido muy limitado, lo cual se puede explicar a los grandes obstáculos que han tenido que enfrentar y que tienen como consecuencia que su desarrollo y crecimiento en dicho ámbito sea prolongado; entre los factores que afectan de forma directa su participación y desarrollo son: a) educación; b) salarios; c) jerarquización; d) jornadas de trabajo y e) contrataciones.

Aunado a lo anterior, dentro del marco normativo mexicano nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estabece lo siguiente:

> ***Artículo 123.*** *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*
>
> *El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*
>
> ***I.*** *…* *a* ***VI.*** *…*
>
> ***VII.*** *Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad*
>
> *…*

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo establece dentro de su articulado lo siguiente:

> ***Artículo 2º.-*** *Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.*
>
> *…*
>
> *…*
>
> *…*
>
> *La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las*

mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3º .- *El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones

Artículo 56. *Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones*

de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 86.- *A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.*

Artículo 164.- *Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.*

En ese orden de ideas, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define que la discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Asimismo, dentro de nuestro marco jurídico la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres establece que la discriminación contra la mujer es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En lo que respecta al ámbito internacional, existen diversos instrumentos internacionales que abordan el tema de la presente investigación con el objetivo de proteger los derechos de las mujeres, mismos que se mencionan a continuación:

- El Convenio (número 100) relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

> ***Artículo 1.-*** *A los efectos del presente Convenio:*
>
> ***a)*** *el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;*
>
> ***b)*** *la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.*
>
> ***Artículo 2***
>
> ***1.*** *Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible*

con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

…

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 24

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará)

Artículo 1

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 5

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

Artículo 6

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

a. *el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y*

b. *el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.*

- La Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 11

1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:*

a) *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*

b) *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*

c) *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*

d) *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*

…

- La Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer

Artículo 1

Los Estados Americanos convienen en otorgar a la mujer los mismos derechos civiles de que goza el hombre.

- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

Objetivo estratégico F.1.

Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos.

a) *Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.*

b) *Aprobar y aplicar leyes contra la discriminación por motivos de sexo, en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y el ascenso, en la concesión de prestaciones laborales y de seguridad social y en las condiciones de trabajo.*

Podemos observar que nuestro país cuenta con un marco normativo e instrumentos internacionales, que protegen los derechos derechos de las mujeres con el objetivo de eliminar la brecha salarial de género, sin embargo, en la práctica no se ha logrado materializar por completo.

[VI. Hipótesis] Las hipótesis en las que se basa esta investigación son las siguientes:

- Las mujeres, con el mismo nivel de escolaridad, realizando el mismo tipo de trabajo y/o tengan la misma experiencia laboral, reciben un menor salario que los hombres, lo que sugiere discriminación social por género.

- En las entidades de México se considera que existe un fenómeno de discriminación salarial de género, porque las mujeres reciben una remuneración salarial inferior a la que perciben los hombres.

III. Análisis de la brecha salarial de género

[VII. Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis]

La discriminación en el trabajo representa una violación directa de un derecho humano elemental. Las y los trabajadores en diversos casos llegan a ser discriminados por diferentes causas, incluso por su sexo; en el caso específico de las mujeres, la discriminación se ve reflejada concretamente en su sueldo. Por lo cual una de las formas más relevantes de solucionar esta cirscuntancia y de conseguir la igualdad de género es, a través de concretar la igualdad de remuneración.

La importancia de conseguir la igualdad de la remuneración conlleva diversos beneficios entre los cuales podemos resaltar los siguientes: a) incrementa la independencia económica de la mujer, mejora su condición y poder de decisión en el hogar y la comunidad; b) disminuye el riesgo de las mujeres y de sus familias de seguir en la pobreza o de caer en ella; c) asegura un nivel de vida digno para las mujeres mediante su jubilación; d) reduce el riesgo de las familias de tener que recurrir al trabajo infantil; e) propicia más inversión en servicios de atención de salud públicos y privados para niños y los ancianos; f) aumenta la competitividad de las empresas; g) incrementa la capacidad de las empresas de captar y preservar a las personas más competentes y calificadas; y h) reduce el riego de juicios por discriminación.

Solucionar las cuestiones responsables de las desigualdades de remuneración tiene un impacto que va más allá del incremento salarial de las mujeres: es una de las vías más importantes de enfrentarse contra la discriminación basada en el sexo en el lugar laboral y de fomentar la iguladad de género.

La igualdad de remuneración favorece el bienestar de las familias, incrementa la competitividad de las empresas e impulsa el desarrollo nacional. Responsabilizarse con la igualdad salarial es comprometerse con el trabajo decente y la justicia social; y también con el éxito económico.

a) Contexto internacional

A partir de de los años ochenta una gran parte de América Latina, contemplando nuestro país, han pasado por contundentes transformaciones estructucturales. Sí bien el "Nuevo Modelo Económico Latinoamerciano" (Dussel y Katz 2003; Katz y Stumpo 2001), a partir de los años noventa se identifica por el aumento en la implementación de instrumentos de mercado y la integración vía exportaciones al proceso de globalización, los mismos autores resaltan grandes desacuerdos, en específico en el caso de México, Centroamérica y el Caribe, por un lado, y países como Argentina y Brasil, por otro.

Existen autores como Stallings y Weller (2001) enfatizan respecto la reducción de la tasa anual de crecimiento de la población en edad de trabajar, teniendo al mismo tiempo un incremento del grado de participación de la fuerza laboral, especificamente como consecuencia de una mayor participación de las mujeres. La división y discrepancia en la calidad del empleo aumentó a partir de los años noventa para América Latina, específicamente entre los individuos según su calificación. Es por ello, que de manera casi uniforme se potencializó la precariedad del empleo y el desempleo, aunque con

disimilitudes nacionales y sectoriales significativas (Beccaria, Altimir y González Rosada 2003; Kulfas y Ramos 1999).

En una investigación realizada para España como caso particular García Pérez y Morales López (2006) hacen uso de una variante al Método de Descomposición Salarial de Blinder-Oaxaca, en el cual se considera la censura de los datos salariales que se utilizan y estiman ecuaciones de salarios suponiendo que la variación no es constante, sino accesoria de diversas características individuales.

En un estudio realizado para China, Ying Chu Ng (2007), analizan las desigualdades salariales por género en la China urbana por región y sus cambios a lo largo de la primera década de la reforma económica que sucedió entre los años 1988 a 1997. Se encuentra el hallazgo que la tasa de ingresos mujer-hombre se potencializo a lo largo de los inicios de dicha reforma. La descomposición del diferencial salarial por género nos muestra que relativamente un bajo porcentaje del diferencial puede ser entendido por diferencias de género en características de productividad en el rápido desarrollo de las regiones que pasaron por la reforma. Los resultados de sección cruzada nos muestran la posible existencia de discriminación por género, especificamente al termino del periodo de reforma económica y desarrollo estudiado.

En lo que concierne a América Latina, Abadía Alvarado (2005) emplea la existencia de discriminación estadística por sexo en el mercado laboral colombiano, en el cual descubrió que la existencia de discriminación estadística y aprendizaje por parte de las empresas tiene lugar, si a través del tiempo el salario del individuo se encuentra menos determinado por variables fáciles de observar como la educación y el sexo, a su vez se encuentra más determinado por aquéllas difíciles de observar por parte de las empresas que están positivamente relacionadas con la productividad de la persona, tales como la educación y el salario del jefe de hogar. Los resultados muestran que no existe evidencia de

discriminación en el sector público, pero que existe alguna en el privado, especificamente en el caso de aquellas personas casadas o en unión libre.

El Instituto Méxicano para la Competitivdad (IMCO) en su estudio denominado “Brecha Salarial de Género”, estandarizó los datos de los diversos sectores económicos para realizar un cotejo teniendo como base la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU)20, la cual es una clasificación estándar que incorpora todas las actividades económicas para el último año disponible de cada país. Dicha clasificación contempla 21 categorías, en la cual se eligieron seis sectores, los tres con mayor y menor brecha de ingresos en cuatro países de América Latina: Chile, Colombia, México y Perú.

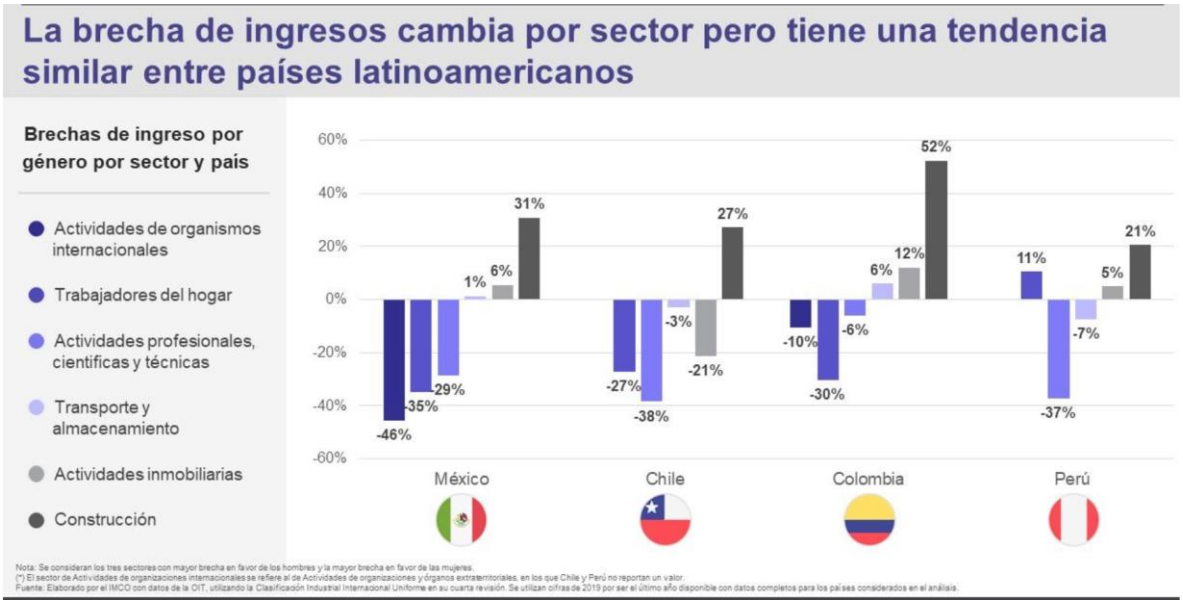
La pluraridad de las brechas entre sectores no es un acontecimiento que únicamente presente nuestro país, ya que existen contextos parecidos con países como Chile , Colombia y Perú. Llama la atención que las brechas que existen en los sectores económicos tienen una constante de reincidencia entre los países latinoamericanos considerando que cada uno cuenta con distintas características, lo cual nos lleva a pensar que existe un problema sistemático, el cual refleja que los sectores con mayor ingerencia de mujeres son los que concentran las brechas más considerables. A continuación se presenta una tabla que nos muestra la representación femenina y brecha de ingresos por sector y país.

	Sector económico	Representación femenina	Brecha de ingresos
Brecha en favor de las mujeres	**Construcción**		
	Chile	8%	27%
	Colombia	6%	52%
	México	4%	31%
	Perú	3%	21%
	Servicios Inmobiliarios		
	Chile	35%	-21%
	Colombia	29%	12%
	México	40%	6%
	Perú	47%	5%
	Transporte y almacenamiento		
	Chile	15%	-3%
	Colombia	8%	6%
	México	9%	1%
	Perú	7%	-7%
Brecha en favor de los hombres	**Actividades profesionales, científicas y técnicas**		
	Chile	43%	-38%
	Colombia	40%	-6%
	México	41%	-29%
	Perú	39%	-37%
	Trabajadores del hogar		
	Chile	89%	-27%
	Colombia	94%	-30%
	México	90%	-35%
	Perú	96%	11%
	Actividades de organizaciones internacionales		
	Chile	49%	NA
	Colombia	54%	-10%
	México	32%	-46%
	Perú	NA	NA

Nota: El sector de Actividades de organizaciones internacionales se refiere al de actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales, en los que Chile y Perú no reportan un valor.
Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la Organización Internacional del Trabajo, utilizando la Clasificación Industrial Internacional Uniforme en su cuarta revisión.

Es importante destacar que cuando la brecha de ingresos es en favor de las mujeres, la representación de mujeres disminuye, al contrario de lo que sucede cuando las brechas son en favor del sexo masculino, en donde la presencia del sexo femenino se acerca al promedio nacional de cada país. Asimismo, en sectores específicos en donde la brecha de ingresos favorece a las mujeres, como en el sector de actividades profesionales, científicas y técnicas, Chile cuenta con una representación del género femenino del 43%, Perú del 39% y México del 41%. Por otro lado, podemos observar que la representación de las mujeres en el sector de la construcción disminuye drásticamente, en donde el país con el valor más alto es Chile con un 8% de participación de mujeres, seguido por Colombia con 6%, México con 4% y

Perú con 3%.[6] A continuación se muestra una gráfica mediante la cual se visualiza la brecha de ingresos por sector de los países antes mencionados:



Con base en lo anterior, se debe destacar que con excepción de Colombia, el sector de actividades profesionales, científicas y técnicas se encuentra como uno de los sectores con una brecha salarial que favorece a los hombres de mayor forma. Sin embargo, se debe observar que existe un sector donde la brecha es a favor de las mujeres en los países analizados y es, el de la construcción.

Para tener una perspectiva más amplia, lo ideal sería analizar de forma más extensa el comparativo sectorial entre países, donde se debe observar con mayor detenimiento las dinámicas laborales a las que se enfrentan hombres y mujeres, y así poder determinar si las razones de las brechas son semejantes en la zona de América Latina. En dicha tesitura, si hoy quisiéramos medir la brecha de ingreso por nivel educativo o la extensión de las

[6] *ILO Department of Statistics*. (s. f.). *Statistics on employment. ILOSTAT*. Recuperado 13 de marzo de 2023. https://ilostat.ilo.org/topics/employment/

jornadas laborales en cada sector sería casi imposble, ya que no existe información que se encuentre concentrada en una misma fuente.

b) Contexto nacional

En el caso de los mercados de trabajo para nuestro país no contamos con mucha literatura al respecto, sin embargo en un trabajo realizado por Rodríguez y Camberos (2007), se concentra en analizar las tasas de rendimiento de la educación en el mercado laboral de Hermosillo y Sonora, analizando la discriminación salarial por sector de estudio profesional y sexo, con lo cual construye la hipótesis que consiste en demostrar que el rendimiento de la inversión en capital humano es menor para las mujeres en relación a los hombres en los diferentes grupos de profesiones.

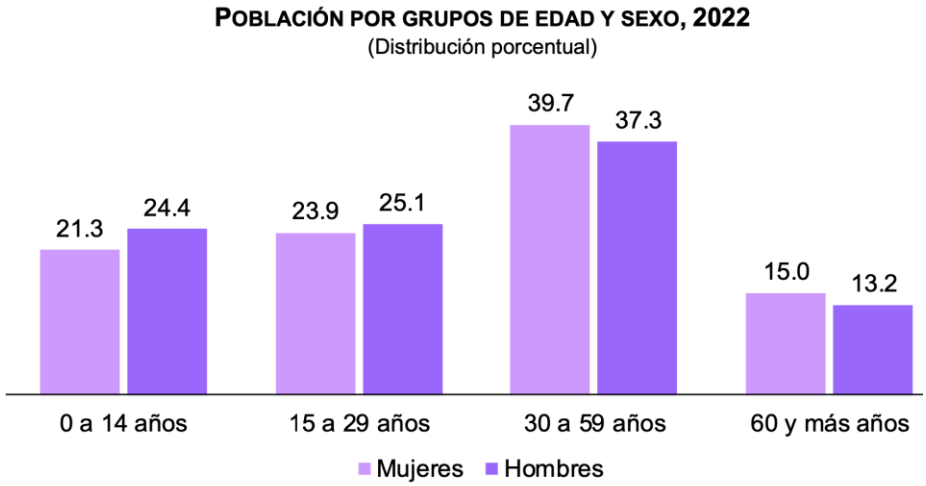
De acuerdo con información estadística sociodemográfica del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), podemos observar los diversos cambios que las mujeres de nuestro país han vivido a través del tiempo, mismos que expresan la relevancia de este sector en la participación económica y social en México.

Teniendo como base los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOEN), al cuarto trimestre de 2022, en nuestro país viven 128.9 millones de personas de los cuales 67 millones son mujeres, lo cual representa 52.0 % de la población total, en comparación con 61.8 millones de hombres.

En el año 2022, los datos del INEGI arrojan que hay 108.5 mujeres por cada 100 hombres. Las entidades que cuentan con mayor población de mujeres son: Hidalgo, con 114.6 mujeres por cada 100 hombres; Puebla, con 114.0; Guerrero, con 113.8; Oaxaca, con 112.5 y Veracruz con una relación de 112.0 mujeres por cada 100 hombres. Las entidades donde la presencia relativa de mujeres y hombres resultó casi igual, dentro de su estructura

poblacional, fueron: Quintana Roo, con 101.7; Colima, con 101.4; Baja California Sur y Chihuahua, ambas con 101.2.

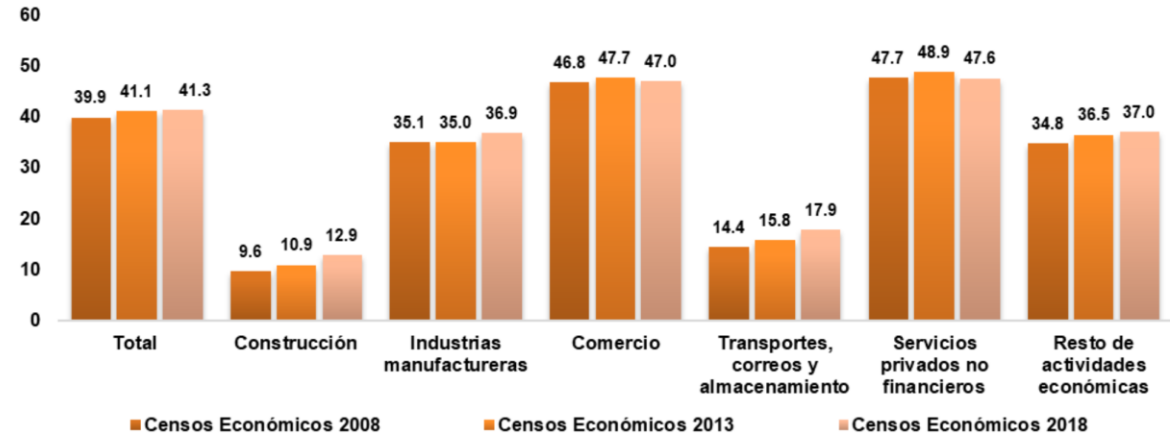
Asimismo, la mitad de nuestra población tiene 30 o más años. En lo que respecta a las mujeres, el porcentaje es de 54.8 por ciento y en los hombres, 50.5 por ciento. El análisis por rango de edad permite darse cuenta que el porcentaje de mujeres en los grupos de 0 a 14 años y de 15 a 19 años fue inferior que el de los hombres, así como, en los grupos de 30 a 59 años y de 60 años y más, la cifra resulta más alta. Lo anterior se puede observar de mejor manera en la siguiente gráfica.



Nota: No se incluye a la población que no especificó su edad.
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOE^{N}). Cuarto trimestre de 2022

Con los datos de la encuesta podemos presumir que la participación de las mujeres en las actividades productivas ha sido estable, teniendo como punto de referencia los tres últimos censos económicos. En 2008, su ocupación representó 39.9 % del total reportado; en 2013, se incrementó a 41.1 % y, en 2018, se ubicó en 41.3 por ciento, lo cual podemos observar de mejor forma en la siguiente gráfica.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PERSONAL OCUPADO TOTAL SEGÚN SECTOR ECONÓMICO
(Porcentaje)

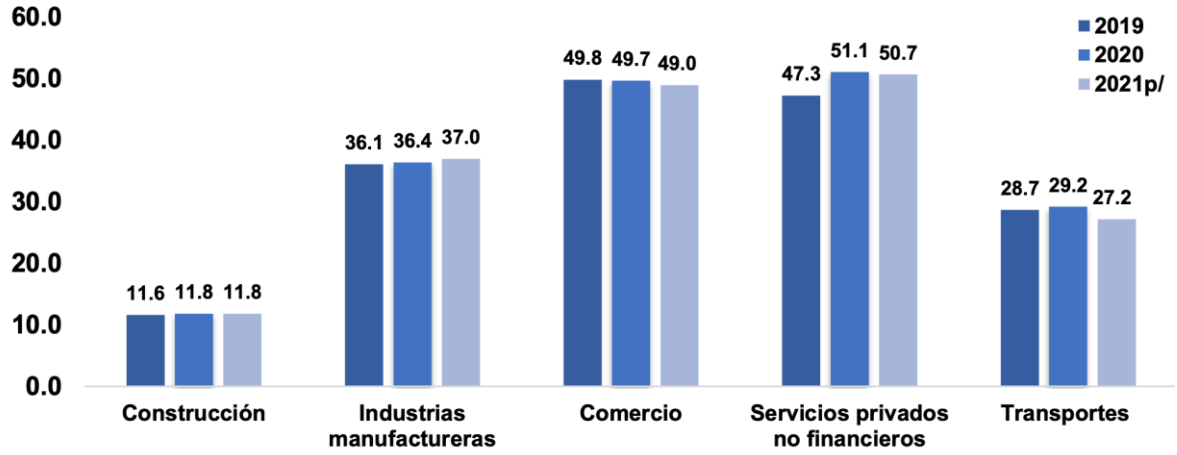


Fuente: INEGI. Censos Económicos

Podemos advertir que en 2018 las mujeres tuvieron una mayor participación en los sectores: Servicios privados no financieros, Comercio e Industrias manufactureras, con 47.6, 47 y 36.9 %, respectivamente.

Debemos resaltar que a partir del año 2019 al 2021, las mujeres intervinieron de manera relevante en el sector de servicios privados no financieros, ya que se tiene un incremento mayor al 50% del personal ocupado, a lo cual le siguió el sector del comercio en el cual alcanzaron casi la mitad del personal total, e industrias manufactureras, con una tercera parte del personal, lo cual podemos observar en la siguiente gráfica.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PERSONAL OCUPADO TOTAL POR SECTOR ECONÓMICO
(Porcentaje)

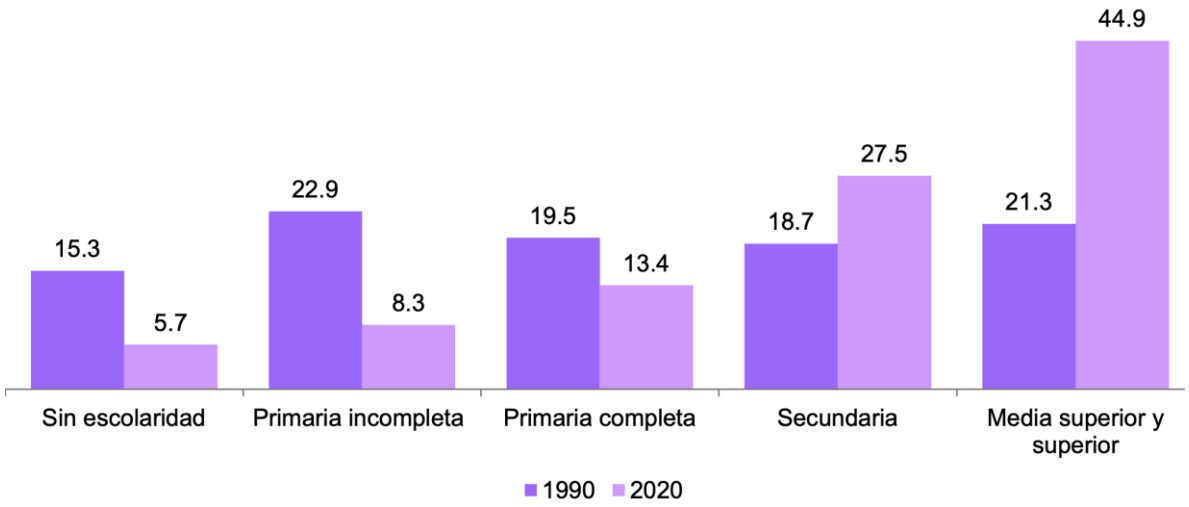


p/ Datos preliminares
Fuente: INEGI. Encuestas Económicas

Respecto al tema de la educación según datos mostrados entre los años 1990 y 2020, las mujeres de 5 a 17 años consiguieron un crecimiento fundamental en la asistencia a la escuela, en donde pasaron de un 74.7% en 1990 a un 89.4% en el año 2020. Asimismo, entre las edades de 6 a 11 años, cuando se asiste comunmente a la educación primaria, la tasa de presencia escolar tuvo un crecimiento dentro de los años de 1990 con 89.5% y 2020 con 95.6%; al mismo tiempo la tasa de asistencia de las mujeres de 12 a 17 años pasó de 62.8% en 1990 a un 82.9% en 2020.

A través de los años que indicamos, existe un aumento en el nivel de escolaridad de las mujeres en el año de 2020 el 5.7% de 15 años y más no contaba con algún nivel de instrucción en comparación con el 15.3% que se tenía en el año de 1990. En los niveles de educación media superior y superior, la brecha fue muy significativa, ya que en el año de 1990 el 21.3 % de las mujeres de 15 y más años se encontraban estudiando en dichos niveles y para el año de 2020 se tenía un 44.9% con el nivel medio superior o superior.

MUJERES DE 15 Y MÁS AÑOS, POR NIVEL DE ESCOLARIDAD, 1990 Y 2020
(Porcentaje)



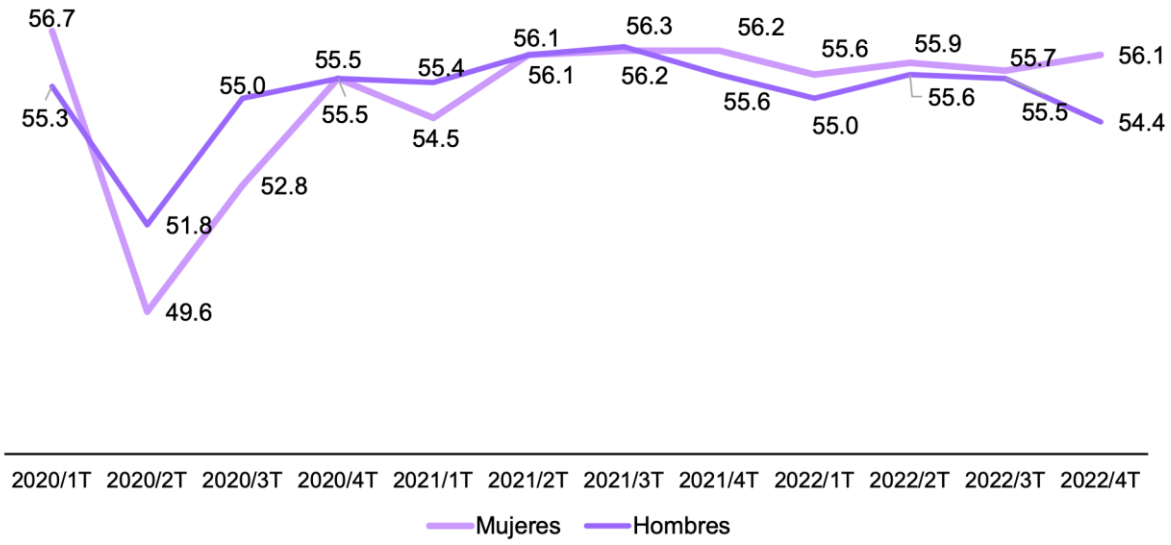
Nota: No se incluye a las mujeres con nivel de escolaridad no especificado.
Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 1990 y 2020. Cuestionario Básico

Ahora bien, el indicador de la Tasa de Informalidad Laboral1 (TIL 1)[7], nos permite examinar la relación de la población ocupada que labora en alguna modalidad de informalidad; lo cual lo podemos entender como aquel sector de la población que se encuentra en una situación de vulnerabilidad laboral por el ambiente de la unidad económica para la que se trabaja, o bien, que su relación laboral no es reconocida por su origen de trabajo.

Cuando inicio la pandemia, en el primer trimestre del año de 2020, la TIL 1 de las mujeres se estimaba en un 56.7%, y para el final del segundo trimestre de 2020, pudimos observar una reducción del 7.1 %, lo cual se traduce en que 3.5 millones de mujeres se encontraban en dicha situación. Ahora en el cuarto trimestre del año 2022, los datos nos arrojan que el porcentaje de población femenina ocupada de 15 años o más, que tenía un empleo de carácter informal tuvo un incremento relevante al 56.1%, lo cual podemos apreciar en la siguiente gráfica.

[7] Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1) es la proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de las y los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo.

TASA DE INFORMALIDAD LABORAL
(Porcentaje de la población ocupada)

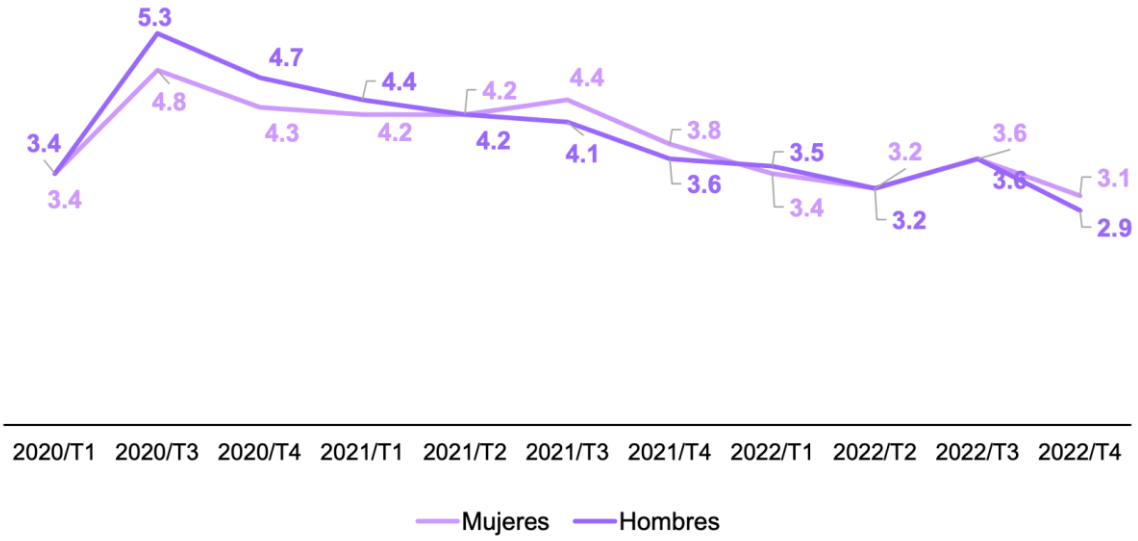


Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Cuarto trimestre de 2019 y primer trimestre de 2020
Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE). Segundo trimestre de 2020
Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOE^{N}) 2020, a partir del tercer trimestre de 2020

Ahora bien, a lo largo del cuarto trimestre de 2019, la tasa de desocupación de las mujeres de 15 años y más era de 3.4 % de la población económicamente activa, mientras que para el cuarto trimestre de 2022, 3.1 % de la población femenina económicamente activa se encontraba desocupado: esto se traduce en una disminución de 17,978 mujeres desocupadas.

El pico más alto de la desocupación de mujeres en el transcurso de la pandemia se presentó en el tercer trimestre de 2020: el cual consiguió un nivel de 4.8 por ciento. Sin embargo, con el regreso a la actividad económica del trabajo, ha disminuido la desocupación a través del restablecimiento de los puestos laborales. La tasa de desocupación del sector femenino, al cuarto trimestre de 2022 (3.1 %), se encontraba en niveles inferiores antes de la pandemia.

TASA DE DESOCUPACIÓN



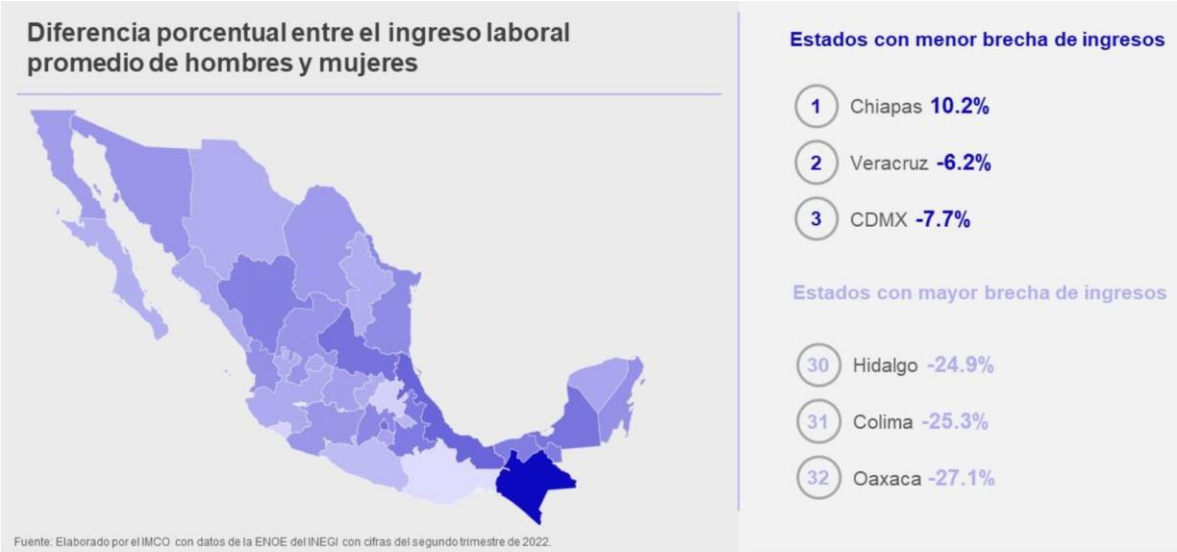
Nota: No se presenta el segundo trimestre de 2020 porque no se llevó a cabo el levantamiento de la ENOE.
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Primer trimestre de 2020
Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE). Segundo trimestre de 2020
Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOE^{N}) 2020, a partir del tercer trimestre de 2020

Teniendo como base lo anterior, a continuación se analiza un estudio realizado por el IMCO, el cual señala que entidades en el país muestran las mayores y menores brechas de ingreso por género.

Los estados con mayor discrepancia de ingreso laboral de género son: Oaxaca, Colima e Hidalgo; los cuales al mismo tiempo cuentan con una elevada intervención de participación laboral de mujeres en comparación con las demás entidades del país. El porcentaje de mujeres ocupadas logra 43.3%, 43.1% y 42.2%, respectivamente.

En cambio, los estados que muestran la menor brecha salarial de género son Chiapas, Veracruz y la Ciudad de México. En lo que respecta a la Ciudad de México, cuenta con la mayor participación laboral de mujeres con un 43.9% del país y al mismo tiempo muestra

las mejores condiciones laborales para el sector femenino.[8] Empero, como se mostró a nivel sectorial, a nivel estatal de igual forma se muestra una correlación negativa entre la participación de mujeres ocupadas y la brecha de ingresos. Con lo cual podemos advertir que una particiapción alta del sector femenino no necesariamente asegura óptimas condiciones de trabajo[9], ni mayores ingresos para las mujeres. A continuación, se muestra un mapa donde podemos observar la diferencia del ingreso laboral promedio de hombres y mujeres en el país.



El Estado de Chiapas nos muestra una circunstancia distinta respecto a la desigualdad de ingresos y en las situaciones en materia laboral, los hombres tienen un menor ingreso en comparación con las mujeres. Esta entidad es la única del país con una brecha de ingresos por género favorable para ellas, ya que la disimilitud porcentual entre el ingreso laboral promedio entre los géneros es del 10.2%: lo anterior quiere decir que, en promedio, por cada 100 pesos que reciben los hombres por trabajo, las mujeres ganan 110 pesos.

[8] Staff, I. (2022, 8 marzo). 30 estados reprueban en ofrecer condiciones laborales óptimas para las mujeres - IMCO. 30 estados reprueban en ofrecer condiciones laborales óptimas para las mujeres. https://imco.org.mx/30-estados-reprueban-en-ofrecer-condiciones-laborales-optimas-para-las-mujeres/

[9] *Idem.*

Una vez más resulta oportuno analizar la representación por rango de ingresos, ya que la mitad del sector femenino que laboran en el Estado recibieron ingresos de hasta un salario mínimo, en comparación con el 57% de los hombres; asimismo, existe una mayor proporción de hombres que se concentran en los sectores de la construcción y agricultura, los cuales se encuentran relacionados con bajos niveles de ingreso.

El determinar la brecha de ingresos en los estados de nuestro país, favorece observar que no es un tema de una sola región, es decir, cada una de las entidades debe distinguir sus propios desafíos para obtener acciones factibles que faciliten a más mujeres formar parte en la economía bajo circunstancias más justas.

IV. Conclusiones

[VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación]

Las mujeres continuan siendo víctimas de la discriminación en casi todas las dimensiones del trabajo: empezando por los puestos de trabajo que pueden conseguir, la remuneración, las prestaciones y las condiciones de trabajo, hasta su acceso a los cargos de toma de decisiones. Los diversos estudios e investigaciones evidencian que, a pesar de las iniciativas legislativas y diversas políticas públicas que se realizan, continuan las diferencias de remuneración, la segregación profesional, los inconvenientes para conciliar el trabajo y la vida familiar, y la excesiva concentración de mujeres en trabajos de tiempo parcial y de tipo informal y precario, todo ello sumado al acoso sexual y a la discriminación por razones de maternidad o de estado civil. También cabe mencionar que en un gran número de casos, el acceso de las mujeres a determinados puestos laborales es limitado debido a la función reproductora que éstas tienen o en ocasiones por el hecho de que siguen siendo las principales responsables del cuidado de las y los niños. Lo anterior, no significa que no haya avances significativos, pero aún nos encontramos lejos de lograr la igualdad salarial con los hombres en el mercado laboral.

La discriminación en el mercado laboral mexicano es un tema que debe ser considerado seriamente en la discusión de la política pública con el propósito de precisar los factores que están impactando en la generación de esta circunstancia. En la presente investigación se muestra la existencia de este problema, pero se debe de continuar con la tarea de determinar el origen de éste, ya que la existencia de la discriminación salarial por razones de género tiene consecuencias inclusive previas del momento de la incorporación al mercado laboral, que es el momento en que la persona efectivamente recibirá menores ingresos.

Cuando el retorno que se espera de la inversión en capital humano resulta inferior, entonces, es cuando la persona decide cuánta escolaridad alcanzar y lo probables es que eligirá un nivel inferior al óptimo, lo cual a largo plazo disminuirá su capacidad de generación de ingresos y constituye un obstáculo para una asignación eficiente de recursos dentro de una economía. Por otra parte, debemos mencionar los resultados que tendrá esta circunstancia respecto a la acumulación de ingresos para la edad de jubilación, ya que la aportación que se realiza en las cuentas de retiro individual depende directamente del salario percibido y, al ser este inferior, el ahorro por consecuencia será también menor.

La participación de la mujer en espacios ajenos al hogar ha ido incrementándose con el tiempo, pero se ha restringido a determinadas ramas de actividad, ocupaciones específicas y se ha concentrado en ciertas categorías ocupacionales. La marginación ocupacional por género que refleja la discriminación existente en contra de la mujer, se redefine, pero no se erradica. La creciente inserción de las mujeres casadas en actividades generadoras de ingreso no se ha visto acompañada de cambios equivalentes en la distribución de las labores domésticas dentro del hogar.

V. Bibliografía

[IX. Bibliografía]

Igualdad de Remuneración. (s. f.). ONU Mujeres América Latina y el Caribe. Recuperado 22 de febrero de 2023. https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/igualdad-de-remuneracion

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Ratificaciones de México. Recuperado 22 de febrero de 2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Ratificaciones de México. Recuperado 23 de febrero de 2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764

Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. (s. f.). ONU Mujeres para América Latina y el Caribe. Recuperado 23 de febrero de 2023. https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial

De Género, C. P. L. I. (s. f.). Glosario para la igualdad – Coordinación para la Igualdad de Género UNAM. Recuperado 25 de febrero de 2023.

https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/glosario-para-la-igualdad-de-genero/

Smith, A. (1987): “Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones”.

Blaug, M. (1976): “*The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey”, Journal of Economic Literature*, 14, pp.827-855.

Schultz, T. (1961): “Investment in Human Capital”, American Economic Review, num. 51, pp. 1-17.

Becker, G. (1993): “Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education”, The University of Chicago Press.

Blaug, M. (1981): “Educación y empleo”. Madrid, Instituto de Estudios Económicos.

Ben-Porath, Y. (1970): “The Production of Human Capital Over Time”.

Becker, G. (1971): “The Economics of Discrimination”, 2d Ed. Chicago: University of Chicago Press.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917, 5 febrero). Cámara de Diputados Federal. Recuperado 6 de marzo de 2023. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Ley Federal del Trabajo. (1970, 1 abril). Cámara de Diputados Federal. Recuperado 6 de marzo de 2023. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2003, 11 junio). Cámara de Diputados Federal. Recuperado 6 de marzo de 2023.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. (2006, 2 agosto). Cámara de Diputados Federal. Recuperado 7 de marzo de 2023. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf

Convenio (Núm. 100) relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. (1951, 29 junio). Camara de Senadores. Recuperado 7 de marzo de 2023. https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Convenio_RIR.pdf

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1981, 7 mayo). Corte Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado 7 de marzo de 2023. https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (1994). Organización de Estados Americanos. Recuperado 7 de marzo de 2023. https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html

Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer. (1979, 18 diciembre). Suprema Corte de Justicia de la Nación. Recuperado 7 de marzo de 2023. https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw

Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer. (1948). Organización de Estados Americanos. Recuperado 8 de marzo de 2023. https://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Interamericana_sobre_Concesion_Derechos_Civiles_a_la_Mujer.pdf

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (1995). Organización de la Naciones Unidas. Recuperado 8 de marzo de 2023. https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

Dussel, E. y Katz J. (2003), "Diferencias estrategias en el Nuevo Modelo Económico Latinoamericano: Importaciones Temporales para su Reexportación y Transformación de materias primas". Mimeo.

Stallings, B. y Weller J. (2001), "El empleo en América Latina, base fundamental de la Política social". Revista de la CEPAL 75, pp. 191-210.

Oaxaca, R. (1973): "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", International Economic Review, 14, pp. 693-709.

Ying Chu Ng. (2007): "Gender earnings diferentials and regional economic development in urban China, 1988-1997", Hong Kong Baptist University, Review of Income and Wealth, serie 53, Number 1.

Staff, I. (2022b, noviembre 8). Brecha salarial de género - IMCO. Brecha salarial de género. https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/