

FICHA BIBLIOGRÁFICA:

Rodríguez Pérez, Reyna Elizabeth y Castro Lugo, David. (2020). La mujer y el mercado de trabajo: retos y oportunidades. Editorial. Laurel. México. ISBN Universidad Autónoma de Coahuila: 978-607-506-387-4 ISBN Ediciones de Laurel: 978-607-8477-97-5



LA MUJER Y EL MERCADO DE TRABAJO: RETOS Y OPORTUNIDADES

REYNA ELIZABETH RODRÍGUEZ PÉREZ¹ FLOR BROWN GROSSMAN²

PROEMIO

A pesar de la creciente participación de las mujeres en los mercados laborales, es menos probable que tengan trabajos acordes con su nivel profesional. Un alto porcentaje de ellas están desempleadas o empleadas en trabajos fuera de la legislación laboral, las regulaciones de la seguridad social y los convenios colectivos (OIT, 2018). Un aspecto que ha transformado recientemente la composición de los mercados laborales es el aumento de la educación, que es especialmente pronunciado entre las mujeres, pero que no siempre se ha traducido en un beneficio para ellas (Diprete y Buchman, 2013). En algunos casos, la oferta de trabajadores altamente calificados puede superar la demanda, por lo que las mujeres pueden estar en una posición de desventaja, debido a la preferencia de emplear a hombres en lugar de ellas (Stier y Herzberg-DrukeStier, 2017). A pesar de los logros educativos de la mujer, sus ingresos siguen siendo inferiores a los del hombre; aún prevalecen importantes diferencias de género en los tipos de trabajo, puestos y recompensas (O'Reilly y otros, 2015). También existe una importante brecha salarial cuyas causas no son fáciles de explicar: van desde la segregación ocupacional hasta las diferencias de especialización académica, o la dificultad de equilibrar las responsabilidades laborales y domésticas, entre muchas otras.

Otra faceta del análisis de la participación de la mujer en los mercados laborales, tanto en los países de ingresos altos como en los de ingresos bajos, muestra que sigue trabajando menos horas en trabajos remunerados y que todavía realiza la gran mayoría de las tareas domésticas y de cuidado de personas no remuneradas. Aunque se ha producido un aumento de la infraestructura para el cuidado de niños y adultos, esta protección social no ha sido suficiente para reducir significativamente el tiempo que las mujeres dedican a las tareas domésticas (OIT, 2018). La cuarta revolución industrial, también llamada Revolución Digital, entendiendo por digitalización la tendencia a trasladar los servicios y datos a las computadoras y a la Internet (Meza, 2019), es otra circunstancia que afecta actualmente las características de la participación de la mujer en el mercado laboral. Como es bien sabido, los cambios tecnológicos traen consigo efectos positivos, como mejores salarios, horarios flexibles, menos horas de trabajo y más tiempo para actividades de ocio o recreo; o efectos negativos, como la sustitución de la mano de obra humana, menor demanda de trabajo y desigualdad salarial para los trabajadores.

Asimismo, la segregación ocupacional por género sigue siendo un tema de interés en la literatura tanto nacional como internacional (Gómez, Huesca y Horbath, 2017; Popli, 2013; Rodríguez y Camberos, 2007). Dada la persistencia de las desigualdades de género, los gobiernos de varios países han comenzado a implementar asignaciones presupuestarias que responden a las necesidades, intereses y perspectivas de mujeres y hombres, con la intención de crear un efecto positivo en ambos. Desde hace algunos decenios, algunas instituciones han desarrollado iniciativas para incorporar la perspectiva de género en el presupuesto público. Las estrategias han sido diversas, dirigidas en su mayoría al lado del gasto público.

¹ Dra. Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez. Profesora Investigadora de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila. Saltillo. Correo electrónico: reynarodriguez@uadec.edu.mx. Tel. (844) 4128782.

² Dra. Flor Brown Grossman. Profesora-investigadora de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Estas cuestiones están ampliamente documentadas desde diferentes perspectivas y para diferentes países. El libro tiene como objetivo analizar los avances, oportunidades y desafíos que enfrentan las mujeres después de ingresar al mercado laboral en el siglo XXI, así como, la realización de propuestas de programas y políticas públicas en México.

RESEÑA

A pesar de la creciente participación de las mujeres en los mercados laborales, hoy en día tienen menos probabilidades de ocupar empleos acordes con su nivel profesional. Un alto porcentaje de ellas están desempleadas u ocupadas en empleos al margen de la legislación laboral, la normativa en materia de seguridad social y los convenios colectivos (OIT, 2018). Estos temas están ampliamente documentados desde distintas perspectivas y para diferentes países¹. Los trabajos presentados en este libro se preocupan por investigar —con nuevas metodologías y evidencias— la participación de las mujeres en el mercado laboral, la segregación ocupacional, la desigualdad salarial y las políticas públicas para el caso de México.

Un aspecto que recientemente ha transformado la composición de los mercados laborales es el aumento de la educación, especialmente pronunciado entre las mujeres, pero que no siempre ha resultado en un beneficio hacia ellas (Diprete y Buchman, 2013). En algunos casos, la oferta de trabajadores altamente calificados puede superar la demanda, por lo que las mujeres podrían encontrarse en una posición desfavorecida, debido a la preferencia por emplear a hombres en lugar de a ellas (Stier y Herzberg-DrukeStier, 2017).

A pesar de los logros educativos de las mujeres, sus ingresos siguen siendo inferiores a los de los hombres; aun prevalecen importantes diferencias de género en los tipos de empleos, puestos y recompensas (O'Reilly *et al.*, 2015). También subsiste una brecha salarial significativa cuyas causas no son sencillas de explicar: van desde la segregación ocupacional, hasta las diferencias en la especialización académica, o bien, la dificultad para equilibrar las responsabilidades del trabajo y el hogar, entre muchas otras. En el capítulo 1, “Situación laboral de las mujeres profesionistas en México”, Dulce Martínez y José Cruz presentan las características de las condiciones laborales de las mujeres profesionistas en el país. Muestran que las profesionistas representan en promedio 7% de toda la población ocupada durante el periodo de análisis (2000-2017), equivalente al 20% en promedio con respecto al total de las mujeres ocupadas. Al igual que en otros países las mujeres profesionistas, aunque en menor proporción, siguen ganando menos que los hombres, pero más que las mujeres y hombres que no tienen esa condición. Subsiste la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, aun en los sectores que cuentan con mejores condiciones. Aunque las mujeres profesionistas en México han logrado mejorar su situación en el mercado laboral, queda aun pendiente de erradicar la segregación ocupacional y el diseño de políticas públicas para lograr la equidad de género. Esto es un elemento esencial para alcanzar niveles elevados de desarrollo económico, integración social y construir sociedades democráticas, en donde la ciudadanía sea ejercida plenamente (Maurizio, 2010).

Otra faceta del análisis de la participación de las mujeres en los mercados laborales, tanto en los países de ingresos altos como en los de bajos, muestra que ellas siguen trabajando menos horas en los empleos remunerados y aun realizan la gran mayoría del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. Aunque se ha registrado un incremento en la infraestructura para el cuidado de niños y adultos, esta protección social no ha sido suficiente para disminuir de manera considerable el tiempo que pasan las mujeres en las tareas domésticas (OIT, 2018). En el capítulo 2, “La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y la organización del cuidado infantil”, Abdelali Soto y Violeta Contreras muestran que el servicio de guarderías es accesible solo para un porcentaje limitado de mujeres, y dejan fuera de este beneficio a amplios sectores de ellas. Analizan, para Coahuila, las características de la oferta y la demanda de los

servicios de cuidado infantil. En cuanto a la oferta, revisan la cantidad y ubicación de los centros, sus horarios de operación, su capacidad instalada y su fuente de financiamiento, lo que determina quiénes tendrán acceso. Con relación a la demanda, examinan las condiciones en las que trabajan las madres y su percepción respecto a las guarderías. A pesar de que la entidad tiene uno de los porcentajes más altos de participación económica femenina y de acceso a estos servicios, menos del 5% de los infantes acude a uno de ellos. Esto se debe principalmente a la incompatibilidad de horarios, así como la escasa cobertura en varios municipios. Los resultados de la investigación permiten reflexionar sobre medidas de política pública diseñadas para atender estos problemas.

La cuarta revolución industrial también llamada Revolución digital, entendiendo por digitalización, la tendencia a mover servicios y datos hacia las computadoras y el internet (Meza, 2019), es otra circunstancia que actualmente incide en las características de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Como es bien sabido, los cambios tecnológicos traen consigo efectos positivos, como mejores salarios, horarios laborales flexibles, menos horas de trabajo y más tiempo para el ocio o actividades recreativas; o negativos, como sustitución del trabajo humano, menor demanda laboral y desigualdad salarial para los trabajadores. Como señalan Joel Tijerina, Reyna Rodríguez y David Castro en el capítulo 3, “El efecto del cambio tecnológico en la participación laboral femenina en México y Oaxaca”, los estudios en torno al desplazamiento de la mano de obra “son múltiples y avanzados pero son llevados a cabo para países desarrollados, como Estados Unidos y potencias europeas, en donde llegan a resultados que implican que las tareas que tienen mayor riesgo de ser reemplazadas por la robotización son las actividades rutinarias. Sin embargo, en la actualidad hay escasos estudios de este tipo para países en vías de desarrollo. Los que se han llevado a cabo para estos países son en Colombia, (Medina y Posso, 2010) Argentina, Uruguay (Apella y Zunino, 2017) y Polonia (Arendt, 2018), en los cuales se concluyen que sus países tienen resultados parecidos a los de los países desarrollados”². Después de una amplia revisión de la literatura, los autores señalan que las mujeres muestran una ventaja comparativa en la realización de tareas de índole no rutinaria, por lo que el cambio tecnológico reciente, que se considera sesgado por tareas, las beneficia en términos de empleo. Analizan el efecto del cambio tecnológico en México y Oaxaca. En particular, investigan la participación laboral femenina en tareas no rutinarias cognitivas y manuales y hasta qué punto, en Oaxaca, la postergación del avance tecnológico puede afectar la incorporación de mujeres en este tipo de ocupaciones. Con información de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para 1998, 2008 y 2018, dividen a los trabajadores en cuatro ocupaciones por tipos de tareas y aplican un modelo de probabilidad. Sus resultados indican que las mujeres en México tienen una mayor probabilidad de ocuparse en tareas rutinarias y no rutinarias cognitivas y, para Oaxaca, en actividades no rutinarias manuales. Los autores señalan que lo anterior parece estar en función de la educación, más que del efecto del cambio tecnológico ya que, en ocupaciones cognitivas, los trabajadores suelen contar con mayor nivel educativo, respecto a los que realizan tareas manuales.

El turismo es considerado hoy en día como uno de los sectores económicos más importantes alrededor del mundo (Huizar, Villanueva y Rosales, 2016). Las compañías hoteleras están cambiando sus estrategias con incentivos que van más allá del salario, las cuales afectan la calidad del empleo y la participación de las mujeres en el mercado laboral (González, Sánchez y López, 2011). En este contexto, Luis Gamboa, Karla Barrón y Luis Moreno, en el capítulo 4, “Diagnóstico de la calidad del empleo en hotelería: estudio de caso de Bahía de Banderas, Nayarit”, presentan un diagnóstico de la calidad del empleo de la hotelería en Bahía de Banderas, municipio perteneciente a la Riviera Nayarit. Corresponde a un estudio de caso que expone las condiciones laborales en la actividad turística, con un análisis descriptivo de los resultados obtenidos a partir de 375 encuestas aplicadas a los trabajadores de la hotelería, en el mes de mayo de 2018. Los autores examinan las características de la calidad en el empleo, entendidas como las condiciones laborales del personal ocupado en el sector hotelero, en las dimensiones de formalidad, capacitación, clima organizacional e igualdad sustantiva. Con los resultados obtenidos, documentan la existencia de procesos

de flexibilización laboral similares a lo que ocurren en otros sectores de la economía, como son: empleos con desigualdad salarial, alta participación de empleo femenino, escaso cumplimiento de la normativa laboral en términos de derechos laborales, entre otros. Concluyen que, en el sector estudiado, el empleo no necesariamente corresponde a la definición de *empleo de calidad*.

La segregación ocupacional por género permanece como un tema de interés en la literatura tanto a nivel nacional como internacional (Gómez, Huesca y Horbath, 2017; Popli, 2013; Rodríguez y Camberos, 2007). Tal como se documenta en los capítulos de esta primera sección del libro, persiste la falta de oportunidades de empleo para las mujeres, pues siguen segregadas en la estructura ocupacional, y concentradas en un reducido número de ocupaciones asociadas con roles socialmente asignados a ellas. En la segunda sección, Karina García y Reyna Rodríguez presentan, en el capítulo 5 “Determinantes de la segregación ocupacional por sexo en México en el año 2016”, los principales enfoques teóricos que tratan de explicar las razones por las cuales las mujeres y los hombres participan de manera diferenciada en las ocupaciones. Con la evidencia empírica de un análisis descriptivo, analizan hasta qué punto los planteamientos teóricos siguen siendo válidos en lo que respecta al mercado laboral mexicano, en la actualidad. Para ello, utilizan algunas variables que representan las características de los trabajadores, de la ocupación y de la empresa, creadas a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017. Con una muestra total de 29,044,400 individuos subordenados asalariados, con edades de entre 18 y 65 años, muestran que la proporción de hombres es mayor que la de las mujeres, contabilizándolos alrededor del 60%. Tomando en cuenta el total de asalariados, encuentran que la mayor proporción se desempeña en ocupaciones mixtas (53%), seguido de quienes se desempeñan en ocupaciones masculinas (43%); y, por último, quienes se encuentran en ocupaciones femeninas con un 6% del total de esta categoría solamente. En cuanto a las mujeres, las autoras encontraron que no solo están concentradas en una ocupación históricamente conocida como femenina (educación), sino que también persiste el hecho de que casi la mitad de las ocupaciones analizadas son masculinas (principalmente protección, transportes y agropecuario), en donde más del 80% de quien las ocupa son hombres. Se muestra así la relevancia de mejorar los programas de política pública de inclusión de género. El capítulo concluye que aun persisten este-reotipos de género y prejuicios asociados a las supuestas habilidades y preferencias de cada sexo, que impiden aumentar la igualdad real entre las mujeres y los hombres, en el mercado de trabajo de México.

Por otro lado, en el capítulo 6, “Análisis de la segregación ocupacional por sexo en la frontera norte de México (2013-2017)”, Ingrid Kuri cuestiona los cambios y continuidades de la participación laboral femenina y el grado de segregación que muestra la estructura ocupacional de los últimos años. Para ello, analiza empíricamente la evolución del empleo femenino en los mercados de trabajo de los estados que conforman la frontera norte de México, con especial énfasis en la distribución y segregación ocupacional por sexo, como expresiones de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI (segundo trimestre, para los años 2013 y 2017) sobre mujeres ocupadas, subordinadas y remuneradas de 15 años y más, calcula el índice de segregación de Karmel-MacLachlan y su descomposición, con el fin de distinguir los cambios en la segregación ocupacional en el tiempo; así como los índices de participación y concentración laboral femenina. Los resultados aportan evidencia mixta. Por un lado, refieren una disminución en la segregación ocupacional por sexo, por cambios en la proporción de las mujeres en ciertas ocupaciones; y por otro un estancamiento respecto a las ocupaciones en donde históricamente se concentra la fuerza laboral femenina, ligadas a la persistente división sexual del trabajo.

Más allá de documentar las características de la segregación ocupacional a nivel de la economía, regiones o sectores, es importante su estudio al interior de las empresas. Por ello, Myrna Limas, Fernanda Frías y Alfredo Limas presentan un estudio de caso, en el capítulo 7, “Segregación laboral por razones de género. Experiencias de empleadas y empleados de una empresa maquiladora certificada en el modelo de equidad de género en Ciudad Juárez, 2017”. Allí muestran las experiencias sobre la segregación laboral del personal

ocupado. Para ello utilizaron la fenomenología como estrategia metodológica, con tres ejes de segregación laboral: 1) discriminación, 2) puestos y salarios, y 3) relaciones entre compañeras y compañeros. La muestra se integró con seis participantes (tres mujeres y tres hombres), entrevistados durante el primer semestre de 2017. Los datos recogidos fueron sistematizados, interpretados y analizados, utilizando *software* y equipo de cómputo.

Sus resultados sugirieron que: a) La certificación en equidad de género otorgada por el INMUJERES (MEG) a las empresas no garantiza ausencia de segregación. b) Los estereotipos sociales o ideas preconcebidas aun suponen que los hombres se desempeñan mejor en ciertos puestos de trabajo. c) La discriminación afecta principalmente a las mujeres, aunque existen víctimas varones. d) La certificación estipula que el personal tiene igual acceso a puestos y salarios. e) Los hombres enfrentan menores dificultades al contratarlos, reciben mayores ingresos y mejores oportunidades. f) Las relaciones entre el personal se basan en el respeto, aunque las mujeres declararon que sus opiniones son ignoradas por colegas, entre otros. Los autores concluyen que las experiencias de segregación laboral afectan de manera distinta a mujeres y hombres en su trayectoria laboral, familiar y personal. Sugieren la conveniencia de construir ambientes laborales cordiales, humanos y de bienestar.

Una amplia literatura analiza con distintos métodos y evidencia las características actuales de las disparidades salariales entre mujeres y hombres³. En el estudio de los factores que inciden en las brechas salariales ha cobrado importancia el cambio tecnológico. Así comienza la tercera sección de esta obra, en donde en el capítulo 8, "Implicaciones del cambio tecnológico en la brecha salarial por género", Nathalia Zamarrón, David Castro y Reyna Rodríguez exponen una revisión de la evidencia empírica de los efectos del cambio tecnológico en la participación y los salarios de las mujeres en el mercado laboral; así como su posible correlación en la disminución de la brecha salarial por género. Identifican las principales hipótesis del cambio tecnológico y su efecto en las mujeres empleadas, describen las implicaciones teóricas del cambio técnico sobre la estructura ocupacional y salarial por género, y la influencia del progreso tecnológico en la disminución de esta brecha salarial, con la intención de conocer la incidencia del cambio tecnológico en la parte explicada y no explicada de dicha brecha. De acuerdo con la evidencia empírica, los autores concluyen que el cambio tecnológico experimentado apoya parcialmente el cierre de la brecha salarial por género, que es sesgado por tareas no rutinarias manuales y cognitivas en las que la mujer tiene mayor representación. Hecho que se asocia con la reducción de la brecha salarial por género junto con la disminución de los sueldos del género masculino.

Las brechas salariales no solo están presentes en el sector privado. En el capítulo 9, "Salarios y empleo por género en el sector público y privado en México: ¿discriminación salarial o menor productividad?", Reyna Rodríguez, Mario Camberos y Melissa Ramírez indagan sobre las diferentes características en el sector público y privado que pueden afectar las remuneraciones de los trabajadores de la Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey y Saltillo.

Los autores señalan que el salario de los empleados de la administración pública puede estar más relacionado con el comportamiento de la política fiscal y son poco sensibles a las condiciones imperantes de los mercados de trabajo. Pero sí se encuentran diferencias por género en cada uno de los sectores. Los salarios en el sector público son mayores para las mujeres, con una menor dispersión que su contraparte en el privado. Sucede lo contrario en el sector privado, particularmente en el sector informal, con menores salarios para ellas y una mayor diferencia salarial que no se explica por las características productivas. Señalan que estas desigualdades salariales se presentan en todas las áreas metropolitanas estudiadas. En Saltillo aprecian un nivel salarial más elevado, debido a que su mercado laboral se encuentra principalmente dentro del sector privado formal.

Esta tercera sección, dedicada a las características de la brecha salarial, termina con el capítulo 10 "Un análisis regional de la especialización sectorial y la brecha salarial por género en México, 2005 y 2017" de José Tlalpala, Reyna Rodríguez y Joaquín Bracamontes. Aquí los autores examinan la estructura ocupacional y la desigualdad por género en México y sus regiones, según su apertura comercial, entre el

2005 y 2017. Investigan hasta qué punto las mujeres ubicadas en las regiones más expuestas a la apertura comercial experimentan una reducción de la brecha a su favor, explicada mayormente por las características productivas, en las ramas de actividad económica en donde se especializan. Con el método de Rodríguez y Gaona (2013), los autores calculan el coeficiente de localización usando la población ocupada por sector de rama económica, con el propósito de ver en qué actividades económicas se especializan mujeres y hombres en cada región de México, según su exposición a la apertura comercial. Con la metodología propuesta por Juhn-Murphy-Pierce, estiman la brecha salarial y su descomposición en cada una de las ramas económicas, en donde se especializan mujeres y hombres por regiones. Los resultados indican que la diferencia salarial entre mujeres y hombres se redujo, tanto a nivel nacional como en las regiones estudiadas, aunque fue mayor en la región alta, y baja exposición a la apertura comercial. De igual manera se destaca que las mujeres y hombres se especializan en la industria manufacturera y la construcción, en la región de alta exposición y en la de baja exposición en comercio y servicios.

Ante la permanencia de las desigualdades de género reseñadas en los capítulos del libro, los gobiernos de diversos países han comenzado a instrumentar asignaciones presupuestales que respondan a las necesidades, intereses y perspectivas de las mujeres y los hombres, con la intención de crear un efecto positivo en ambos. En México, las acciones públicas para incluir las demandas y necesidades de las mujeres en los presupuestos públicos son relativamente nuevos, surgen en 1998. Durante este periodo, algunas instituciones han desarrollado iniciativas para incorporar la perspectiva de género en el presupuesto público. Las estrategias han sido diversas, en su mayoría dirigidas a la parte del gasto público.

En este sentido, la cuarta y última sección del libro presenta el capítulo 11 “El presupuesto de género en el ámbito estatal”, de Ana López y Patricia Inzunza. Aquí se realiza una revisión documental y descriptiva de los rubros de los programas que atienden los ejes de responsabilidades del estado de Sinaloa con el género. Con herramientas del marco lógico se identifican los resultados logrados en el avance de estas asignaciones, el nivel de incidencia y redistribución del PPG⁴ y su alcance en el estado. Señalan que el PPG en Sinaloa se ha concretado a la programación presupuestaria y ejecución de programas orientados a atender la normatividad internacional, nacional y sus lineamientos, pero aun no se mide ni se da seguimiento a los programas; lo que impide identificar su eficiencia, resultados y desafíos para concretar acciones que ayuden al empoderamiento de la mujer en el estado. Se espera en el futuro que estos programas atiendan el rubro de desarrollo económico del PPG y generen mayor beneficio en las mujeres en Sinaloa, al identificar con mayor nivel de eficiencia su empoderamiento.

Bibliografía

Allen, S. G. (2001). Technology and the Wage Structure. *Journal of Labor Economics*, 19, 440-483.

Apella, I. y Zunino, G. (2017). Cambio tecnológico y el mercado de trabajo en Argentina y Uruguay: un análisis desde el enfoque de tareas. En Serie de Informes Técnicos del Banco Mundial en Argentina, Paraguay y Uruguay.

Autor, D. H., Katz, L. F. y Krueger, A. B. (1998). Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market? *The Quarterly Journal of Economics*, 113, 1169-1213.

Bettio, F. (2008). Occupational Segregation and Gender Wage Disparities in Developed Economies: Should We Still Worry? En Bettio, F. y Verashchagina, A. (Eds.) *Frontiers in the Economics of Gender*. Nueva York, EE.UU.: Routledge Siena Studies in Political Economy.

- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (1997). Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s. *Journal of Labor Economics*, 15, 1-42.
- Card, D. y DiNardo, J. E. (2002). Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles. *Journal of Labor Economics*, 20, 733-783.
- Davies, H. y Joshi, H. (1994). The Foregone Earnings of Europe's Mothers. En Eckert, O. (Ed.) *Standards of Livings and Families: Observation and Analysis*. París, Francia: INED John Libbey Eurotext.
- Del Río, C., Gradín, C. y Cantó, O. (2008). Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España. *Revista de Economía Pública*, 184, 67-98.
- Diprete, T. A., y Buchman, C. (2013). *The Rise of Women: The Growing Gender Gap in Education and What it Means for American Schools*. Nueva York, EE.UU.: Russell Sage Foundation.
- Domínguez, L. y Brown, F. (2010). Trade Liberalization and Gender Wage Inequality in Mexico. *Feminist Economics*, 16, 53-79.
- Dueñas-Fernández, D., Iglesias-Fernández, C. y Llorente-Heras, R. (2015). Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Ensayos sobre Política Económica*, 33, 207-219.
- Enamorado, T., Izaguirre, A. C. y Ñopo, H. (2009). Gender Wage Gaps in Central American Countries: Evidence from a Non-Parametric Approach. *Inter-American Development Bank Working Papers Series*, 111, 1-32.
- Georgiadis, T. y Christopoulos, G. (2017). Gender Inequalities in Labour Market Outcomes. *International Journal of Manpower*, 38, 675-695.
- Gómez, D., Huesca, L. y Horbath, J. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *Revista el Periplo Sustentable*, 33, 159-191.
- González, M., Sánchez, S. y López, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad: el caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba, España. *Estudios y perspectivas en turismo*, 1047-1068.
- Grybaitė, V. (2006). Analysis of Theoretical Approaches to Gender Pay Gap. *Journal of Business Economics and Management*, VII, 85-91.
- Hirsch, B. (2014). The Impact of Female Managers on the Gender Pay Gap: Evidence from Linked Employer-Employee Data for Germany. *Economics Letters*, 119, 348-350.
- Huesca-Reynoso, L., Castro-Lugo, D. y Rodríguez-Pérez, R. E. (2010). Cambio tecnológico y sus efectos en el mercado de trabajo: una revisión analítica. *Economía, sociedad y territorio*, 10, 749-779.
- Huizar, M., Villanueva, R. y Rosales, G. (2016). Turismo y empleo de calidad. ¿Una relación posible? En Arnaiz, S. y Ruiz, C. (Eds.), *Los retos del turismo*. Puerto Vallarta, México: Universidad de Guadalajara.

Juhn, C., Murphy, K. M. y Pierce, B. (1993). Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *Journal of Political Economy*, 101, 410-442.

Kriesi, I., Buchmann, M. y Sacchi, S. (2010). Variation in Job Opportunities for Men and Women in the Swiss Labor Market 1962–1989. *Research in Social Stratification and Mobility*, 28, 309–323.

Liu, P.-W., Meng, X. y Zhang, J. (2000). Sectoral Gender Wage Differentials and Discrimination in the Transitional Chinese Economy. *Journal of Population Economics*, 13, 331-352.

Lyberaki, A. (2013). The Crisis and Women's Economic Independence: Some Warnings from Greece. *Journal of Critical Studies in Business and Society*, 3, 12-39.

Maurizio, R. (2010). Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas, CEPAL.

Medina, C. y Posso, C. (2010). Technical Change and Polarization of the Labor Market: Evidence for Brazil, Colombia and Mexico. Bogotá, Colombia: Banco de la República.

Meza, G. L. (2001). Wage Inequality and the Gender Wage Gap in Mexico. *Economía Mexicana Nueva Época*, 10, 291-323.

O'Reilly, J., Smith, M., Deakin, S. y Burchell, B. (2015). Equal Pay as a Moving Target: International Perspectives on Forty-Years of Addressing the Gender Pay Gap. *Cambridge Journal of Economics*, 39, 299-317.

OIT. (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino. Ginebra, Suiza: OIT.

Popli, G. (2013). Gender Wage Differentials in Mexico: A distribution Approach. *Journal of the Royal Statistical Society Series A*, 176, 295-319.

Rodríguez, E. y Gaona, E. (2013). Desarrollo regional, empleo y género: un análisis de las regiones económicas de México 2012. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 2.

Rodríguez, R. y Camberos, M. (2007). Análisis de la discriminación de la mujer en Hermosillo, Sonora. *Revista Política y Cultura*, 28.

Sigle-Rushton, W. y Waldfogel, J. (2007). Motherhood and Women's Earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic Countries. *Feminist Economics*, 13, 55-91.

Stier, H. y Herzberg-Druke, E. (2017). Running Ahead or Running in Place? Educational Expansion and Gender Inequality in the Labor Market. *Soc Indic Res*, 130, 1187.

Vásconez, A. (2017). Economic Growth and Gender Inequality: An Analysis of Panel Data for Five Latin American Countries. *CEPAL Review*, 122, 80-106.