



## PROPUESTAS TEÓRICAS Y EVIDENCIA EMPÍRICA SOBRE DESIGUALDAD SALARIAL POR GÉNERO



Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez\* y Myrna Limas Hernández\*\*

\*Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila e \*\*Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Recibido Diciembre 2017; Aceptado Enero 2018

### Resumen

*Las mujeres han aumentado su participación laboral, lo que ha inspirado al planteamiento de algunas teorías y estudios empíricos que estudian los salarios, su determinación y efectos en materia de ocupación, desigualdad por razones de género. El objetivo de esta investigación consiste en hacer una revisión de las teorías y los estudios empíricos que intentan explicar el tratamiento desigual que reciben las mujeres en el mercado laboral. Los principales resultados indican que las mujeres son víctimas de desigualdad en el mercado laboral, aún en el siglo XXI, lo que provoca que sean relegadas en ocupaciones de menor nivel y menos importantes que al ser subvaloradas, esas ocupaciones son consideradas propias o "adecuadas" para ese sexo.*

**Palabras claves:** Economía del género, Diferencias salariales, Mano de obra y empleo

**Clasificación JEL:** J16, J31, J21

## Abstract

*Women have increased their labor participation, which has inspired the approach of some theories and empirical studies that study wages, their determination and effects in terms of occupation, inequality for reasons of gender. The objective of this research is to review the theories and empirical studies that try to explain the unequal treatment women receive in the labor market. The main results indicate that women are victims of inequality in the labor market, even in the XXI century, which causes them to be relegated to lower-level occupations and less important than to be undervalued, these occupations are considered proper or "adequate" for that sex.*

**Key Words:** *Gender Economy, Wage Differences, Labor Force and Employment*

**Classification JEL:** *J31, J7, B45*

## 1. Introducción

El esfuerzo por resumir en unas cuantas páginas la teoría relacionada con el sistema sexo-género en el mercado laboral es una tarea difícil ante el amplio número de estudios que se han realizado en esta materia. La referencia de partida admite reconocer que el género no es especialmente una categoría que la economía considere prioritaria en su objeto de estudio. Un ejemplo simple es concebir que si revisamos un texto de economía general encontraremos que la teoría microeconómica considera a los agentes económicos como actores clave denominándolos empresas, trabajadores, consumidores, inversores y tomadores de decisiones. Descartando la oportunidad de nombrar a esos agentes como estudiantes que trabajan, trabajadoras domésticas, adolescentes consumidores, empresarios de sexo masculino o femenino, entre otros.

Por ello, resulta importante reconocer la presencia de hombres o mujeres en cada espacio o decisión, que los logros obtenidos por unos y otras en materia de derechos o en su participación creciente en el mercado laboral, en la esfera política y doméstica como en el ejercicio de la maternidad o la paternidad, han inducido a que el estudio de las mujeres en la teoría económica –con las especificidades que ello implica– se convierta en una acción más frecuente por parte de diversos(as) estudiosos(as) de esta disciplina.

Por lo anterior, no está de más aclarar que cuando hablamos del sistema sexo-género, teniendo en cuenta a Jacobsen (2004), se alude justo a las diferencias entre hombres y mujeres que pueden deberse a razones biológicas o a las vinculadas con el sexo por un lado y a las construcciones psicológicas, sociales o culturales que se establecen en razón del género. De esta forma, las características sexuales son atributos relacionados con hombres y mujeres en razón de lo biológico y las características del género se asocian con los atributos culturalmente ligados con lo femenino o lo masculino. Y ello supone hacer frente a varias encrucijadas que procede estudiar y descifrar tal como lo sugirieron Benería y Roldán (1992).

Por lo anterior, y al concebir que la diferencia sexual puede implicar desigualdad salarial, en este documento se busca cuestionar: ¿Cuál es la discusión que está detrás de las teorías relacionadas con el sistema sexo-género en el mercado laboral? Y en los estudios empíricos que se han elaborado ¿Cuáles son las metodologías, bases de datos, temporalidades y espacios geográficos que se han analizado?

El objetivo de esta investigación consiste en hacer una revisión de las teorías y los estudios empíricos que intentan explicar el tratamiento desigual que reciben las mujeres en el mercado laboral.

Las teorías sobre desigualdad salarial por género, se analizan desde diferentes posturas como la economía de la familia y la división del trabajo por género; las diferencias salariales por género; el capital humano y la discriminación en el mercado de trabajo; el dualismo y segmentación del trabajo por género; la segregación ocupacional por género; la economía marxista y el género; el género y la economía según las feministas; la crisis económica y el género; las mujeres y la recesión; los estudios económicos con perspectiva de género y, la explotación de las fuentes estadísticas.

Al revisar los estudios empíricos, se encontró que los resultados varían a través del tiempo, dependiendo del entorno económico, institucional, social y cultural de cada época, pero la mayor parte de ellos, se basan en la teoría económica, específicamente la economía laboral, como el modelo del gusto por la discriminación; la teoría del capital humano; la teoría desde el punto de vista del empresario que desea sacar la máxima rentabilidad de su inversión; teoría de la racionalización de las diferencias a través de la información asimétrica; el locus de control y rendimiento; la autolimitación profesional de las mujeres; el análisis de desigualdad; la brecha salarial explicada por diferencia en la experiencia; el modelo de poder de mercado; la discriminación estadística; los perfiles de ingreso; la segregación jerárquica y ocupacional.

En síntesis estos enfoques teóricos sugieren que las diferencias salariales por género parecen justificarse en la acción de brindar un tratamiento desigual e injusto a las mujeres, donde ellas están obligadas a realizar mayores esfuerzos y hacer frente a más obstáculos para insertarse en el mercado laboral. Por su parte en los estudios empíricos se revela que las féminas sufren desigualdad y discriminación salarial, aún en el siglo XXI, y que ello exige que sean relegadas en ocupaciones de menor calificación o en mercados segmentados, con menores salarios y prestaciones laborales.

El documento se estructura de la siguiente manera: en el primer apartado se discute el sistema sexo-género como factor de diferencias en el mercado laboral. En el segundo y tercero, se revisan algunas propuestas teóricas y estudios empíricos que estudian los salarios, su determinación y efectos en materia de ocupación, desigualdad por razones de género. Finalmente se muestran las conclusiones y la bibliografía utilizada.

## 2. Revisión bibliográfica. El sistema sexo-género como un factor de diferencias en el mercado laboral

Lamas (1996) considera que el género es un concepto que empezó a ser utilizado en las ciencias sociales en la década de los setenta, como una categoría que hizo posible establecer qué tan variables o universales, son los papeles que marcan la diferente participación de hombres y mujeres en las instituciones sociales, económicas, políticas y religiosas implicando la conceptualización de actitudes, valores y expectativas femeninas o masculinas permitiendo delimitar con claridad y precisión cómo la diferencia cobra la dimensión de desigualdad. Específicamente hace notar que un ambiente que admite ese análisis es justamente el mercado de trabajo.

En el caso de ese mercado, diversas autoras (Jacobsen, 2004; Llorca, 2007; Sánchez y Lavié, 2011; Silva, 2004; De Barbieri, 1991) plantean que los análisis han requerido no solo posicionar la división sexual del trabajo como un eje básico, sino reconocer que hombres y mujeres enfrentan distintos niveles de poder en sus relaciones, por lo que conviene precisar si la subordinación en el ambiente laboral tiende a fortalecerse o a desvanecerse. Entre los pilares de soporte para ese tipo de estudio destacan particularmente los salarios, la presencia o ausencia de remuneraciones, así como sus impactos.

En el caso de los salarios, Fuentes *et al.* (2005) sugirieron que su determinación dependía de la productividad de cada persona por lo que mayor productividad implicaría percibir un mayor salario. El problema es que no solo no aclararon cómo definir y medir la productividad, sino que en su propuesta consideraban que las mujeres estaban destinadas a ocuparse de los hogares y la maternidad o, en su caso, les correspondía especializarse en un listado finito de actividades laborales remuneradas.

En el caso de los varones, esta propuesta admitía que estaban más y mejor dotados para el mercado laboral, por lo que convenía pagarles mayores salarios a costa de sacrificar o reducir los salarios de las mujeres sin reparo alguno. Así se tiene que estos argumentos promovían diferencias salariales entre hombres y mujeres, al igual que ambientes de discriminación laboral y segregación ocupacional por razones de género.

Pero, a reserva de profundizarnos más, en cuestiones de las diferencias salariales, tiene sentido aclarar algunos temas relacionados con la discriminación laboral, su definición y sus particularidades. Fernández (2006) apunta que la discriminación se presenta entre dos

personas cuando al tener idénticas características y habilidades, y desempeñar las mismas labores, son tratadas de manera diferente por el empleador, sus compañeros o por los consumidores. Y aclara que un mito a romper consiste en precisar si las mujeres ganan menos que los hombres por contar con menores niveles de capital humano, o no, toda vez que es posible encontrar casos donde a igual educación, experiencias y horas trabajadas de mujeres *vs* hombres, aquellas acceden a menores salarios. Este punto lo veremos más adelante.

Por su parte, Tomei (2006) propone que para entender el significado de discriminación en el mundo del trabajo, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una fuente acertada. Puntualiza que la discriminación puede ser directa o indirecta. La primera –aclara– refiere a la acción que “incluye normas y reglamentos que excluyen, desfavorecen o manifiestan de manera explícita una preferencia por miembros pertenecientes a determinados grupos sociales (anuncios en el aviso clasificado, vacantes) y, la segunda es “cualquier disposición o práctica, aparentemente imparcial, que redunde en perjuicio de un gran número de integrantes de un determinado colectivo de trabajadores” (empleados en el servicio doméstico sin prestaciones ni regulación).

En síntesis, la autora incentiva a reflexionar sobre el carácter discriminatorio de algunos requisitos mostrados en las especificidades de la demanda de trabajadores (léase estatura, presentación, tez, edad, sexo) radica en su arbitrariedad, ya que no debieran requerirse para el desempeño de los cargos en uno u otro trabajo.

La vinculación entre salarios y discriminación sugiere retomar un apunte de Tenjo *et al.* (2005) y Fernández (2006) que indica: “no toda la diferencia en salarios es discriminación, ni toda discriminación se traduce en diferencias en salarios [y] las diferencias salariales no son atribuibles exclusivamente a la discriminación de género”.

Sobre este punto, Tomei (2006) expone que el nexo entre la discriminación e igualdad de género implica reconocer que la discriminación en el empleo y en la ocupación es un fenómeno cotidiano, universal y cambiante que reviste diversas formas y se manifiesta en todos los entornos laborales.

Y a ello cabe agregar que, en el caso de la discriminación en contra de las mujeres, Agarwal (1986) apunta que ésta se debe a una variedad de factores históricos, culturales y económicos que, en consonancia con lo apuntado por Tenjo *et al.* (2005) y Fernández (2006), pueden ocasionar diferencias salariales entre hombres y mujeres, aunque no necesariamente; por lo que la creciente participación de las mujeres en el

mercado de trabajo ha propiciado reacciones ante el nuevo tipo de mano de obra disponible y requerida.

Por ende, ante las diferencias implícitas auspiciadas en el acceso brindado o no a las mismas oportunidades, el impulso del estudio de las mujeres y del género en la economía se hizo necesario y adquirió fuerza a partir de la década 1960-1970. La pauta que demandó el abordaje de las mujeres en la economía de manera indirecta se atribuye a los esfuerzos realizados por los distintos movimientos de las mujeres (en particular la segunda ola del movimiento feminista) para lograr su emancipación personal, identificar las raíces de la opresión y el trato desigual hacia ellas, como conseguir su incorporación y reconocimiento en el ámbito político, público y económico, dada su presencia o inclusión masiva en el empleo remunerado, sin descuidar actividades no remuneradas.

Por ende, el siguiente apartado expone algunas propuestas teóricas que se han incorporado en la economía, para estudiar el mercado laboral femenino desde la perspectiva de género.

### **2.1. Propuestas teóricas del estudio de desigualdades en el mercado laboral desde el enfoque de género**

La presencia creciente de las mujeres en la economía desde 1960 propició focalizar el estudio de los salarios, su determinación y sus efectos en materia de ocupación y discriminación considerando lo apuntado por Mincer (1962), respecto a que las asignaciones de tiempo de las mujeres son diferentes a las de los hombres, ya que ellos por lo regular distribuyen su tiempo entre trabajo remunerado y ocio, pero ellas atienden una opción tridimensional: trabajo de mercado, trabajo doméstico y ocio.

De este modo, la elección de las mujeres para dedicarse de manera exclusiva al hogar o combinar las actividades domésticas no remuneradas con actividades remuneradas, supuso visibilizar algunos vacíos en la teoría económica que procedía incorporar y corregir en los modelos existentes.

En el área de economía laboral observa el estudio de los salarios, ocupaciones y empleos pero no necesariamente aborda la discriminación como un elemento presente en el mercado.

Por ejemplo, las propuestas principales para revisar la determinación de los salarios, el valor (no) asignado al trabajo y sus efectos sobre hombres y mujeres son: i) la Economía de la familia y la división del trabajo por género; ii) las diferencias salariales por género: el capital humano y la discriminación en el mercado de trabajo; iii) el dualismo y segmentación

del trabajo por género; iv) la segregación ocupacional por género; v) la economía marxista y el género; vi) el género y la economía según las feministas; vii) la crisis económica y el género; viii) Las mujeres y la recesión; ix) los estudios económicos con perspectiva de género y, x) la explotación de las fuentes estadísticas (Castaño, 1999).

Becker (1987, 1976), principal exponente de la economía de la familia y la división del trabajo por género, formuló la teoría general de la asignación del tiempo para cuestionar no solo que hombres y mujeres tenían una carga familiar distinta, donde las decisiones de matrimonio y fertilidad alteraban el enfoque que justificaba que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Una prueba de esta adecuación fue que, la incorporación creciente de las mujeres en el mercado de trabajo exigió estudiar las diferencias salariales por género, no solo el salario, con base en la teoría del capital humano, al cuestionarse: ¿Por qué existe una menor ocupación de mujeres en el mercado laboral?, ¿Por qué las mujeres perciben menores salarios que los hombres? Y ¿Por qué motivo las mujeres se concentran en ciertas ocupaciones y sectores económicos?

Por lo que, se procedió a teorizar que cuando se alude, que las características de los trabajos dependen de la productividad de los trabajadores, se establece la teoría de las diferencias igualizantes pero, que en concordancia con Fuentes *et al.* (2005), existen razones adicionales que dan soporte a la discriminación salarial, en tanto se castiga o premia a un determinado grupo con un menor o un mayor salario. En este recorrido teórico, en el cuadro 1, Fuentes *et al.* (2005), Marshall (2002), García de Fanelli (1989), entre otras, nos permiten anticipar distintas reflexiones relacionadas con el tema de las desigualdades que viven las mujeres en el mercado laboral.

**Cuadro 1. Propuestas teóricas del estudio de las desigualdades en el mercado laboral con enfoque de género.**

Propuesta	Ideas clave	Consideraciones	Propuestas
<b>Fuentes, Palma y Montero (2005)</b>	Los salarios son un asunto de señalización, producto del capital humano y no de la productividad.	A mayor nivel de escolaridad, mayores capacidades y mayor salario.	La discriminación salarial justifica el origen social, la raza, el idioma u otros componentes para admitir la magnitud de la brecha salarial.
<b>Marshall (2002)</b>	Las variaciones en el grado de desigualdad salarial conjugan varios factores donde las tendencias del mercado de trabajo (exceso o escasez de oferta) constituyen un determinante crucial.	Los factores que intensifican la desigualdad salarial son el aumento del desempleo y los sectores con trabajadores más fácilmente sustituibles y con mayor especialización.	Los cambios en la composición de la demanda en términos de calificación derivados de la innovación tecnológica pueden modificar las brechas salariales según el nivel educativo y de calificación de los ocupados.
<b>Marshall (2002)</b>	El poder de la intervención sindical constituye otro factor que puede contribuir al aumento o caída de la desigualdad salarial, al generar una reducción en la tasa de afiliación sindical.	El debate no está cerrado dado que no quedan claros los factores que generan la desigualdad salarial.	Recomienda los estudios de Hanson y Harrison (1999), Robbins (1994), Galiani y Sanguinetti (2000), Cristini (1999), Borland (1996), Leslie y Pu (1996), Marshall (1999) y Sylos-Labini (1974) para aceptar que la desigualdad salarial puede implicar discriminación laboral.
<b>García de Fanelli (1989)</b>	Sugiere identificar dos grupos de conjuntos teóricos de carácter neoclásico para intentar estudiar la discriminación. Uno atiende la perspectiva microeconómica relacionada con la teoría del capital humano y el <i>overcrowding approach</i> (enfoque de la sobre-agrupación).	En la perspectiva micro, analizar la conducta de los agentes económicos y sus motivaciones reconoce que las diferencias salariales entre varones y mujeres, se deben a la menor productividad de ellas o bien a las imperfecciones del mercado (abordadas por el enfoque del monopsonio), incluidos los prejuicios.	En el conjunto que se centra en los mecanismos de funcionamiento de las instituciones sociales o centradas en el trabajo, se ponen en marcha prácticas sociales que pueden constituir prácticas discriminatorias y segmentar el mercado de trabajo en términos de la ocupación.
<b>Benería (1983)</b>	En el proceso centrado en el trabajo, los enfoques económicos institucionales permiten describir dónde están situadas las mujeres trabajadoras pero no responden por qué ocurre así. Considera que existe una racionalidad económica para asignar el empleo de la fuerza de trabajo femenina.	A la fuerza de trabajo femenina se les asignan algunas características: el trabajo del hogar se considera secundario, poseen una gran destreza manual, se adaptan a la realización de tareas repetitivas, aburridas y que requieren disciplina y son sumisas y obedientes.	El problema de segregación y discriminación ocupacional responde a factores económicos e ideológicos que deben vincularse con la construcción social del género.
<b>Benería (1983)</b>	Reconoce tres fenómenos asociados con el trabajo femenino: la segregación por sexo, la segregación por categoría y las diferencias en las remuneraciones.	a) El mercado laboral está segregado por sexo. Su magnitud es considerable. b) las mujeres están segregadas por categoría ocupacional dentro de cada ocupación por industria y firma; y c) existen diferencias pronunciadas a nivel agregado	Deduca que en la discriminación salarial y ocupacional se propicia la concentración de grupos excluidos (mujeres y minorías) en los mercados de trabajo internos y se demanda una alta estabilidad laboral sin ofrecer a cambio promociones o carreras

		entre las remuneraciones percibidas por hombres y mujeres.	de ascenso. Esta dinámica fomenta la segmentación al igual que mercados duales donde se augura que las mujeres han sido las más perjudicadas.
<b>Valdivia y Pedrero (2011)</b>	Estudian el enfoque de segmentación de los mercados laborales.	Postulan la inexistencia de un mercado homogéneo que ha dado cabida a la desigualdad.	La actividad económica genera segregación en el perfil demográfico de las personas y segmentación por la ocupación que desempeñan en razón de la desigualdad de ingresos obtenidos por el trabajo.
<b>Marshall (2002)</b>	Al involucrar categorías ocupacionales, la desigualdad salarial postula un cambio en la demanda laboral por trabajo dado que premia con mayores salarios a los trabajadores más calificados.	Los economistas laborales modernos –a diferencia de Braverman (1984)- proponen que el cambio tecnológico demanda trabajadores más calificados o con más credenciales.	Los neoclásicos justifican, en función de un marco de oferta y demanda laboral, el incremento de la desigualdad salarial. La desigualdad salarial se debe no solo al cambio tecnológico sino a distintos factores causales (la liberalización comercial, los cambios institucionales de las relaciones laborales, la organización industrial).
<b>Organización Internacional del Trabajo (OIT)</b>	Sus propuestas dan soporte a la concepción dual del mercado laboral (alta vs baja productividad, empleos formales vs informales, empleos decentes vs precarios, monopolio vs sectores competitivos).	Los enfoques de la marginalidad, la concepción “modernista o desarrollista” y la concepción “dependentista”, la propuesta del “sector informal” permiten entender mejor la desigualdad salarial.	La discusión central es soportar la hipótesis de que en el mercado laboral subsiste un sector primario y otro secundario, un dualismo, donde operan factores normativos y de costumbre que determinan los salarios en lugar de factores competitivos.
<b>Castaño (1999)</b>	Propuesta del mercado dual del trabajo.	La segmentación del mercado de trabajo se divide en un mercado primario y uno secundario. El primero presenta empleos estables, bien pagados y con amplias posibilidades de promoción profesional. El otro incluye los empleos inestables, mal pagados y con escasas o nulas posibilidades de promoción.	Las mujeres tienden a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo y concentradas en el segmento secundario. De esta manera, puede identificarse un mercado segregado por género.
<b>Barron y Norris (1976); Beechey (1990)</b>	Mercado dual del trabajo.	Barron y Norris (1976) apuntan que las mujeres trabajadoras se adecuaban a la descripción de la mano de obra del mercado secundario.	Beechey (1990) demuestra en su estudio la existencia de mujeres con cualidades típicas del mercado primario que se concentraban en profesiones consideradas típicamente femeninas (enfermera, maestra).
<b>García de Fanelli (1989)</b>	Reconoce la segregación ocupacional por género.	El estudio de la participación femenina en el mercado de trabajo ha permitido afirmar que sus credenciales han generado un crecimiento del sector	En América Latina ha tenido lugar la concentración de las trabajadoras en ciertas ocupaciones consideradas “femeninas” (maestra, telefonista, empleada

		servicios a cambio de remuneraciones.	administrativa, secretaria, mecanógrafa) que se sitúan en un status menor y con remuneraciones inferiores en comparación con las de sus pares masculinos. Reconoce que la creación de nuevos patrones de desigualdad se creó por el género.
<b>Mann (1986)</b>	Interrupción estudiantil.	Las mujeres solían interrumpir sus carreras casi siete años para dedicarse al cuidado de los hijos retrasando sus condiciones para una promoción creando un reconocimiento desigual en las trayectorias de hombres y mujeres.	Las mujeres con niveles de educación mayores ocuparán los más bajos escalones del estrato en consideración, pese a esforzarse, por razones de procesos de segregación ocupacional y de discriminación salarial por sexo y género.
<b>García de Fanelli (1989, 1991)</b>	La discriminación contra la mujer. La literatura sociológica y económica ha intentado estudiar este fenómeno.	1) Se da la segregación ocupacional en sentido vertical ya que los puestos de menor nivel en las escalas jerárquicas de las distintas empresas son ocupados por mujeres; 2) La razón de la segregación ocupacional en sentido horizontal distingue las ocupaciones tipificadas como femeninas o masculinas; y, 3) Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres.	Se advierte un componente ausente: el trabajo doméstico.
<b>Economía marxista y el género (Marxismo feminista o Feminismo socialista)</b>	Exponentes 1970 a 1990: Hartmann (1979, 1987), Humphries (1993), Rubery (1993), Beechey (1987), Benería y Roldán (1992), Rubery (1993)	Las responsables principales del trabajo doméstico siguen siendo las mujeres, pese al aumento de su participación laboral en la economía.	La división sexual del trabajo es consecuencia de la explotación de las mujeres por los hombres en el seno de la familia. Consecuencias: a) Ellas ocupen posiciones subsidiarias en el mercado de trabajo y, b) La segmentación de ocupaciones generan diferencias de ingresos por género como diferencias en el acceso a puestos de trabajo. La desaparición del capitalismo no garantiza el fin de la opresión de las mujeres.
<b>Economía feminista (Auge en la década 1980 y 1990)</b>	La ciencia económica adopta un carácter "masculinista" o con sesgo androcéntrico por lo que asume un carácter universal y general en los modelos sin incorporar las condiciones de género.	Conviene adecuar las <condiciones imperfectas> como críticas situando el análisis de países y mercados por periodos temporales donde los temas económicos pierdan protagonismo en la investigación feminista y se "humanice" la teoría.	Recomiendan que las aproximaciones multidisciplinares y multi-metodológicas complementen las categorías analíticas típicamente masculinas con otras femeninas evitando el uso excesivo de sofisticados modelos matemáticos para ampliar las visiones que expliquen con mayor certeza las causas de la división del trabajo por género.

<b>Ion (2011)</b>	La trayectoria profesional de las mujeres en el ambiente laboral se vincula con la existencia de un techo de cristal.	El techo de cristal puede limitar la posibilidad del crecimiento personal y desarrollo profesional de las mujeres.	Las mujeres han sido históricamente menos favorecidas en su inserción en el sistema educativo y en el mercado laboral. Se acepta que pese a que hombres y mujeres tienden a contar con niveles de educación superior cada vez más altos, las desigualdades entre ambos grupos en la esfera pública y privada no podrán ser superadas.
-------------------	---	--	---

Fuente: Elaboración propia con base en fuentes citadas

Partiendo del análisis de las propuestas teóricas revisadas, se puede deducir que través del tiempo se han presentado diversas posturas que explican las desigualdades por género, dependiendo del entorno económico, institucional, social y cultural de cada época.

Hartmann (1979, 1987), Humphries (1993), Rubery (1993), Beechey (1987), Benería y Roldán (1992), Barron y Norris (1976); Beechey (1990), Castaño (1999), explican las desigualdades de género en el mercado de trabajo, desde la economía marxista y feminista, así como la sociología del trabajo, donde encuentran que las diferencias entre mujeres y hombres, son consecuencia del cambio en los factores económicos e ideológicos que se vinculan con la construcción social, debido principalmente a una división sexual del trabajo (ocupaciones consideradas “femeninas” y “masculinas”) como consecuencia de la explotación de las mujeres por los hombres en el seno de la familia. También, hacen una crítica a la ciencia económica, la cual mencionan, adopta un carácter “masculinista” o con sesgo androcéntrico por lo que asume un carácter universal y general en los modelos sin incorporar las condiciones de género.

García de Fanelli (1989), Marshall (2002), Fuentes et al (2005), desde la teoría económica justifica las diferencias salariales, en función de un marco de oferta (cambios en la Población Económicamente Activa (PEA) e institucionales) y demanda laboral (cambio tecnológico, apertura comercial), donde, la brecha entre los trabajadores tiende a ensancharse, dependiendo de su productividad, derivado del nivel de educación, el entrenamiento en el lugar de trabajo y la experiencia. Y que al analizar la conducta de los agentes económicos y sus motivaciones reconoce que las diferencias salariales por género, se deben a la menor productividad de ellas o bien a las imperfecciones del mercado (abordadas por el enfoque

del monopsonio), incluidos los prejuicios y el *overcrowding approach* (*enfoque de la sobre-agrupación*).

Ion (2011), Valdivia y Pedrero (2011), agregan que la elección ocupacional, puede ser el causante de las diferencias salariales por género, por ejemplo, tener un empleo en el sector privado (formal e informal) o público, también ocuparse en ciertas ramas de actividad económica y profesiones. En este caso las mujeres, suelen elegir el mercado laboral público e informal, por considerarlos más conciliadores con su vida familiar y reconocen que tienden a acumular menos capital humano, dado que ocupan su tiempo en trabajo remunerado y en el cuidado del hogar.

García de Fanelli (1989), también menciona que la segregación es un elemento que explica las diferencias salariales por género, esta se puede dar en sentido vertical y/o horizontal, y se produce cuando los puestos de menor nivel en las escalas jerárquicas de las distintas empresas son ocupados por mujeres o cuando las ocupaciones son tipificadas como femeninas o masculinas. Por su parte, Ion (2011) menciona que la trayectoria profesional de las mujeres en el ambiente laboral se vincula con la existencia de un techo de cristal.

En síntesis, planteamientos teóricos se observa que el género no es especialmente una categoría que la economía considere prioritaria en su objeto de estudio, por tanto existe una crítica, del sesgo androcéntrico de la ciencia económica, ya que las diferencias salariales suelen justificarse por capital humano, productividad, sin reconocer la falta de conciliación hogar y trabajo que tienen las mujeres. Estos resultados, han motivado a realizar trabajos empíricos para conocer, en profundidad y confirmar las ventajas y desventajas que tienen las mujeres que se insertan al mercado laboral. Por lo anterior, se consideró importante contar con una revisión de la literatura empírica reciente, con el objetivo de conocer las metodologías, bases de datos y los principales resultados que han obtenido.

## **2.2. Estudios empíricos sobre desigualdad por género en el mercado laboral**

Hecha la revisión de algunas posturas teóricas que se han esgrimido para comprender los problemas que enfrenta la mujer en el mercado laboral, en este apartado se procede a presentar en el cuadro 2, un análisis de los estudios empíricos realizados a nivel internacional.

En esta revisión se encontró que, no todas las teorías mencionadas en el apartado anterior, se prueban empíricamente, las que si lo hacen se

basan en la teoría económica, específicamente en la economía laboral, por ejemplo: el modelo del gusto por la discriminación de Becker (1976) y Arrow (1973); la teoría del capital humano de Mincer y Polacheck (1974) de Becker (1976), la teoría desde el punto de vista del empresario que desea sacar la máxima rentabilidad de su inversión Thurow (1975), la teoría de la racionalización de las diferencias a través de la información asimétrica de Lunddberg y Starz (1983); la teoría de la segregación de Blau (1972) y Malkiel (1973); el locus de control y rendimiento de Rotter (1966); la autolimitación profesional de las mujeres de Hakim (1979); el análisis de desigualdad de Jenkins (1994); la brecha salarial explicada por diferencia en la experiencia de O'Neill et al. (1996); las contribuciones del género y raza en la segregación ocupacional de Browne y Misra (s/f); los modelos de discriminación en el mercado laboral de Altonji y Black (1999) y Caín (1986); la acumulación del capital humano de García de Fanelli (1989); la hipótesis de segregación de Wainerman (1996); el poder de mercado de Madden (1975); la discriminación estadística de Phelps (1972), la concentración de Bergman (1986); las curvas de discriminación de Del Río, Gradín y Cantó (2004); los perfiles de ingreso de Ben-Porath (1970); el modelo del poder de mercado de Robbins (1994), y la segregación jerárquica de Popli (2013) y la segregación ocupacional Duncan y Duncan (1995).

Las metodologías, bases de datos y la aproximación de variables varían por tipo de estudio. La mayor parte de los trabajos analizan las diferencias y la discriminación salarial por género. El método más utilizado es el propuesto por Oaxaca-Blinder (1973), no obstante, en los últimos tiempos se ha realizado la descomposición de la brecha de salarios con metodologías no paramétricas como en el caso de DiNardo *et al.* (1996); y paramétricas como sugieren Machado y Mata (2005) y Melly (2005) buscando identificar algunos fenómenos en el comportamiento de las diferencias de ingreso por género a lo largo de la distribución, como pueden ser la presencia “techo de cristal” y/o “piso pegajoso”<sup>1</sup>, con corrección de sesgo de selección (Heckman 1979). De igual manera se ha indagado sobre los factores que explican los cambios en la parte explicada por los atributos de capital humano en términos de características y los precios Chinhui *et al.* (1991,1993); el método de matching (emparejamiento) de Ñopo (2011), así como el análisis de desigualdad con

---

<sup>1</sup> Por “techo de cristal” se entiendo cuando la brecha salarial por sexo (a favor de los hombres) se incrementa en la parte superior de la distribución, indicando la existencia de un tope o techo de ingresos para las mujeres y por “piso pegajoso” se entiende la presencia de una brecha salarial significativamente alta en la parte inferior de la distribución.

el modelo de regresión switching y la aplicación del índice de Jenkins (1994). Recientemente, se destaca la metodología de Firpo, Lemieux y Fortin (2011), la cual permite desarrollar descomposiciones detalladas y estimar el impacto de los cambios en las dotaciones o los rendimientos de una variable explicativa concreta en los cuantiles de interés de la distribución salarial incondicional. De igual manera, para analizar la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal por género, se utiliza el Índice de disimilitud de Duncan y medidas de segregación local.

Las metodologías expuestas se han aplicado en diferentes investigaciones a nivel internacional y nacional, y los resultados varían, dependiendo del objetivo de las mismas. Mandel y Semyonov (2014), mencionan que las expectativas laborales tienen una gran importancia en la explicación en las decisiones de capital humano y determinan en gran parte las brechas salariales por género. Respecto a la jornada laboral, Ñopo (2011), revela que las brechas son más altas para las mujeres que trabajan de tiempo parcial, con bajo nivel educativo y se concentran en determinado sector económico. Bernat (2009), encuentra que la desigualdad salarial por género tiene mayor impacto en las mujeres universitarias, en ocupaciones profesionales y técnicas, con más de 7 años de experiencia, en los sectores de servicios y manufactura. Por su parte, Hirsch (2013) Del Rio y Villar (2015) Calónico y Ñopo (2008), argumentan que la eliminación de la segregación ocupacional vertical y horizontal reduce la desigualdad salarial por género. Al analizar las diferencias por sectores, Ullibarri (2003) menciona que la educación tiene una mayor rentabilidad para los hombres en el sector privado y para las mujeres en el sector público, Dueñas, Iglesias y Llorente (2015), argumentan que las féminas consiguen salarios más elevados en el empleo con el uso de las TICS. En términos de los cambios institucionales, Wolszczak-Derlacz (2013), Blau y Kahn (1996) la regulación laboral aumenta las brechas en mano de obra altamente calificada, a favor de los hombres.

Al descomponer las diferencias salariales en la parte explicada y no explicada por los atributos productivos, Chi et. al (2007); Rodríguez y Castro (2014), Mysíková (2012); García y Morales (2006); Ramos et. al. (2002) Oaxaca (1973); Blinder (1973) Hernández (1995), Elder, Goddeeris y Haider (2010); Torresano (2009); Ñopo (2003); Di Pásquele y Atucha (2003); Ng (1992); Di Paola y Berges (1997) revelan que las mujeres han aumentado su participación laboral y accedido a los estudios superiores en forma creciente alcanzando un buen desempeño en su rendimiento académico, sino que en algunas áreas han sobrepasado los porcentajes de egreso masculino; sin embargo, siguen percibiendo salarios inferiores sin

que se justifique en los atributos de capital humano, como consecuencia de la discriminación salarial por género. Aunque, Chinhui et al. (1993), Dinardo et al. (1996), Fuentes *et al.* (2005), Domínguez y Brown (2010), Rodríguez (2018) encuentran que la brecha salarial por género ha disminuido en el tiempo, a favor de las mujeres, a consecuencia de una caída del salario real de los hombres (este fenómeno se aprecia para México y otros países).

Así mismo, la mayor parte de la investigaciones expuestas, calculan la desigualdad en la parte media de la distribución de salarios, sin embargo, Del Rio Gradin, Cantó (2011); Del Rio et al. (2008); García, Hernández y López Nicolás (2001); Melly (2005); Machado y Mata (2005); Araújo (2015); Popli (2013) y Rodríguez (2018) encuentra una mayor brecha en la parte baja y alta de la distribución, produciendo el llamado “techo de cristal”, indicando la existencia de un tope de ingresos para las mujeres y “piso pegajoso” con una brecha salarial significativamente alta en la parte inferior de la distribución. Por su parte, Enamorado et al. (2009) revela que la brecha de salarios en contra de las mujeres se acentuó en la población más pobre.

**Cuadro 2. Estudios empíricos sobre desigualdad salarial por género.**

Autores	País	Teoría	Fuente de información y periodo	Metodología	Principales Hallazgos
Olivetti y Petrolongo (2008)	Varios países de la OCDE	Diferencias salariales	Encuesta de panel de hogares de la comunidad Europea 1994-2001	Se analizan las diferencias salariales con corrección de sesgo, introduciendo a los no empleados	La diferencia por género es más alta en Estados Unidos y en el Reino Unido, respecto a Francia y a Europa del Sur.
Ñopo (2011)	Mundial 64 países	Capital humano Becker (1967)	East Asian and Pacific (EAP), Europe and Central Asia (ECA), Middle East and North Africa (MENA), South Asia (SA), Western Europe and Sub-Saharan Africa (SSA). 1991 y 2008	Matching	Las brechas no explicadas son más pronunciadas en los trabajadores de tiempo parcial y con bajo nivel educativo
Wolszczak-Derlacz (2013)	18 países de la OCDE	Teoría de la discriminación de Becker (1971)	Bases de datos de la OCDE. 1970-2005.	Relación entre el coeficiente de discriminación e importaciones netas. Menon y Van Der M. Rodgers (2009)	Un aumento en la concentración del sector aumenta la brecha salarial. La regulación institucional aumenta las brechas en mano de obra altamente calificada.

<b>Semykina y Línz (2010)</b>	Rusia, Armenia y Kazakhtan	Locus de Control y rendimiento por Rotter (1966)	Bases de datos de Rusia, Armenia y Kazakhtan. 2005	Oaxaca-Blinder (1973) Neumark	Diferencias en LOC explican el 7% de la brecha en Rusia, 5.5% en Armenia y menos del 3% en Kazakhtan
<b>Blau y Kahn (1996)</b>	Austria, Alemania, Hungría, Suiza, Reino Unido, Noruega, Estados Unidos, Suecia, Italia	Desigualdades salariales por género y Capital humano, Becker (1967)	International Social Survey Programme (ISSP) para Austraria (1985-87); Alemania (1985-88); Hungría (1986-88); Switzerland (1987); United Kingdom (1985-88) y USA (1985-88). Class Structure and Class Consciousness (CSCC) para Sweden (1980), Norway (1982). Distribution Survey (IDS) para Australia (1986) y el Bank de Italy (BI) Encuestas de Italia (1987)	Método de descomposición de diferenciales demográficos de Juhn <i>et al.</i> (1991)	Desigualdad salarial y descentralización de fijación de los salarios generalmente asociados con las altas brechas de género
<b>Mysíková (2012)</b>	República Checa, Hungría, Polonia y Eslovaquia	Teoría del capital humano, Becker (1967) y teoría de la discriminación, Becker (1971)	EU-SILC 2008 para la República Checa, Hungría, Polonia y Eslovaquia. 2008	Oaxaca-Blinder (1973) y Heckman (1979)	Si los salarios se basaran únicamente en la parte explicada, las mujeres deberían de percibir un salario mayor que los hombres
<b>Hirsch (2013)</b>	Alemania	Desigualdad salarial por género, Teoría del capital humano: Segregación ocupacional	Employment Research (LIAB) 2008	Efectos fijos de células de trabajo, para tratar las segregación ocupacional	Constata la importancia de que las mujeres se desempeñen en puestos de dirección como medios de reducción de la desigualdad salarial
<b>García y Morales (2006)</b>	España	Teoría del Capital humano, Becker (1967) y Teoría de la discriminación salarial, Becker (1971)	Fichero Técnico de Afiliados y Empresas del Régimen General de la Seguridad Social. 1998-2003	Técnica de Oaxaca (1973) y Blinder (1973)	Para España aproximadamente 83.0 por ciento de las diferencias salariales medias, 17.3 puntos porcentuales, pueden ser consecuencia de la discriminación y para Andalucía los indicadores son 72.5 % de la diferencia salarial de 17.7 puntos porcentuales.
<b>Del Rio et al. (2008)</b>	España	Teoría del Capital humano, Becker (1967) y Teoría de la discriminación salarial, Becker (1971)	Panel de Hogares de Unión Europea. (PHOGUE) 2001 y OCDE (2004) Employment Outlook Statical Annex	Jenkins (1994), discriminación salarial y deciles de ingreso	Se obtiene una discriminación del 0.84 en el primer decil de ingreso y 0.6 en el último

<b>Ullibarri (2003)</b>	España	Teoría del Capital humano, Becker (1967) y Teoría de la discriminación, salarial, Becker (1971)	Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clases (ECBBC). 1991	Modelo de regresión switching y la aplicación del índice de Jenkins (1994)	La educación tiene una mayor rentabilidad para los hombres en el sector privado y para las mujeres en el sector público
<b>García, Hernández y López Nicolás (2001)</b>	España	Teoría del Capital humano Becker (1967) y Teoría de la discriminación salarial de Becker (1971)	Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (1991)	Kuhn: Rendimientos a características no observables. Variable instrumental para educación	El piso salarial del 50% de los mejores pagados (hombres) gana 12% más en comparación al piso salarial del 50% de las mejor pagadas (mujeres), con un 90% del diferencial no explicado.
<b>Ramos et. al. (2002)</b>	España	El modelo del gusto por la discriminación de Becker (1957) y Arrow (1972); Teoría del capital humano Mincer y Polacheck (1974) y Becker (1975); Teoría desde el punto de vista del empresario que deseara sacar la máxima de rentabilidad de su inversión de Thurow (1975). Lunddberg y Starz (1983) racionalización de las diferencias a través de la información asimétrica. Segregación de Blau (1972), Malkiel (1973).	Encuesta elaborada por los autores. 2001	Ecuación de ingresos minceriana (1974)	Las diferencias salariales no se justifican únicamente por las diferencias en las características individuales y laborales, sino que hay evidencia de discriminación salarial por razones de género.
<b>Hernández (1995)</b>	España	Teoría del Capital Humano Becker (1967) y discriminación salarial Becker (1971)	Encuesta sobre Discriminación Salarial (EDS) y la Encuesta de Población Activa (EPA). 1987	Técnica de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), Neumark (1988) y Oaxaca y Ramson (1999)	Con todas las metodologías se prueba que una parte importante de la diferencia salarial se debe a discriminación por género.
<b>Escot et al. (2006)</b>	Comunidades Autónomas Españolas	Discriminación en el mercado laboral de Becker (1957) y Phelps (1972) y la autolimitación profesional de las mujeres de Hakim (2000)	Panel de Hogares de Unión Europea. (PHOGUE) 2000	Técnica de descomposición de Oaxaca-Blinder con corrección de sesgo de selección. Gardeazábal y Ugidos (2002) para restricción de identificación.	Se obtiene una medida de discriminación del 0.52 y una media del porcentaje en que debería aumentar los salarios promedio de las mujeres en 15%.
<b>De la Rica y Ugidos (1995)</b>	España	Becker y el capital humano, la teoría de preferencias y la discriminación	Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía Clase (1991)	Técnica de descomposición tipo Oaxaca (1973)	El porcentaje explicado por las dotaciones de capital humano (14%) resulta ser mucho menor que el porcentaje no explicado (86%) que es el atribuido a la discriminación.

<b>Dueñas, Iglesias y Llorente (2015)</b>	España	Becker y el capital humano, la teoría de preferencias y la discriminación	Encuesta de Población Activa (EPA) 2012	Ecuaciones salariales y descomposición Oaxaca-Blinder	Las mujeres consiguen salarios más elevados en el empleo de TICS. Sin embargo persiste un cierto techo de cristal
<b>Del Rio Gradin, Cantó (2011)</b>	España	Análisis de desigualdad de Jenkins (1994), capital humano de Becker (1967), discriminación salarial de Becker (1971)	Encuesta de Población Activa (EPA) 1995	Regresión por cuantiles. Juhn et al. (1991)	Mujeres con salarios más bajos registran mayor nivel de discriminación que los niveles de salarios más altos
<b>Chi et. al (2007)</b>	China	Desigualdad salarial, Teoría del capital humano de Becker (1967)	Encuesta de Hogares Urbanos (EHU). 1987 a 1996 y 1996 a 2004	Oaxaca-Blinder (1973) y Firpo-Fortin-Lemieux (1996)	En el periodo analizado se amplió la brecha salarial por razones de género debido a que se ampliaron las diferencias entre los individuos con estudios universitarios en la industria y en regiones de china.
<b>Oaxaca (1973)</b>	USA	Capital humano Becker (1967)	Censos de 1960	Técnica de descomposición de la desigualdad salarial	Se encontró una concentración de mujeres en trabajos de bajo salario lo que impulsa la discriminación por género
<b>Blinder (1973)</b>	USA	Capital humano Becker (1967)	Encuestas del Centro de Investigación de Michigan "Estudio de panel de la dinámica de ingreso" 1968	Técnicas de descomposición del diferencial salarial	2/3 de la discriminación es directamente de los mercados de trabajo y 1/3 se debe a la situación laboral y la antigüedad.
<b>Chinhui, Murphy y Books (1993)</b>	USA	Desigualdad salarial, Teoría del capital humano de Becker (1967)	Current Population Survey. 1963-1989	Técnica de descomposición JMP (1991)	Incremento de la inequidad de los hombres de 1963-1989. El salario real de los trabajadores más educados ha bajado 5% y el de los menos educados ha subido 40%.
<b>Dinardo, Fortin y Lemux (1996)</b>	USA	Teoría del capital humano Becker (1967) y teoría de la discriminación de Becker (1971)	Current Population Survey. 1979-1988	Kernel density estimation	Los cambios de oferta y demanda, son factores importantes que explican la desigualdad salarial de 1979 a 1988. Se encuentra una caída en el valor real del salario mínimo de 1979-1988, que explica una parte importante de la desigualdad salarial en la parte inferior de la curva.

<b>Elder, Goddeeris y Haider (2010)</b>	USA	Teoría del capital humano Becker (1967) y teoría de la discriminación de Becker (1971)	Current Populación Survey. 1985-2001	Oaxaca-Blinder (1973)	Corrigiendo por sesgo de selección. Se encontró una brecha salarial de 0.28 y una parte no explicada de 23.3%
<b>Mandel y Semyonov (2014)</b>	USA	O'Neill brecha salarial se explica por diferencia en la experiencia y Blau and Kahn	Serie de microdatos de uso público integrado (IPUMS)1970-2010	Oaxaca-Blinder	Las expectativas laborales tienen una gran importancia en la explicación en las decisiones de capital humano y explican en gran parte las brechas salariales.
<b>Melly (2005)</b>	USA	Teoría del capital humano Becker (1967) y teoría de la discriminación de Becker (1971)	Monte-Carlo simulación	Estimación contrafactual usando regresiones por cuantiles	Diferencias salariales entre razas y sexo, y estas varían a lo largo de la distribución de salarios.
<b>Machado y Mata (2005)</b>	Portugal	Desigualdad salarial, Teoría del capital humano de Becker (1967)	Quadros Gender 1986-1995	El método se basa en distribución de estimaciones marginales de salarios consistentes con una distracción condicional estimada por regresión cuantil	La educación contribuyó a aumentar la desigualdad entre sexo
<b>Del Rio y Villar (2015)</b>	USA	Browne y Misra contribuciones del género y raza en la segregación ocupacional	Serie de microdatos de uso público integrado (IPUMS)1980-2012; Censos quinquenales de Encuesta Comunitaria 1980-2000	Índice de disimilitud de Duncan y medidas de segregación local	Agregando raza/etnia al estudio de la segregación por género demuestra que esta incremento en 1/3. Además, en las mujeres hay una diferencia marcada entre asiáticas e hispanas o latinas. También las mujeres están peor posicionas a comparación de hombres de la misma raza
<b>Enamorado et al. (2009)</b>	Costa Rica, Honduras, Nicaragua y el Salvador	Desigualdades salariales por género y Capital humano Becker (1967)	Costa Rica: Encuesta de hogares de propósitos múltiples. 1995, 2000, 2006; Honduras: Encuesta Permanente de hogares de propósito múltiples. 1997, 2002, 2007; Nicaragua: Encuesta Nacional de hogares sobre medición de niveles de vida. 1998, 2001, 2005; Salvador: Encuesta de hogares de propósitos múltiples	Matching	La parte no explicada es más pronunciada entre los individuos más pobres. Las mujeres se enfrentan con barreras a ciertos perfiles de capital humano. Las brechas en Costa Rica -2.9%, El Salvador 14.3%, 2.6% en Nicaragua y Honduras. Las brechas no explicadas son en Costa Rica 12.2%, El Salvador 20.5%, Honduras 12.3% y Nicaragua 16.4%.

<b>Torresano 2009</b>	Ecuador	Modelos de discriminación en el mercado laboral de Altonji y Black (1999), Caín (1986), Becker (1957), Blau (2002), Arow (1973) y Phelps (1972)	Encuesta de empleo y desempleo Urbano y rural (ENEMDUR) 2008	Oaxaca (1973), Newmark (1988) y Heckman (1979)	La brecha salarial es de 12.36% con una parte no explicada de 18%, definida como discriminación salarial en contra de las mujeres
<b>Ñopo (2003)</b>	Perú	Desigualdad salarial, Teoría del capital humano de Becker (1967)	Encuesta Nacionales de Hogares; Encuestas Especializadas de Empleo; 1986-2000.	Matching	Se encontró una brecha salarial de 46% en contra de las mujeres y la parte atribuible a discriminación en 28%
<b>Di Pásquale y Atucha (2003)</b>	Argentina	Hipótesis de capital humano Becker (1975); Acumulación del capital humano de García de Fanelli (1989); La hipótesis de segregación de Wainerman (1996); Modelo del gusto por la discriminación de Becker (1976); El poder de Mercado de Madden (1975); Discriminación estadística de Phelps (1972) y la concentración de Bergman (1986)	Encuesta Permanente de Hogares (EPH). 2000	Método de Oaxaca-Blinder (1973) y Cotton-Neumark (1988)	El 31.9% de la brecha salarial se explica por los factores de capital humano, y el restante 68% aparece como el diferencial discriminatorio, siendo 35.6% atribuido a la desventaja femenina y 32.5% a la ventaja masculina.
<b>Ng (1992)</b>	Argentina	Desigualdad salarial, Teoría del capital humano de Becker (1967)	Encuesta de Hogares de la ciudad de Buenos Aires 1985	Oaxaca (1973)-Heckman (1979)	Diferencial salarial de 35% del cual no se explica el 74%
<b>Di Paola y Berges (1997)</b>	Argentina	Hipótesis de capital humano de Becker (1967), Hipótesis de segregación	EPH. 1993 y 1997	Oaxaca y Blinder (1973)	Las diferencias en las dotaciones de capital humano explican un 28% y el 72% restante permanece como diferencial discriminatorio.
<b>Araújo (2015)</b>	Brasil	Schultz, Becker y Mincer: la tasa de retorno de la escolarización Bourdieu: el capital cultural	Banco de datos del Instituto del Milenio (2008)	Regresión cuantílica, el uso de MCO y ecuaciones mincerianas	La desigualdad salarial de mujeres respecto a hombres se ha mantenido casi igual desde hace 50 años (54%). A medida que aumentan los percentiles, la brecha es mayor

<b>Fuentes et al. (2006)</b>	Chile	Teoría del capital humano, Becker (1967)	Encuesta de caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN). 1990 y 2003	Oaxaca-Blinder (1973) y Oaxaca y Ramsom (1994)	La discriminación salarial por género ha disminuido durante 1990 al 2003, pero aún es positiva, situándose en el 2003 en 27.5% esto correspondería a un subgrupo promedio a las mujeres de 14.3% y un sobrepago promedio a los hombres de 13.2%.
<b>Bernat (2009)</b>	Colombia	Distribución de ingresos al análisis de las diferencias salariales por género, hasta la propuesta de curvas de discriminación de Del Rio, Gradín y Cantó (2004).	Encuesta Continua de Hogares Trimestral. (DANE) 2000, 2003 y 2006	Oaxaca-Blinder (1973), Heckman (1979), Del Rio, Gradín y Cantó (2004) y Foster, Greer y Thorbecke (1984)	Diferencial no explicado en 2000 es de 15.57%, 2003 en 22.3% y 2006 en 22.73%. Con mayor impacto lo reciben las mujeres universitarias, en ocupaciones profesionales y técnicas, con más de 7 años de experiencia, en los sectores de servicios y manufactura.
<b>Mendoza y García (2009)</b>	México	Teoría del capital humano (1967); Perfiles de ingreso de Ben-Porath (1970); Teoría sobre el gusto por la discriminación de Becker (1971)	Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENOE). 2006	Técnica Oaxaca-Blinder (1973)	Debido a la discriminación salarial las mujeres perciben 9.5% menos salario que los hombres con las mismas características de capital humano. En la región norte se estimó en 4.9% menores ingresos, para el centro fue de 10.2 y la región sur presenta el porcentaje más alto con 11.3%. La parte no explicada representa menos del 20.0 por ciento.
<b>Rodríguez y Camberos (2007)</b>	México	Teoría del capital humano (1967) y Teoría sobre la discriminación salarial de Becker (1971)	Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). 2001	Ecuaciones mincerianas y técnicas de descomposición tipo Oaxaca (1973)	Existe un mayor porcentaje de las diferencias salariales atribuido a la discriminación salarial por género, con mayor impacto en las profesiones ubicadas en económico-administrativa con 77.4% y menor para ingenierías y tecnología con 50.5%.

<b>Martínez y Acevedo (2004)</b>	México	Teoría sobre discriminación salarial y diferencias salariales con enfoque de género Becker (1971)	Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de los Hogares ENIGH 2000	Ecuaciones mincerianas y técnicas de descomposición tipo Oaxaca (1973)	Encuentra diferencias salariales a favor de los hombres y más del 85.0 por ciento está asociada con discriminación.
<b>Calónico y Ñopo (2008)</b>	México	Teoría del capital humano, Becker (1967) y segregación ocupacional por género, Duncan y Duncan (1955)	ENE y ENU. 1994-2004	Matching	Eliminación de la segregación vertical por género reduciría en 5 puntos porcentuales las brechas salariales y la eliminación de la segregación horizontal disminuiría las brechas en 6 puntos porcentuales
<b>Sollova-Manenova y Salgado-Vega (2010)</b>	Estado de México	Parker : nivel de ingresos depende del capital humano; y Rendón, Rodríguez, diferencia de ingresos depende de la cultura social	Censo de Población y Vivienda 1990 y 2000	índice Karmel y MacLachlan (1988)	Las mujeres continúan ocupándose en empleos tradicionales. Aumento de la segregación ocupación ligada a condiciones económicas poco favorables
<b>Domínguez y Brown (2010)</b>	México	Teoría sobre discriminación salarial y diferencias salariales con enfoque de género Becker (1971); La teoría economía feminista sobre la no convergencia de los salarios en la apertura comercial de Grown et al. (2005)	Encuesta Nacional de Empleo, Salarios y Capacitación (ENESTYC) 2001 y 2005	Modelo de panel	Efectos negativos de la orientación hacia la exportación, tanto en salario de hombres como en mujeres. Las mujeres pierden en términos absolutos.
<b>Arceo y Campos (2013)</b>	México	Diferencias de retornos y de dotaciones. Segregación jerárquica de Popli	Censos de Población y Vivienda. 2010	Método semiparamétrico con corrección por selección y descomposición por precios y características DFL	Brecha salarial se explica por precios y no características. Las mujeres tienen selección positiva (mayor para las de baja educación)
<b>Popli (2013)</b>	México	Diferencias de retornos y de dotaciones. Segregación jerárquica	ENIGH 1996 y 2006	Metodología paramétrica y no paramétrica con función de la expectativa condicional log-lineal.	La brecha salarial por género es más alta en el mercado de mano de obra formal, aunque de manera general las diferencias salariales han disminuido en el tiempo (1996-2006) en ambos mercados, de igual manera se encuentra evidencia de techo de cristal en el formal, con un aumento en la parte no explicada principalmente en la cola superior de la distribución de ingresos.

<b>Rodríguez y Castro (2014)</b>	Hermosillo y Saltillo, México	Modelo del poder de mercado de Robinson, la teoría del capital humano de Becker y Discriminación estadística de Phelps	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.	Ecuación desarrollada por Mincer y la descomposición del diferencial de salarios con la técnica de Oaxaca-Blinder	Discriminación salarial se mantiene por niveles educativos y aumenta con la edad. En la industria manufacturera, la brecha salarial se asocia con discriminación. En el área urbana no hay grandes diferencias en la brecha salarial aunque en Hermosillo hay mayor nivel de discriminación salarial
<b>Castro, Huesca y Oztuca (2015)</b>	Región norte y frontera de México	Modelo de preferencia por la discriminación, Becker, teoría de capital humano, Becker y Mincer	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.	Método Oaxaca-Blinder con corrección en sesgo de selección usando Heckman	En la frontera norte se muestra que en la industria, la discriminación salarial hacia las mujeres es mayor. Con mayores niveles educativos la discriminación disminuye.
<b>Orraca, Cabrera e Iriarte (2016)</b>	México	Teoría del capital humano (Brown y Corcoran); Segregación ocupacional Duncan y Duncan (1995)	Censos de Población y Vivienda. 2000 y 2010	Descomposición propuesta por Brown	Las diferencias salariales dentro de las ocupaciones tienden a incrementar la brecha salarial total, mientras que las diferencias salariales entre ocupaciones presentan el efecto opuesto.

Fuente: Elaboración propia con base en la literatura revisada.

Los resultados de las investigaciones varían por temporalidad y unidad geográfica, sin embargo, estos han destacado que los hombres reciben una remuneración mayor que las mujeres, a pesar de que ellas han aumentado sus años educativos y su participación en el mercado de trabajo, así mismo, explican que dichas brechas salariales se deben a factores relacionados con el capital humano, segregación ocupacional, aspectos institucionales (salarios mínimos y sindicatos), mercados segmentados (formal e informal), cambios en la demanda (incorporación de tecnología, apertura comercial y ciclos económicos), y en la oferta (incremento de la mano de obra femenina). Al descomponer dichas diferencias la mayor parte de ellas, no se explican por las características productivas (capital humano), sino por factores inobservables llamados comúnmente discriminación salarial.

### **3. ¿De qué manera, a partir de la evidencia empírica, se comprueban las teorías, esbozadas, desde la perspectiva sexo-género?**

Retomando la revisión teórica, y partiendo de que las diferencias entre hombres y mujeres, pueden deberse a razones biológicas y a las construcciones psicológicas, sociales o culturales que se establecen en razón del género, Jacobsen (2004); Llorca, (2007); Sánchez y Lavié, (2011); Silva, (2004); De Barbieri, (1991) plantean que hombres y mujeres enfrentan distintos niveles de poder en sus relaciones, donde la subordinación en el ambiente laboral tiende a traducirse en la división sexual del trabajo. La literatura teórica explica desde diferentes posturas, como la marxista, feminista y la sociología del trabajo principalmente, que la división sexual del trabajo es consecuencia de la explotación de las mujeres por los hombres en el seno de la familia. Consecuencias: a) Ellas ocupen posiciones subsidiarias en el mercado de trabajo y, b) La segmentación de ocupaciones generan diferencias de ingresos por género como en el acceso a mejores puestos de trabajo.

Por su parte los estudios empíricos se basan en la teoría económica, principalmente en la economía laboral, donde las diferencias salariales se explican, en función de un marco de oferta y demanda laboral, donde se incluyen hipótesis de a) Cambio tecnológico, b) Capital humano, c) Liberalización comercial, d) Regulaciones institucionales, y e) segregación ocupacional y sectorial.

Los enfoques teóricos sugieren que las diferencias salariales por género parecen justificarse en la acción de brindar un tratamiento desigual e injusto a las mujeres, donde ellas están obligadas a realizar mayores esfuerzos y hacer frente a más obstáculos (vinculados con compromisos familiares) para insertarse en el mercado laboral. Aunque, no todas las teorías revisadas se prueban en los estudios empíricos, ya que estos se basan en la teoría económica, donde el mercado se rige a través de la oferta y la demanda laboral y las diferencias se justifican por el capital humano y la productividad, sin tomar en cuenta las diferencias de género, en los estudios empíricos se encontró que las féminas sufren desigualdad y discriminación salarial, por décadas y en la actualidad, lo que ha provocado que sean relegadas en ocupaciones de menor calificación o en mercados segmentados, con menores salarios y prestaciones laborales.

## 4. Conclusiones

El estudio del mercado laboral por economistas y otros científicos sociales ha requerido destacar que en las sociedades se ha establecido una división “natural” del trabajo por sexo donde algunas tareas son consideradas femeninas o masculinas que están supeditadas al cumplimiento de roles de género que, al final, propician relaciones de poder desiguales entre las personas, léase entre hombres y mujeres. El objetivo de esta investigación consiste en hacer una revisión de las teorías y los estudios empíricos que intentan explicar el tratamiento desigual que reciben las mujeres en el mercado laboral.

En suma, el balance general de la revisión teórica y empírica elaborada, permiten explicar los efectos de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y sugieren que: i) las mujeres parecen estar obligadas a realizar mayores esfuerzos y hacer frente a más obstáculos para insertarse en el mercado laboral; ii) las diferencias salariales por género parecen justificarse en brindar un tratamiento desigual e injusto a las personas, donde las mujeres se vinculan más con la familia, una vida laboral más corta y discontinua y los hombres se asocian con remuneraciones, poder y jerarquía; iii) la responsabilidad asumida por las mujeres en la esfera doméstica implica que vean reducidos sus ingresos laborales generándose segregación ocupacional; iv) la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral como víctimas de discriminación las expone a ser relegadas en ocupaciones menos importantes y subvaloradas que son consideradas “adecuadas” para ellas; v) algunas ocupaciones “reservadas” para los colectivos femeninos pueden estar supeditadas a prejuicios personales, gustos o aspectos raciales vinculados con las conductas de quienes las emplean o cualifican impidiendo su superación y, vi) no existe suficiente argumentación para justificar prácticas de discriminación o de desigualdad en menoscabo de las mujeres.

Por tanto, la preocupación de las mujeres por invertir en su capital humano y conseguir su incorporación plena en la vida pública y al empleo remunerado ha estimulado incorporar en la comprensión de los modelos del pensamiento económico la perspectiva de género, obligando a integrar bases de datos que permitan poner al descubierto las situaciones de desigualdad o discriminación que enfrentan hombres y mujeres en distintos ámbitos sociales y económicos.

En definitiva, la revisión de cómo se manifiesta el acceso a oportunidades entre hombres y mujeres en el plano educativo y la esfera laboral implica su documentación para ser capaces de sugerir estrategias

en contra de la desigualdad salarial. En este caso, las políticas estimuladoras a favor de la igualdad de trato y de oportunidades habrán de reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones de modo que conviene modificar las estigmatizaciones presentes en el análisis de las diferencias entre hombres y mujeres en función de reconocer la divergencia en capacidades pero convergencia en sus salarios.

## Bibliografía

Agarwal, B. (1986). Women, Poverty and Agricultural Growth in India, *Journal of Peasant Studies*, Vol. 13, No. 4. July. pp.165-220.

Altonji Joseph G. y Black Rebecca M. (1999) *Race and Gender in the Labor Market*. Institute for Policy Research and Department of Economics, Northwestern University Illinois, United States.

Arceo Eva y Campos Raymundo (2014), “Evolución de la brecha salarial de género en México” El Trimestre Económico, Núm. 323, pp. 619-653.

Arrow, K. (1973). The Theory of Discrimination, on Ashenfelter O. & Rees, A. *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press.

Barron, R. y Norris, G. (1976). Sexual Divisions and the Dual Labour Market en Barker, D. y Allen, S. *Dependence and Exploitation in Work and Marriage*, Longman, Londres UK.

Becker G. and Nigel Toms (1967, 1975) An Equilibrium Theory of the Distribution of Income and Intergenerational Mobility. The Journal of Political Economy, Vol. 87, No. 6, pages 1153-1189. The University of Chicago Press.

Becker G. (1971 y 1957), *The Economic of Discrimination*. Second Edition. The University of Chicago Press. Pp.167.

Becker, G. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago and London. The University of Chicago Press.

Becker, G. (1987). *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Universidad.

Beechey, V. (1987). The Sexual Division of Labour and the Labour Process: A Critical Assessment of Braverman, *Unequal Work*. Verso. The Imprint of New Left Books.

Beechey, V. (1990). Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo en Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid-Barcelona, Icaria-Fuhem.

Benería, L. (1983). *Overcoming Dualisms: Gender, Jobs and Skills*. Sociology Department, Liverpool University (mimeo).

Benería, L. y Roldán, M. (1992). *Las encrucijadas de clase y género*. Fondo de Cultura Económica. Mexico.

- Ben-Porath (1970). The production of human capital and the life-cycle of earnings. *The Journal of Political Economy*, 75(4):352–365, August 1967. Part 1.
- Bergman (1986) Theories of Gender Equality: *Lessons from the Israeli Kibbutz*. GENDER & SOCIETY, Vol. 3 No. 2, June 1986, pages 160-186. Herzlia, Israel.
- Blau, Francine D. (1972, 2002) "Trends in the Well-being of American Women, 1970-1995," *Journal of Economic Literature*: Pp.112-165.
- Blau, Francine and Lawrence M. Kahn. 1996. Wage structure and gender earnings differentials: An international comparison. *Economics* 63. No. 250: 29-62.
- Blinder A. (1973). "Wage discrimination: reduced forms and structural estimates". *Journal of Human Resources*, 8(4). The University of Texas at Austin. Pp. 436-455.
- Borland, Jeff (1996). Union effects on earnings dispersion in Australia, 1986-1994), *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 34, Núm. 2.
- Braverman, H. (1984). *Trabajo y capital monopolista*. Ed. Nuestro Tiempo. México.
- Brown y Corcoran (1997) "Sex-Based Differences in School Content and the Male/Female Wage Gap." *Journal of Labor Economics*. 15:3, pp. 431-65.
- Browne, Irene, and Joya Misra. 2003. "The Intersection of Gender and Race in the Labor Market." *Annual Review of Sociology* 29: 487–513.
- Calónico S. y Ñopo H. (2008). "Gender segregation in the workplace and wage gaps: Evidence from urban México 1994-2004". In J. Bishop (ed). *Occupational and Residential segregation* (Research on Economic Inequality). Vol. 17. Emerald Group Publishing limited.
- Castaño, C., Iglesias, C., Manas, E. y Sánchez-Herrero, M. (1999). Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Castro D., Huesca L. y Zamarrón N. (2015). "Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011", *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, vol. 24, núm. 47, enero-junio, pp. 50-80 Instituto de Ciencias Sociales y Administración Ciudad Juárez, México.
- Chi, Wei; Li, Bo and Yu, Qiumei. (2007). Decomposition of change in earnings inequality in China: A distributional approach. School of economics and management, Tsinghua University. Paper No. 3806: 1-34.
- Cotton, J., 1988, "On the Decomposition of the Wage Differentials", *The Review of Economics and Statistics*, 70(2), 236-243.
- Cristini, Marcela (1999). Apertura económica, política comercial y la distribución del ingreso: ¿Qué aporta el caso argentino al debate?, *La distribución del ingreso en la Argentina*, Buenos Aires. FIEL.
- De Barbieri, M. (1991). Los ámbitos de acción de las mujeres, *Revista Mexicana de Sociología*. Vol. 53, No. 1. Enero-marzo. pp. 203-224.
- De Barbieri, T. (2004). Más de tres décadas de los estudios de género en América Latina, *Revista Mexicana de Sociología*. Vol. 66, Número especial. Octubre. pp. 197-214.

- De la Rica, S y Ugidos, A (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?. *Investigaciones Economicas*. Universidad del País Vasco. Vol. 19(3):395-414.
- Del Río y Villar (2015) "Mapping the occupational segregation of white women in the US: Differences across metropolitan areas". Society for the Study of Economic Inequality. Working Paper 352. Universidad de Vigo, España.
- Del Río, Carlos y Olga Cantó. 2008. Pobreza y Discriminación Salarial Por Razón De Género en España. *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*. 184 (1): 67-98.
- Del Río, Gradín y Cantó (2015). Segregation and Social Welfare. Society for the Study of Economic Inequality. Working Papers 378.
- Del Río, Gradín y Cantó (2004). Enfoque Distributivo en el análisis de la discriminación salarial por razón de género. Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Vigo, España.
- DiNardo, Fortin y Lemieux (1996). "Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach". *Econometrica*. 64(5): 1001-1044, pp. 1001-1044.
- Domínguez y Brown (2010). "Determinant of wage differentials in the maquila industry in México: a gender perspective", Working paper num. 07-6. The international working group on gender-macroeconomic-international Economic, salt Lake City, pp.1-24. *Economics*, 12(4): 577-590.
- Dueñas, Diego, Iglesias, Carlos y Llorente, Raquel. 2015. Abordando la desigualdad de género. Empleo en técnicas de información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Ensayos sobre política económica*. 33: 207-2019.
- Duncan y Duncan (1995). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review* 20, April 1955, pp. 210-217.
- Elder, Goddeeris y Haider (2010) Unexplained Gaps and Oaxaca Blinder Descompositions. *Labour Economics*, Elsevier, Vol.17, pages 284-290.
- Enamorado, Ted, Ana Carolina Izaguirre, and Hugo Ñopo. 2009. Gender Wage Gaps in Central American Countries: Evidence from a Non-Parametric Approach. *Inter-American Development Bank*. Working Papers Series No. 111: 1-32.
- Scott et al (2006) Measuring Gender Equality. Department of Sociology, University of Cambridge.
- Fernández, María (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003, *Desarrollo y Sociedad*. Núm. 58, Septiembre. Universidad de los Andes.
- Firpo S., Fortin N. and Lemieux T. (1996) Unconditional Quantile Regressions, *Econometric*, vol. 77, No. 3, pp. 953-973.
- Foster, Greer y Thorbecke (1984). The Institutional Basis of Gender Inequality: The Social Institutions and Gender Index. *International Journal of Humanities and Social Sciences*. Vol.5, No.2 pp101-107.
- Fuentes, J., A. Palma y R. Montero (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global, *Estudios de Economía*. Vol. 32. No. 2. Diciembre. pp. 133-157.
- Galiani, S. y Sanguinetti, P. (2000). *Wage inequality and trade liberalization: evidence from Argentina*. Buenos Aires. Mimeo.

- García de Fanelli, A. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la discriminación ocupacional y salarial por género, *Desarrollo Económico*. Instituto de Desarrollo Económico y Social. Vol. 29, No. 114, Julio-septiembre. pp. 239-264.
- García de Fanelli, A. (1991). Empleo femenino en la Argentina: de la modernización de los '60 a la crisis de los '80, *Desarrollo económico*. Vol. 31, No. 123, Octubre-diciembre. pp. 395-414.
- García, José Ignacio y Morales, María Dolores (2006). Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía. Centro de estudios Andaluces. Documento de trabajo serie de economía: 1-36.
- García Jaume, Hernández Pedro y López Nicolás (2001). How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression. *Empirical economic*. 26: 149-167.
- Gardeazabal J. and A. Ugidos (2002). Gender Wage Discrimination at quantiles. University of the Basque Country. *Journal of Population Economics*. Vol.18 pp.165-179.
- Grown et al (2005) The Roots of Gender Inequality in Developing Countries. Northwestern University
- Hakim (2000) Sex-Differences in Job-Allocation. Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory. Oxford University Press.
- Hakim, C. (1979). *Occupational Segregation*, Research Paper no. 9, Londres, Department of Employment.
- Hanson, G. y Harrison, A. (1999). Trade liberalization and wage inequality in Mexico, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52, No. 2.
- Hartmann, H. (1979). The unhappy marriage of Marxism and Feminism: Towards a more progressive union. *Capital and Class*.
- Hartmann, H. (1987). Internal Labor Markets and Gender: a Case Study of Promotion en Brown, C. y Pechman, J. (eds.): *Gender in the Workplace*. Washington, The Brooking Institute.
- Hirsch, Boris. 2013. The Impact of Female Managers on the Gender Pay Gap: Evidence from Linked Employer–Employee Data for Germany. *Economics Letters*. 119(3): 348-350.
- Humphries, J. (1993). El empleo de las mujeres en la reestructuración de América en Rubery, J. (1993). *Las mujeres y la recesión*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Jacobsen, J. (2004). *The Economics of Gender*. Second edition. Blackwell Publishing. United Kingdom.
- Jenkins (1994) On Gender Inequality and Life Satisfaction: Does Discrimination Matter?. Department of Economics, University of St. Gallen.
- Juhn, C., Murphy K. y Pierce B. (1991). "Accounting for the Slowdown in Black-White Convergence", en M. Osters (ed.) *Workers and Their Wages*, ed. American Enterprise Institute Press.
- Juhn, C., Murphy K. y Pierce B. (1993). "Wage inequality and the rise in returns to skill". *Journal of Political Economy*, 101 (31), pp. 410-442.

- Karmel y McLachlan (1988) Occupational Sex Segregation: Increasing or Decreasing? Pages 187–195. Volume 64, Issue 3.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género, *Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*. Recuperado de Cátedra Derechos Humanos de la UNESCO.
- Llorca, M. (2007). Flexibilidad y rigidez en los roles de género en Vega, A. (coord.). *Mujer y educación. Una perspectiva de género*. Ediciones Aljibe. Málaga.
- Machado, Jose and Jose Mata. 2005. Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*. 20: 445-65.
- Madden, Y. (1975): Discrimination-A Manifestation of Male Market Power en Lloyd, C. (ed.) (1975): *Sex, Discrimination and the Division of Labor*. New York, Columbia University Press.
- Malkiel, Burton G. and Judith A. Malkiel. (1973). "Male-Female Pay Differentials in Professional Employment." *American Economic Review*, 63. Pp693-705.
- Mandel y Semyonov (2014) Gender Pay Gap and Employment Sector: Sources of Earnings Disparities in the United States. Volume 51, [Issue 5](#), pp 1597–1618.
- Mann M. (1986) Gender and Stratification: Towards a New Approach. Polity Press, Cambridge. Pp. 23-39.
- Marshall, A. (1995). Regímenes institucionales de determinación salarial y estructura de los salarios, Argentina (1976-1993), *Desarrollo económico*. Vol. 35, No. 138. Julio-septiembre. pp. 275-288.
- Marshall, A. (1999). Wage determination regimes and pay inequality: A comparative study of Latin American countries, *International Review of Applied Economics*, Vol. 13, No.1. enero.
- Marshall, A. (2002), Transformaciones en el empleo y la intervención sindical en la industria: efectos sobre la desigualdad de salarios, *Desarrollo económico*. Vol.42. No. 166. Julio-septiembre. pp. 211-230
- Martínez-Jasso, Irma y Gloria Acevedo-Flores (2004), "La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital humano, discriminación y selección muestral", *Ciencia*, 7(1), Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, pp.66-71.
- Melly Blaise. 2005. Descomposition of differences indistribution using quiantile regression. *Labour Economic*. 12(4): 577-590.
- Mendoza Eduardo y García Karina. (2009). "Discriminación salarial por género en México", *Problemas del Desarrollo*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, Vol. 40, Núm. 156, enero-marzo 2009, pp.77-99.
- Menon y Van Der M. Rodgers (2009) "International Trade and the Gender Wage Gap: New Evidence from India's Manufacturing Sector", *World Development*, Vol.37. pp. 965-81.
- Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women, *Aspects of Labor Economics*. NBER, Princeton University Press.
- Neumark, D., 1988, "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination", *The Journal of Human Resources*, 23(3), 279-295.
- Ñopo, Hugo, Nancy Daza and Johanna Ramos. 2011. Gender earnings gaps in the world. Institute for the study of labor (IZA). Num. 5736.

- O'Neill, Blau and Kahn (1996) Women's Work and Wages. Cornell University and Princeton University. *Journal of Labor Economics* 11, 205-228.
- Oaxaca R. y Ramson M. (1994), "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometric*, Vol. 61, Pp. 279-295.
- Oaxaca Ronald (1973), "Male-female wage differentials in urban labour markets", *International Economic Review*. 14 (3), University of Pennsylvania-The Osaka University Philadelphia. Pp. 693-709.
- Oaxaca, R. y Ransom, M. (1999). Identification in Detailed Wage Decompositions, *The Review of Economics and Statistics*. Vol. 81, No. 1. Febrero. Pp.154-157.
- Olivetti C & Petrolongo B. (2008) Unequal Pay or Unequal Employment? A CrossCountry Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labor Economics*, No. 26, pages 621-654. Boston University, United States.
- Papadópulos, J. y Radakovich, R. (2006). Capítulo 8. Educación superior y género en América Latina y el Caribe en IESALC-UNESCO. Informe sobre la Educación Superior en *América Latina y el Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la Educación Superior. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC)*. Venezuela. pp.117-128.
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*. Vol. 14. Num. 3: 139-148.
- Popli Gurleen (2013), "Gender wage differentials in México: A distributional approach"; *Journal of the Royal Statistical Society: A*. Vol. 176 (2), *Statistics in Society*, London, Pp. 295-319.
- Ramos, Vicente; Rey-Maqueira, Javier y Turgores, Maria. (2002) Análisis empírico de la discriminación por razón de género en una economía especializada en el turismo. *Universitat de les Illes Balears, España*. Vol. 4. Num. 1:239-258.
- Robbins, D. (1994). *Earnings dispersion in Chile after trade liberalization*, Harvard University. Mimeo.
- Rodríguez Pérez Reyna E. (2018). Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Noesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Número 54. Vol. 27. Julio-diciembre
- Rodríguez Pérez Reyna E y David Castro Lugo (2014a). "Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones". *Economía Sociedad y Territorio*. Vol. XIV. Núm. 46. 655-686.
- Rodríguez Pérez Reyna E y David Castro Lugo. (2014b) "Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera. *Nóesis*. Vol. 23. Núm. 46. 80-113.
- Rodríguez Reyna Elizabeth y Mario Camberos Castro (2007). "Análisis de la discriminación de la mujer en Hermosillo, Sonora", *Revista Política y Cultura*, Núm. 28. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, pp. 225-256.
- Rotter J. B. (1966) Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, pp. 1-28.
- Rubery J. (1993) Gender Inequalities in Regional Development Pay: Gender and the Social Dimension to Europe, Oxford University Pres. *Ind. Rel.* 30, pp.605-21.

Sánchez, M. y Lavié, J. (2011). El liderazgo y la asunción de cargos académicos en función del género en Marina Tomás (coord.). *La universidad vista desde la perspectiva de género. Estudios sobre el profesorado*. Editorial Octaedro. Colección Universidad. Barcelona. pp. 15-42.

Semykina, Anastasia and Susan, Linz. 2010. Analyzing the gender pay gap in transition economies: how much does personality matter? *Human relations* 63. Num.4. pp. 447-469.

Silva, P. (2004). El género en la sociedad en Chávez, J. (coord.). *Perspectiva de género. Número uno. Serie Género y trabajo social*. Escuela Nacional de Trabajo Social. Universidad Nacional Autónoma de México y Plaza y Valdés. México, pp. 13-22.

Sylos-Labini, P. (1974), *Trade Unions. Inflation and Productivity*, Saxon-House-Lexington Books.

Tenjo, J., Ribero, R. y Bernat, L. (2005). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación*. Documento CEDE. 2005-18. Edición electrónica. Marzo. 59 pp.

Thurow L. (1978) *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the US. Economy* New York: Basic Books.

Tomei, M. (2006). CAPÍTULO II. El nexo entre discriminación e igualdad de género en el trabajo: algunas consideraciones conceptuales y de políticas en Laís Abramo (editora). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Santiago, Chile. pp.63- 94

Ullibarri, A (2003). Diferencias salariales entre los sectores públicos y privados por género, escolaridad y edad. El caso de España. *El trimestre económico*. Fondo de Cultura Económica, México. Vol. LXX (2). Num. 278: 233-253.

Valdivia, M. y Pedrero, M. (2011). Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México, *Revista mexicana de Sociología*. Vol. 73, No. 1, Enero-marzo. Universidad Nacional Autónoma de México. pp. 139-175.

Wainerman (1996) *La División Sexual del Trabajo en los Libros de Lectura de la Escuela Primaria Argentina: El Caso de Inmutabilidad Secular*. Centro de Estudios de Población, Buenos Aires, Argentina.