

Desigualdad de género en el mercado laboral de León, Guanajuato 2013



Instituto Municipal de Planeación de León Guanajuato.

Directora General

Arq. Graciela Amaro Hernández

Subdirectora General

Arq. María Elena Castro Cárdenas

Publicación

MC José María Frausto Vargas
Director de Investigación y Programas

Dirección de Investigación y Programas

ME Daniel Fernández García
LECO Ma. Adriana Arriaga Quiroz
LAI Noé Gustavo Pérez Rangel

ISBN:

Producción editorial: IMPLAN

León Guanajuato, México

DR © Instituto Municipal de Planeación de León, IMPLAN
Blvd. Juan J. Torres Landa 1701 Ote., Col. Predio El Tlacuache
León, Guanajuato, México, CP 37500
Tels. (477) 7717991, 7717906 y 7717909
implan@prodigy.net.mx
www.implan.gob.mx

Diciembre de 2013

Desigualdad de género en el mercado laboral de León Guanajuato

Índice

Introducción	1
1. Perfil general de la población leonesa	3
1.1 Características demográficas	3
1.2 Características socio-económicas.....	4
1.3 Características educativas.....	6
2. Situación laboral de la mujer en el ámbito local	9
2.1. Población femenina económicamente activa.....	9
2.2. Características ocupacionales de las mujeres en León	10
2.2.1. Puestos de trabajo e ingresos laborales	16
2.2.2. Tipos de trabajo (o segregación ocupacional)	21
Conclusiones.....	23
Referencias	24

Desigualdad de género en el mercado laboral de León Guanajuato

“...la inequidad de género no se expresa con la misma intensidad ni con las mismas características según los grupos de población en donde se la observe”.

Alejandra Aida Isibasi Pouchin.

Introducción

En décadas recientes debido a la conjugación de diversos factores sociales, las crisis económicas, el creciente deterioro del poder adquisitivo y los cambios que estamos experimentando en las familias, son factores que han obligado a la incorporación de la mujer a la esfera productiva, y por tanto, a ser protagonistas independientes de sus trayectorias de vida. Sin embargo, la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo no significó el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de calidad de vida, así como tampoco el desempeño de labores altamente calificadas y remuneradas, ya que las condiciones laborales de las mujeres en vez de mejorar, se reproducen y perpetúan la subordinación y la precariedad (Bustos, 1999).

La ciudad de León se encuentra entre las diez ciudades más grandes del país con un millón y medio de habitantes, además de que cuenta con un bono demográfico caracterizado por la alta presencia de mujeres, las cuales no necesariamente participan en actividades económicas por la precariedad de los empleos.

La ciudad de León desde hace varias década ha sido una ciudad atractiva para la migración, por expectativas de empleo sustentadas bajo el cobijo de la industria del calzado; esta industria pese a ser una fuente generadora de empleo, la calidad de los empleos es baja, pues se presentan bajos salarios, en muchos casos no hay prestaciones, ni siquiera de salud; estas condiciones son para la población en general; sin embargo, a lo largo del tiempo se ha observado salarios discriminatorios hacia la mujeres, además esta industria proporciona trabajo sólo a mujeres jóvenes, desplazando a mujeres adultas a actividades de comercio ya sea remunerado o no y con jornadas de un día completo.

No necesariamente, la industria del calzado es la única fuente de empleo en León, actualmente la ciudad está creciendo hacia sectores como los servicios de salud y los servicios profesionales de negocios, solo por mencionar algunos, ya que en estos sectores emergentes se demandará personal preparado y donde la presencia de mujeres cada vez más preparadas será indispensable.

No obstante, México sigue siendo un país con altas desigualdades de género, sobre todo en el mercado de trabajo, en la más reciente publicación del Foro Económico Mundial “Reporte global de brecha de igualdad de género 2013” se observó que, en México la brecha de desigualdad de género se caracteriza principalmente por fuertes diferencias en el mercado laboral, como baja participación económica femenina, bajos

salarios, baja participación de mujeres en puestos directivos, además de las grandes brechas de la presencia de la mujer en el ámbito político y gubernamental, obteniendo así la posición 68 de una muestra de 136 países, ubicándose dentro de los países donde las condiciones de igualdad de género no son las adecuadas.

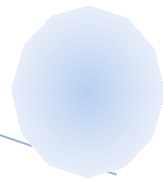
El Instituto Municipal de Planeación de León (IMPLAN), desde hace varios años presenta un diagnóstico municipal anual, en el cual se había observado la precariedad del mercado de trabajo de la ciudad, y esta precariedad se veía más reflejada en las mujeres ocupadas, razón que lo llevó hacer un análisis enfocado a la condiciones de desventaja bajo las cuales las leonesas trabajan.

En los siguientes capítulos se analizará en términos comparativos entre hombres y mujeres la precariedad del sistema laboral en la ciudad, el cual afecta más a las mujeres, además de observar de cómo repercute en sus hogares, así como identificar aquellos grupos de mujeres más vulnerables ante el sistema laboral, destacando que las principales fuentes de empleo que se ofrecen en el municipio de León son para la población joven masculina.

La principal fuente de información será la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de INEGI, abarcando un horizonte de tiempo del primer trimestre de 2010 al segundo trimestre del año 2013, considerando que este periodo por motivos de comparabilidad, debido a los ajustes que se le aplica a las series de datos por las proyecciones de población que actualiza el Consejo Nacional de Población (CONAPO) cada vez que se realiza algún Censo o Conteo de Población y Vivienda.

El analizar condiciones ocupacionales actuales del periodo más reciente, parecería que no es necesario observar la evolución de las condiciones por las que ha pasado una mujer en el mercado laboral a lo largo del tiempo; no obstante, resulta más fructífero el análisis de las condiciones laborales de la mujer por rangos de edad y por tipo de ocupación, ya que los distintos grupos generacionales enfrentan diversas condiciones ocupacionales; por ejemplo, se esperaría que las generaciones más jóvenes tuvieran mayor igualdad de condiciones de trabajo, como consecuencia de la reducción de la brecha educativa entre hombres y mujeres.

Vale la pena hacer referencia que, en este análisis no se puede afirmar que se excluye del análisis de las mujeres que trabajan y viven en el área rural, ya que grandes contingentes de población rural trabajan en las fábricas, comercios, escuelas, hospitales, entre otros tipos de establecimientos de la ciudad.

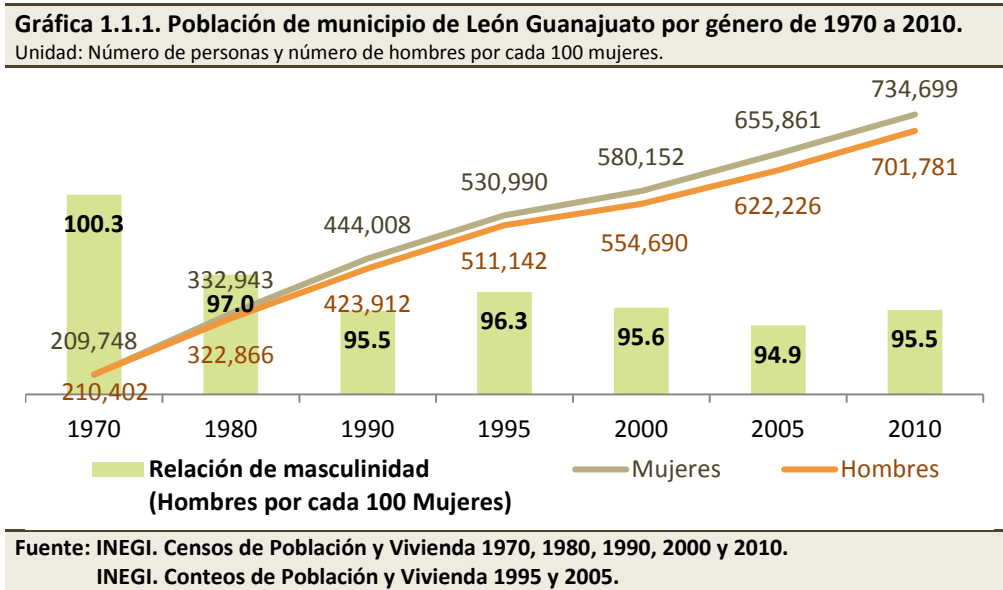


1. Perfil general de la población leonesa

1.1 Características demográficas

De acuerdo a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2010 sobre los municipios más poblados a nivel nacional, colocan al municipio de León Guanajuato en la sexta posición (con 1 millón 436 mil 480 habitantes), posicionándose por encima de 15 delegaciones del Distrito Federal¹. Cabe destacar que aproximadamente sólo el 10% de la población del municipio se encuentra dispersa en pequeñas localidades, lo que hace al municipio de León eminentemente urbano.

Entre las características de la población del municipio de León, en las últimas tres décadas, se aprecia fácilmente cómo el número de mujeres supera fácilmente al número de hombres, en el año 2010 por cada 100 mujeres había 95 hombres (Gráfica 1.1.1).



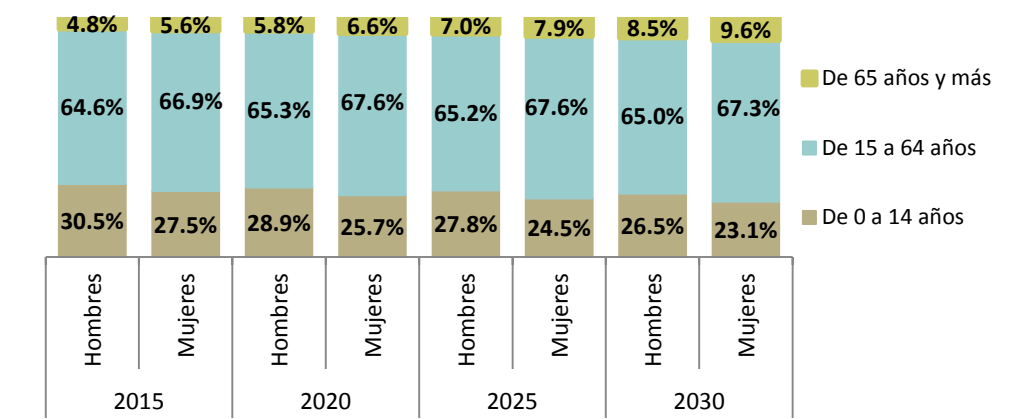
De acuerdo con las proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO), durante los próximos dieciocho años, la población del municipio de León estará integrada en su mayoría por individuos cuyas edades oscilarán entre los 15 y 64 años, dicho fenómeno se le ha denominado “Bono demográfico”, el cual se caracteriza porque la población se concentra en el rango de edad laboral y, en este periodo puede alcanzar su nivel máximo de productividad y ahorro. Al mismo tiempo la población menor de 15 años tenderá a disminuir y la población de más de 65 años tenderá a aumentar (Gráfica 1.1.2).

¹ INEGI. Principales Resultados del Censo de Población y Vivienda 2010. Página 28. Párrafo 2do.

La presencia de la mujer en el grupo de edad laboral será aún mayor que el de la población en general y, para el año 2030, se estima una relación de 88.6 hombres por cada 100 mujeres en edad de trabajar (15 a 64 años) en el municipio de León.

Gráfica 1.1.2. Porcentaje de población por grandes grupos de edad y sexo en el municipio de León Guanajuato de 2015 a 2030.

Unidad: Porcentaje de población por grupo de edad y género.



Grupo de edad	Relación de masculinidad			
	2015	2020	2025	2030
De 0 a 14 años	105.0	105.3	105.1	105.1
De 15 a 64 años	91.6	90.3	89.4	88.6
De 65 años y más	81.6	81.7	81.6	81.3

Nota: Relación de masculinidad representa el número de hombres por cada 100 mujeres.

Fuente: CONAPO. Proyecciones de Población 2010-2050.

1.2 Características socio-económicas

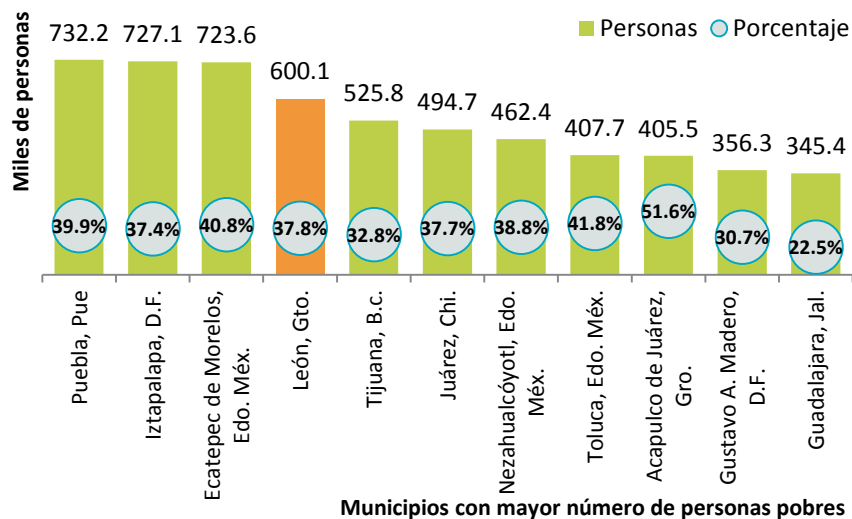
El municipio de León en el año 2010 se ubicó entre los municipios con mayor número de personas con algún nivel de pobreza multidimensional, de acuerdo a los resultados del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL 2011)².

Entre los resultados del CONEVAL también se observó que 718 mil personas vivían bajo la línea de bienestar en el año 2010, lo cual implica que estas personas no contaban con un ingreso suficiente para cubrir el valor de una canasta alimentaria más la adquisición de bienes y servicios.

² Lo que se destaca del municipio de León, es que más de 600 mil personas se encontraban en algún nivel de pobreza, aunque sólo representaba 37.8% de la población municipal, sin embargo este dato es contrastante cuando se observa que, en el mismo año existían municipios donde más del 97% de sus habitantes vivían en situación de pobreza multidimensional, tal es el caso de los municipios: San Juan Tepeuxila, Oax. (2,196 personas); Aldama, Chis. (4,899 personas); San Juan Cancuc, Chis. (31,648 personas); Mixtla de Altamirano, (9,007 personas), como se puede observar el número de su población en pobreza multidimensional es mucho menor a la de los municipios más poblados.

Gráfica 1.2.1. Municipios con mayor número de personas en situación de pobreza multidimensional en 2010.

Unidad: Miles de personas.

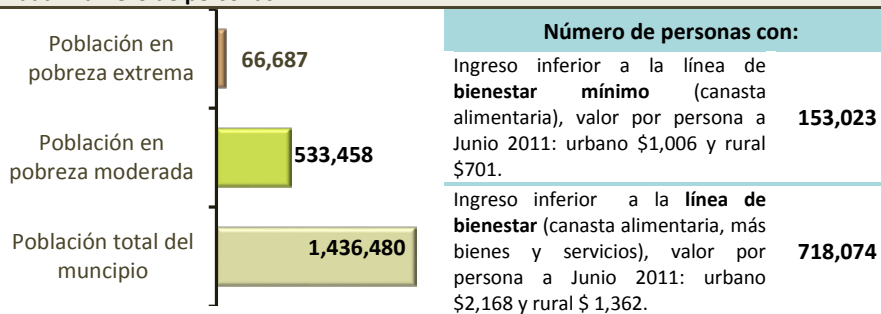


Fuente: CONEVAL. Medición de la pobreza multidimensional a nivel municipal.

En el mes de julio de 2013 CONEVAL presentó los resultados de la medición de la pobreza multidimensional a nivel nacional y estatal en 2012, observándose un incremento de 536 mil 882 personas a nivel nacional en situación de pobreza multidimensional³ respecto a las personas en esta situación en el año 2010. Mientras en el estado Guanajuato se observó una disminución de 177 mil 893 personas en situación de pobreza multidimensional, el número de personas que con su ingreso no pueden adquirir los productos necesarios para alimentarse aumentó en 40 mil 744 personas (número de personas con ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo) (Gráfica 1.2.3).

Gráfica 1.2.2. Población en pobreza multidimensional en el municipio de León Guanajuato en 2010.

Unidad: Número de personas.

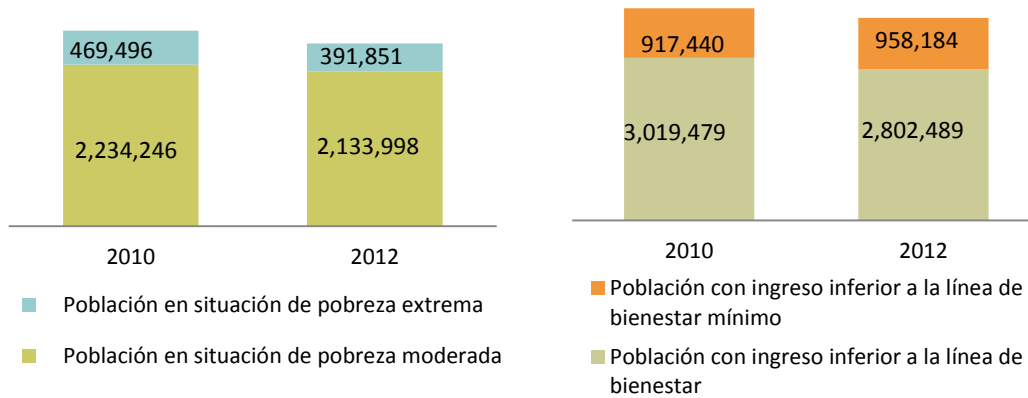


Fuente: CONEVAL. Medición de la pobreza multidimensional a nivel municipal.

³ En total en el año 2012, 53.3 millones de personas se encontraron en pobreza multidimensional de las cuales 41.8 millones se encontraban en pobreza moderada y 11.5 millones de personas en pobreza extrema.

Gráfica 1.2.3. Población en pobreza multidimensional en el estado de Guanajuato, 2010 y 2012.

Unidad: Número de personas.



Nota: Los resultados de pobreza multidimensional correspondientes al año 2010, fueron ajustados a las proyecciones de población 2010-2050, por lo que no coinciden con los resultados publicados en 2011 por CONEVAL.

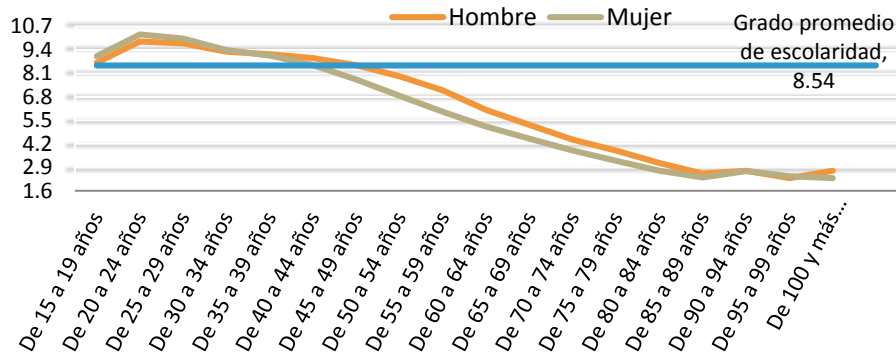
Fuente: CONEVAL. Medición de la pobreza multidimensional a nivel municipal.

1.3 Características educativas

En los últimos años se ha observado que la brecha educativa entre hombres y mujeres tiende a reducirse, en el año 2010 el grado promedio de escolaridad de las mujeres de 15 años y más fue 8.45 grados aprobados, mientras el de los hombres en el mismo rango de edad fue de 8.64 grados promedio aprobados (Gráfico 1.3.1).

Gráfica 1.3.1. Grado promedio de escolaridad por género y rango de edad en el municipio de León Guanajuato, en 2010.

Unidad: Grados aprobados de la población de 15 años y más en el sistema educativo.



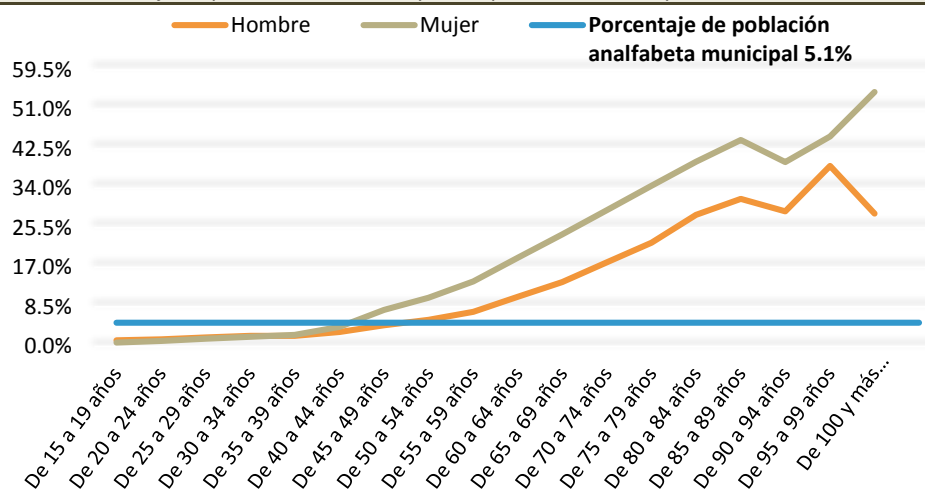
Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

Las nuevas generaciones presentan una mayor igualdad de oportunidades de acceso a la educación, como consecuencia del incremento de la cobertura educativa y de las reformas constitucionales en materia de educación, desde 1990 (Escobar y Jiménez,

2008); en el municipio de León 50 mil 056 personas con una edad de 15 años y más no sabían leer ni escribir un recado, en el año 2010, de estos poco más de la mitad se encontraban en el rango de edad de 45 a 79 años.

Gráfica 1.3.2. Analfabetismo por género y rango de edad en el municipio de León Guanajuato, en 2010.

Unidad: Porcentaje de personas de 15 años y más que no saben leer y escribir.



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

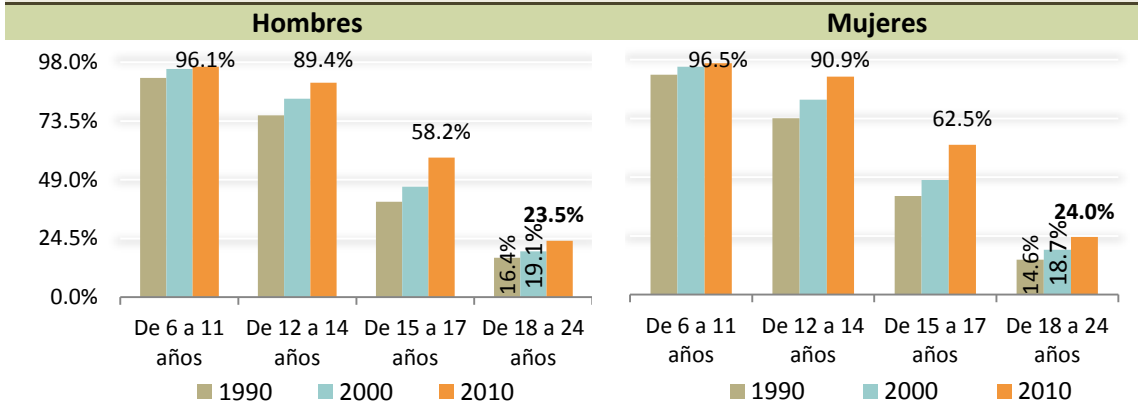
A través de los últimos tres censos de población se ha observado una tendencia creciente en el porcentaje de mujeres que asiste a las escuela, incluso ha superado el porcentaje de hombres con asistencia escolar, dando como resultado un incremento en el nivel educativo de la mayor parte de la población femenina joven (Gráfica 1.3.3).

En Escobar y Jiménez (2008), a través de la información de la CEPAL, observan como las mujeres parecen aventajar a los hombres en la perspectiva de la educación, por lo que se cuestionan sobre si esta tendencia es el resultado de una cultura de género que obliga a los hombres, más que a las mujeres, a trabajar remuneradamente a edades muy jóvenes; mientras los padres prefieren que las hijas estudien más y aprovechen las oportunidades que sus padres no tuvieron, reconociendo que la permanencia escolar más prolongada las prepara mejor para la vida y, específicamente para trabajar, pero sin dejarles de exigir el cumplimiento con los deberes de su rol en las labores domésticas, los cuales ejercen una influencia negativa, ya que la sociedad no ofrece nuevas facilidades.

Escobar y Jiménez (2008), también observan que la brecha educativa entre hombres y mujeres tiende al equilibrio, pero sólo en el nivel educativo básico, pues conforme avanzan los niveles, esta equidad se ve drásticamente disminuida por cuestiones de pobreza y de diferencias entre el sector urbano y rural. Esta situación se observó en el municipio de León en el censo de población y vivienda del año 2000, en el año 2010 el porcentaje de mujeres de 18 a 24 años superó ligeramente a los hombres en este rango de edad con asistencia escolar.

Gráfica 1.3.3. Asistencia a la escuela de la población en edad escolar por género y rango de edad en el municipio de León Guanajuato, de 1990 a 2010.

Unidad: Porcentaje de jóvenes, adolescentes y niños en edad escolar.



Fuente: INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010.

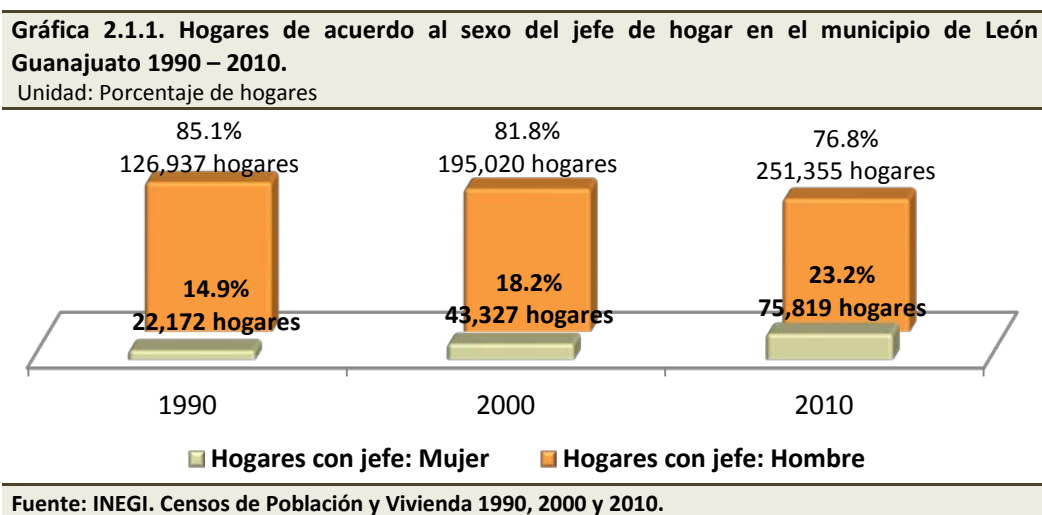


2. Situación laboral de la mujer en el ámbito local

2.1. Población femenina económicamente activa

Desde hace algunas décadas el rol de la mujer se ha evolucionado, actualmente no sólo toma el papel de la madre que se ocupa de los quehaceres del hogar, ahora también se convierte en la proveedora de los recursos económicos que requiere el hogar; en el año 2010 más de 75 mil hogares leoneses tenía como jefe de familia a una mujer (Gráfica 2.1.1).

No sólo la jefatura femenina ha sido motivo de la introducción de la mujer al mercado laboral ya que con las crisis económicas de las últimas décadas, han traído consigo el deterioro del poder adquisitivo, conllevado a que más de un integrante del hogar entre al mercado de trabajo, como las mujeres en unión y/o con hijos, así como mujeres en edades avanzadas que se reincorporan o interrumpen sólo por periodos breves sus trayectorias laborales (Estrella y Zenteno, 1999).



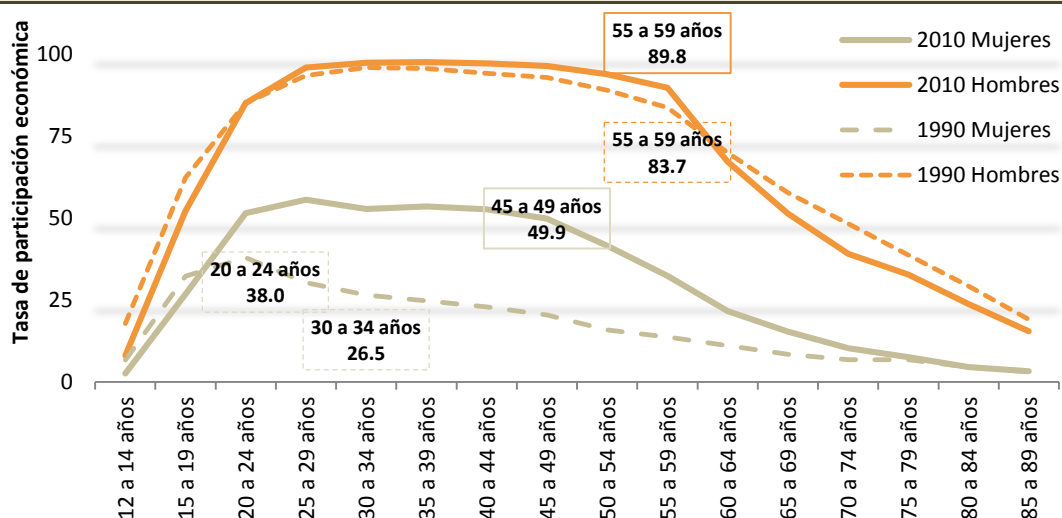
Así mismo, la participación económica de las mujeres leonesas en veinte años, de 1990 a 2010, creció a tasas anuales de 2.4%, mientras la participación económica de los hombres fue a una tasa de 0.09% anual. En el año 2010 el número de mujeres económicamente activas fue de 222 mil 840 mujeres (80,286 mujeres más que en 1990), representando el 42.3% del total de mujeres mayores de 14 años como económicamente activas.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en el documento “Ocupaciones femeninas no tradicionales: Situación en el año 2000” menciona que la participación económica femenina por edad muestra mayor permanencia de la actividad económica durante la etapa de vida reproductiva, con las tasas de participación más altas entre las edades de 20 y 49 años de edad, situación que se mantuvo en el año 2010.

La tendencia de la edad productiva, como menciona INMUJERES, es la misma que se presenta en León, además se observa que las mujeres leonesas entre los 45 y 49 años de edad comienzan su decadencia productiva, situación que no se observaba hace veinte años; en 1990 esta tendencia era totalmente diferente, entre los 20 y 24 años las mujeres leonesas se encontraban mayor permanencia económica, después de esta edad la participación en el mercado de trabajo desciende drásticamente, lo cual se asociaba a la contracción de nupcias y, por tanto, el abandono del mercado de trabajo remunerado para dedicarse al trabajo doméstico de sus hogares por el cual no reciben algún pago (Gráfica 2.1.2).

Gráfica 2.1.2. Participación económica de la población por género en el municipio de León Guanajuato 1990 y 2010.

Unidad: Porcentaje de personas económicamente activas por el total de población en cada grupo de edad.



Fuente: INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990 y 2010.

Tradicionalmente la participación de la mujer en la vida económica ha sido menor a la del hombre, regido por un modelo tradicional de familia, donde los roles entre hombres y mujeres se diferencian claramente, destinando al hombre la carga económica del hogar, mientras las mujeres se dedican al cuidado de los hijos y ancianos, así como a los quehaceres del hogar.

2.2. Características ocupacionales de las mujeres en León

La inserción de la mujer leonesa al mercado laboral presenta características particulares de la región; región caracterizada por el dinamismo de la industria del cuero y del calzado, ya que durante décadas esta industria han sido la actividad económica más representativa del municipio, además se ser considerada el motor de crecimiento de la economía municipal por ser una de las principales fuentes de empleo y principal generador de divisas a través de sus exportaciones; pese a su importancia, su

participación se ha reducido de forma significativa debido a ser una industria altamente globalizada y, por tanto, sensible a los cambios en la competitividad internacional en materia de producción de calzado; no obstante en el año 2012 se detectaron 3 mil 849 unidades económicas de producción de esta industria⁴.

Cabe destacar que la fabricación de calzado es considerado de uso intensivo en mano de obra que, a diferencia de la industria del cuero cuya ocupación es en su mayoría del género masculino, la población ocupada en la elaboración de calzado es más heterogénea, ocupando tanto a hombres y mujeres de todas las edades, pero principalmente jóvenes.

“Sus jóvenes se destacan entre el resto de los jóvenes del país por sus posibilidades de conseguir empleo remunerado e ingresos superiores a los de otros jóvenes del país.

Se trata de una industria tradicional, con uso intensivo de mano de obra, saberes obreros tácitos ampliamente difundidos entre la población y que por lo mismo es el sustento de la actividad económica de casi una tercera parte de la población de una importante ciudad del país y que enfrenta, sin embargo, los enormes desafíos de la globalización y la apertura de fronteras al calzado producido en otros países” (Ibarrola, 2006, p. 358).

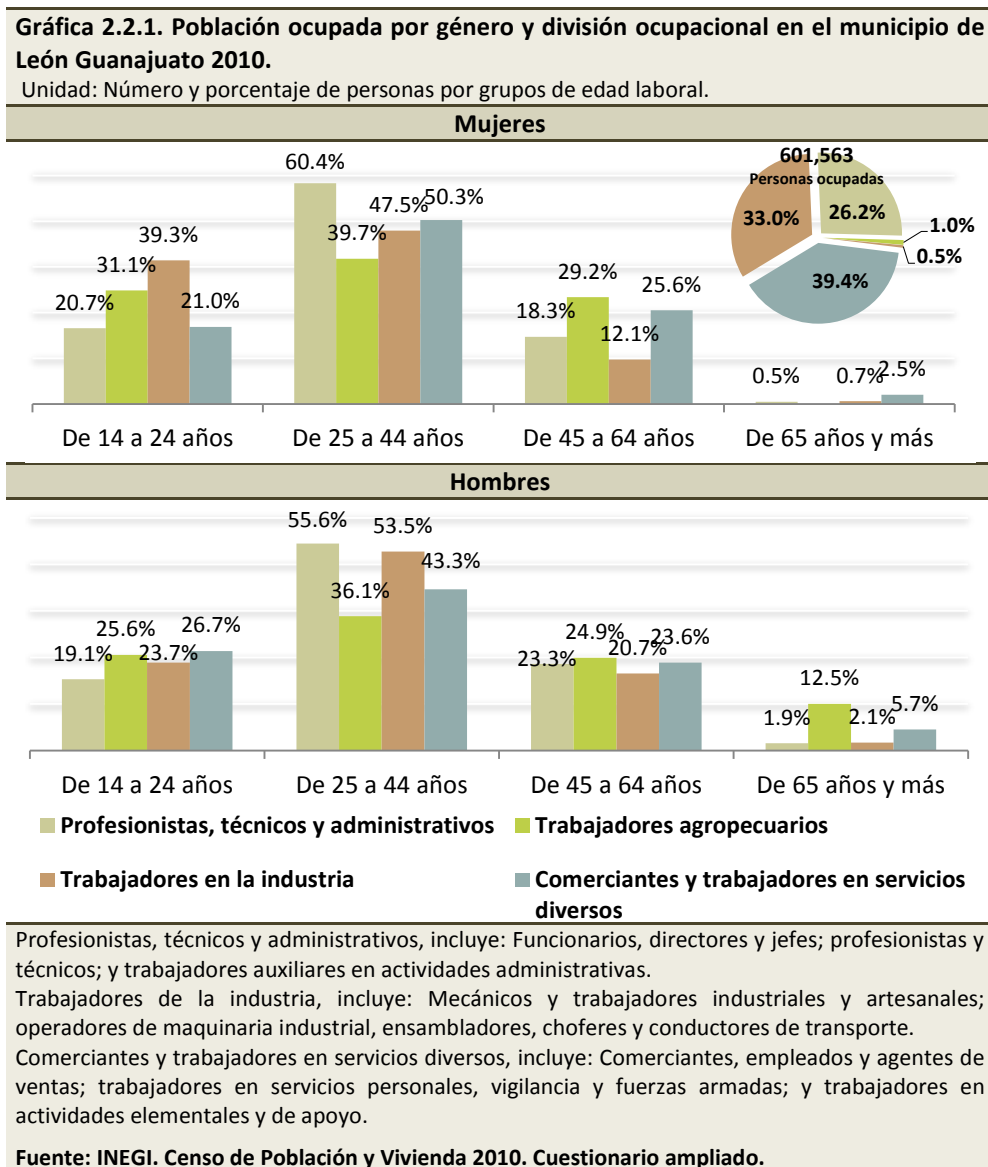
En el municipio de León, al igual que el resto del país la población ocupada se ha desplazado al sector comercio y servicios (sector terciario de la economía); en el año 1990 el 44% de la población ocupada de 12 años y más realizaba actividades industriales, en el año 2010 sólo un tercio de la población ocupada se encontraba en la industria, mientras el 40% de la población ocupada se encontraba realizando actividades de comercio y servicios diversos. Por otro lado se encuentran los profesionistas, técnicos y administrativos que, en el año 2010 representaban el 26% de la población ocupada (Gráfica 2.2.1).

Oliveira y Ariza (2001) destacan que la tercerización de la economía presenta una tendencia secular conectada a la presencia femenina en los mercados de trabajo, no obstante el sector terciario de los países en desarrollo es de menor tamaño y menos diversificado al de los países altamente desarrollados, ya que predominan los servicios sociales, distributivos y personales, los cuales no requieren personal calificado.

Analizando la división ocupacional por sexo y grupo de edad, como lo menciona Oliveira y Ariza (2001), existe mayor presencia femenina en actividades de comercio y servicios, el contexto del municipio de León en el año 2010, sólo en los grupos de población, de 25 a 44 años y de 45 a 64 años, el porcentaje de mujeres ocupadas en actividades de comercio y servicios personales supera al porcentaje de hombres; mientras

⁴ INEGI. Directorio Nacional de Unidades Económicas 2012.

las mujeres entre 14 y 24 años de edad en trabajos industriales superan al porcentaje de hombres en el mismo grupo de edad (Gráfica 2.2.1).



Christenson, García y Oliveira (1989) establecen que la edad de la mujer es un factor indispensable y punto de partida de cualquier análisis que busque comprender la determinación de la participación económica femenina; esta participación femenina tradicionalmente se ha encontrado relacionado con las responsabilidades familiares, las cuales se relacionan con la edad y el estado civil; debido a que la mujeres jóvenes y solteras se ubican más fácilmente en actividades asalariadas en la industria y servicios, donde los horarios tienden a ser más rígidos; mientras las mujeres mayores y casadas pueden encontrar otras oportunidades en las actividades por cuenta propia.

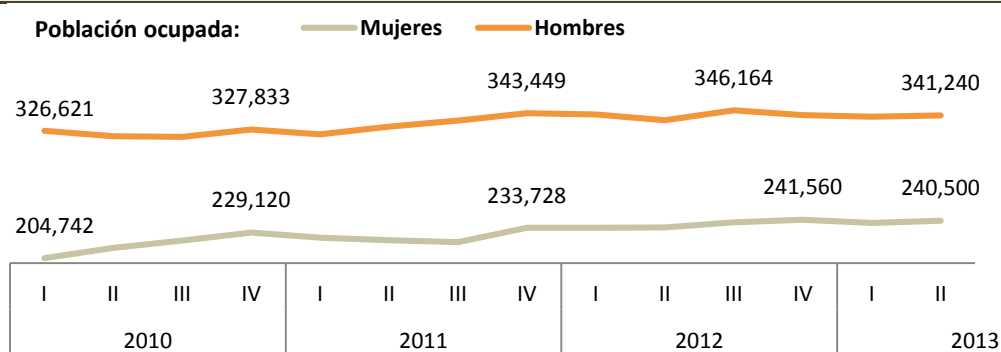
Hasta el momento se ha observado un panorama de 20 años de la presencia de la mujer en el mercado de trabajo, presencia caracterizada por la tercerización de la economía desde la década de los noventa (Oliveira y Ariza, 2001), además se ha observado que en los próximos años la población femenina en edad laboral será superior a la masculina; en los siguientes párrafos se analizarán algunas características bajo las cuales labora la población femenina.

“Las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las tareas que desempeñan para el mercado laboral y las de tipo doméstico, determinan algunas de las desigualdades de género más importantes. Es precisamente el mayor tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico lo que restringe su inserción laboral y su participación en otros ámbitos, como el de la política, situándolas en condiciones de desventaja con respecto a los hombres y limitando su autonomía económica” (INMUJERES, 2008).

Como se ha observado el número de mujeres en el mercado de trabajo leonés continúa creciendo, de acuerdo al dato más reciente (segundo trimestre de 2013), en la ciudad de León la tasa de participación económica femenina fue de 49.2% de las mujeres de 14 años y más⁵ (255,734 mujeres), este porcentaje declarado económicamente activo no necesariamente se encuentra trabajando ya que en este periodo el número de mujeres con horas de trabajo fue de 240 mil 500 mujeres, mientras 15 mil 234 mujeres se encontraban desocupadas, representando una tasa de desocupación del 6% (Gráfica 2.2.2).

Gráfica 2.2.2. Población ocupada por sexo en la ciudad de León Guanajuato 2010 – 2013.

Unidad: Número de personas.



Fuente: INEGI. Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

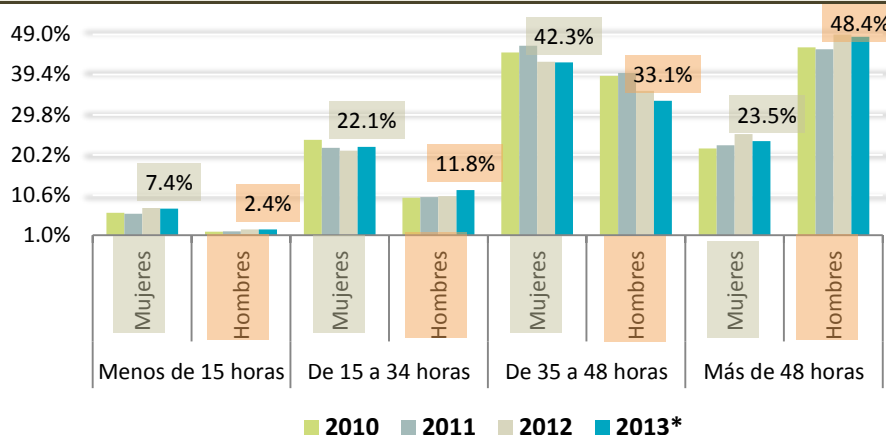
Se ha mencionado que la participación económica de las mujeres ha estado anclada a sus responsabilidades familiares (Christenson, García y Oliveira, 1989), además

⁵ De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo establece que las personas mayores de catorce años y menores de 16 años pueden realizar actividades laborales de seis horas diarias, además de continuar con sus estudios de nivel básico (primaria y/o secundaria).

de una oferta laboral que se acople a sus necesidades de cubrir sus actividades domésticas que realizan las mujeres; en León no es la excepción, a través de los resultados de la ENOE se observa que conforme aumenta la duración de una jornada de trabajo la proporción de mujeres trabajando disminuye (Gráfica 2.2.3).

Gráfica 2.2.3. Población ocupada por sexo y horas trabajadas a la semana en la ciudad de León Guanajuato 2010 – 2013.

Unidad: Porcentaje de personas.



* Promedio anual, el año 2013 sólo cubre los dos primeros trimestres.

Fuente: INEGI. Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

En León el mercado de trabajo es predominantemente urbano caracterizado por la industria del calzado, industria intensiva en mano de obra calificada en actividades artesanales, ocupando tanto a hombres como a mujeres, los cuales dedican hasta 10 horas diarias de trabajo de tal manera que madres, tanto unidas como madres solteras tengan en cuenta el costo de oportunidad del cuidado de los hijos, de tal manera que las mujeres jóvenes y solteras se ubican más fácilmente en actividades asalariadas en la industria y servicio (Christenson, García y Oliveira 1989).

Como se puede apreciar la participación económica de las mujeres presenta una tendencia creciente; mientras tanto, su entrada al mundo laboral dependerá tanto de condiciones personales como de condiciones y requerimientos del mercado de trabajo. Entre las condiciones personales se destaca la edad, estado civil, además de si cuenta o no con hijo(a)s, sobretodo hijos pequeños; mientras el mercado de trabajo demandará, experiencia, educación, disponibilidad de horario, además de salarios distintos, según sexo y sin tener en cuenta otras características que influyen en el rendimiento potencial favorables a la mujer (Martínez y Acevedo, 2004).

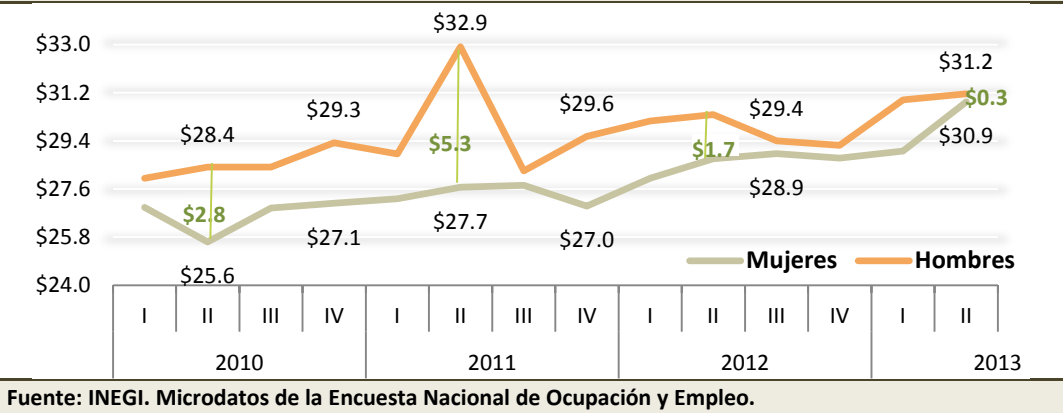
La industria del calzado tiene características muy particulares ya que no necesariamente demanda experiencia, en esta industria la habilidades requeridas se obtienen a través de la práctica; Ibarrola (2006), observa que ni la escolaridad, ni la edad son requisito para trabajar en esta actividad, encontrando tanto personal sin escolaridad

hasta aquel personal con algún posgrado⁶; no obstante, un nivel de escolaridad básico (primaria y secundaria) incluso preparatoria no marca la diferencia de ingresos, siendo el nivel licenciatura y postgrado los que marcan una diferencia significativa.

“La escolaridad técnica, como lo aseguran sus promotores y defensores, tiene una buena aceptación en el mercado de trabajo. Pero el único nivel escolar que realmente marca una diferencia clara es el de la licenciatura, incluso la incompleta. En cada uno de los niveles de escolaridad analizados, las mujeres ganan consistentemente menos que los hombres. Sorprende que a mayor escolaridad la diferencia es mayor” (Ibarrola, 2006, p. 367).

Gráfica 2.2.4. Ingreso promedio de la población ocupada por sexo en la ciudad de León Guanajuato 2010 – 2013.

Unidad: Pesos ganados por hora trabajada.

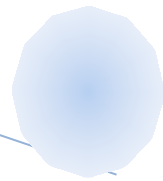


Fuente: INEGI. Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

La diferencia de ingresos entre las mujeres y hombres leoneses, varía periodo a periodo (Gráfica 2.2.4); sin embargo, la brecha de ingresos puede variar de acuerdo al tipo de puesto que se desempeñe. Ibarrola (2006) menciona que, en la industria del calzado factores como la edad y sexo son determinantes para la tabulación de ingresos, actuando en contra de los más jóvenes y aún más en contra de las mujeres sobre todo las más jóvenes.

En León las desigualdades de género no sólo se presentan en la industria del calzado a través de las diferencias de salarios, también se pueden observar en cada uno de los tipos y/o posición en los puestos de trabajo existentes, los cuales se verán más adelante.

⁶ Ibarrola (2006) observa que, el personal con algún posgrado sólo se presentó en aquellas empresas consideradas como grandes, incluso este personal podía contar con experiencia internacional.



2.2.1. Puestos de trabajo e ingresos laborales

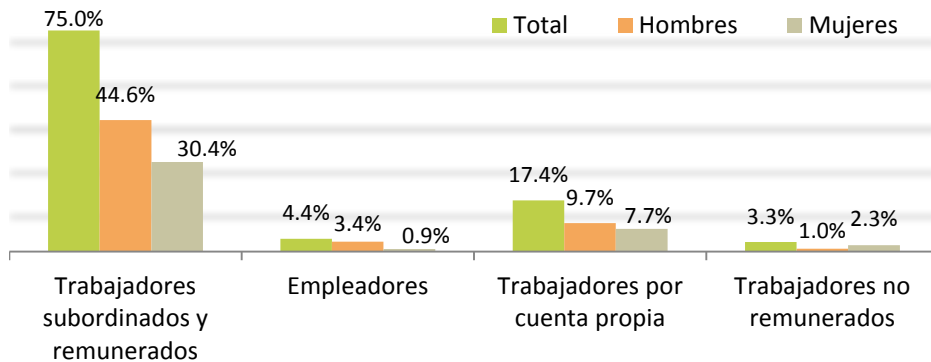
El puesto de trabajo es solo una de las causas que marcan la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres en el ambiente laboral. Por ejemplo en la industria del calzado, las mujeres por lo general realizan actividades manuales con una menor remuneración, mientras los hombres se ubican en las áreas de manejo de maquinaria las cuales son mejor pagadas.

Diversos autores han tratado de medir la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, añadiendo diversos factores para tratar de medir las desigualdades; factores como nivel educativo, experiencia laboral, edad, estado civil, tipo de empleo, puesto de trabajo, nivel de urbanización del lugar donde se realiza el trabajo, la ubicación geográfica (norte, centro o sur del país, incluso por ciudad), entre otros factores.

En la mayoría de los estudios sobre la brecha de ingreso entre mujeres y hombres se observa que, el ingreso de un hombre es mayor al de una mujer en un mismo puesto de trabajo; varios autores han observado que esta diferencia no tiene que ver con el nivel educativo ya que cada vez hombres y mujeres convergen en un mismo nivel educativo (Razo, 2003), otros observan que la brecha de ingresos varía de un lugar a otro, por ejemplo en el norte del país la brecha es menor a la brecha salarial de la zona centro y sur de país (Mendoza y García, 2008). Mientras otros observan que las diferencias de ingresos se basan en los puestos de trabajo.

“... gran parte de la brecha salarial, se encuentra en las diferencias de calificación de los puestos de trabajo que desarrollan unas y otros, es decir, las mujeres cobran menos que los hombres porque realizan trabajos de menor calificación” (Martínez y Acevedo, 2004).

Gráfica 2.2.5. Porcentaje de población ocupada de acuerdo al puesto de trabajo en la ciudad de León Guanajuato, trimestre II de 2013.
Unidad: Porcentaje de personas ocupadas.



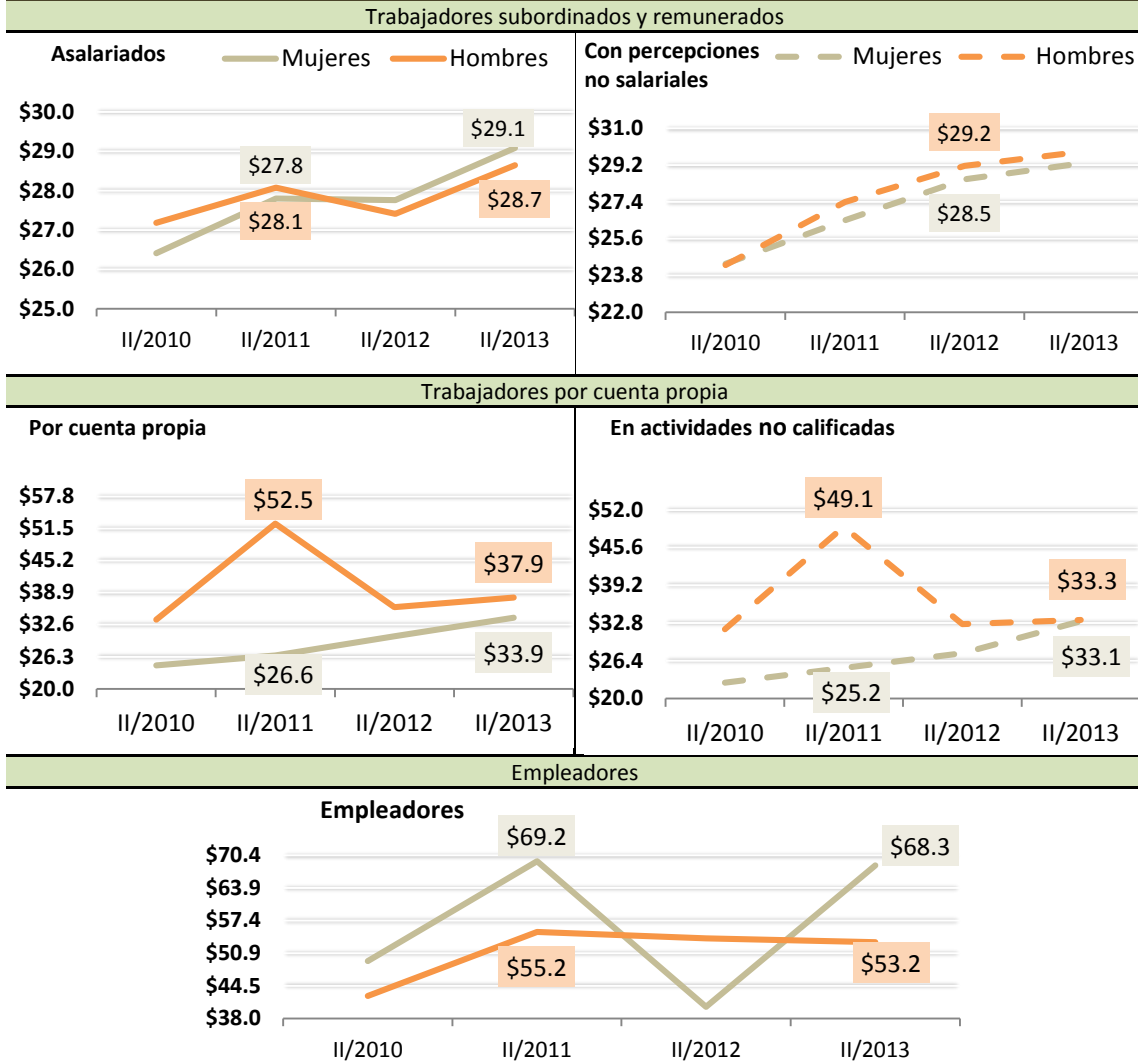
Nota: Los porcentajes son proporcionales a la población ocupada del Trimestre II de 2013 de la Gráfica 2.2.2.

Fuente: INEGI. Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

El INMUJERES (2008) a través de su análisis observa que existen grandes diferencias salariales entre los puestos de trabajo; mientras los trabajadores por cuenta propia ganan 22% menos que los asalariados, estos últimos perciben 40% menos que los empleadores, además de las diferencias salariales por puestos de trabajo se destaca que las mujeres se encuentran en situación de desventaja en la percepción de ingresos respecto a la de los hombres.

Gráfica 2.2.6. Ingreso promedio de la población ocupada por puesto de trabajo en la ciudad de León Guanajuato 2010 – 2013.

Unidad: Pesos ganados por hora trabajada.



*Las percepciones no salariales se refieren a recibir un salario como forma de pago, percibiendo otras modalidades tales como comisiones, honorarios, destajo, propinas, etcétera.

Fuente: INEGI. Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

De acuerdo a la clasificación de puestos de trabajo en la ciudad de León se observa en que su mayoría la población ocupada obedece al tipo de trabajador subordinado y remunerado. Además en cada uno de los puestos de trabajo se observa una mayor presencia de hombres en cada uno de los cuatro tipos, a excepción de los trabajadores no

remunerados, en los cuales hay una mayor proporción de mujeres, de 18 mil 912 trabajadores no remunerados 10 mil 626 trabajadores fueron mujeres (Gráfica 2.2.5).

En cuanto a las diferencias en las percepciones por el trabajo entre hombres y mujeres, cuando se habla de los trabajadores subordinados y remunerados de la ciudad de León la brecha de ingresos es muy baja, incluso se podría decir que es a favor de las mujeres cuando se trata de un empleo asalariado (Gráfica 2.2.6).

Respecto al puesto de empleador parecería que las mujeres tienen una posición preferencial en la brecha salarial; sin embargo esta situación es temporal, puesto que los hombres en el puesto de empleador presentan percepciones salariales más estables que las mujeres (Gráfica 2.2.6). No obstante, la posición de empleadora no necesariamente trae consigo ventajas; de acuerdo a los resultados de un sondeo realizado por el IMNUJERES a las mujeres empresarias asistentes al “Primer Encuentro Nacional de Mujeres Empresarias 2003”, una de cada dos empresarias encuestadas en el sondeo⁷ trabajaban más de 48 horas a la semana, lo que representa extensiones cotidianas de la jornada “normal” de ocho horas diarias.

A través de la Gráfica 2.2.3 de población ocupada por sexo y horas trabajadas observamos que, a medida que aumentaban el número de horas trabajadas a la semana la proporción de mujeres disminuía, sin embargo cuando se relaciona el número de horas trabajadas y el nivel de ingresos medido a través del salario mínimo encontramos, que alrededor del 7% de las mujeres ocupadas trabajan en condiciones precarias de ocupación.

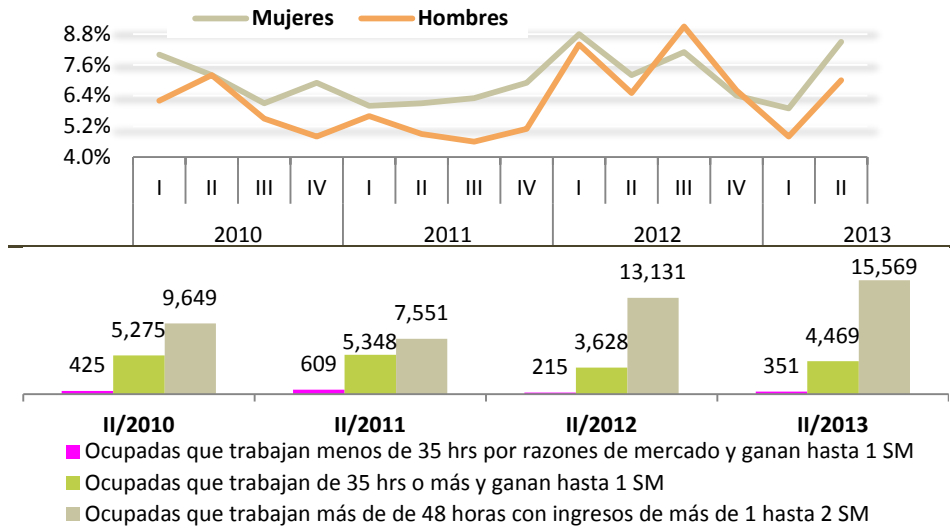
Estas condiciones en el segundo trimestre de 2013 se vieron reflejadas en 20 mil 389 mujeres que trabajaban en condiciones críticas de ocupación, de las cuales el 76.4% de estas mujeres trabajaban más de 48 horas con ingresos de más de 1 hasta 2 salarios mínimos, equivalente a un máximo de 3,683 pesos mensuales⁸. También encontramos mujeres en condiciones igual de precarias, cuando trabajan menos de 35 horas a la semana por cuestiones de disponibilidad de empleo y, las que trabajan un poco más de 35 horas pero sólo pueden ganar hasta un salario mínimo (aproximadamente 1,841.5 pesos mensuales) (Gráfica 2.2.7).

⁷ El sondeo se aplicó a 178 mujeres empresarias de todo el país más del 60% provenía de la zona centro del país, que incluía Distrito Federal, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala.

⁸ Considerando el salario mínimo de la zona geográfica B en el año 2013, siendo de 61.384 pesos diarios.

Gráfica 2.2.7. Población femenina ocupada en condiciones críticas de ocupación en la ciudad de León Guanajuato, en el trimestre II de 2010 - 2013.

Unidad: Porcentaje de personas ocupadas.

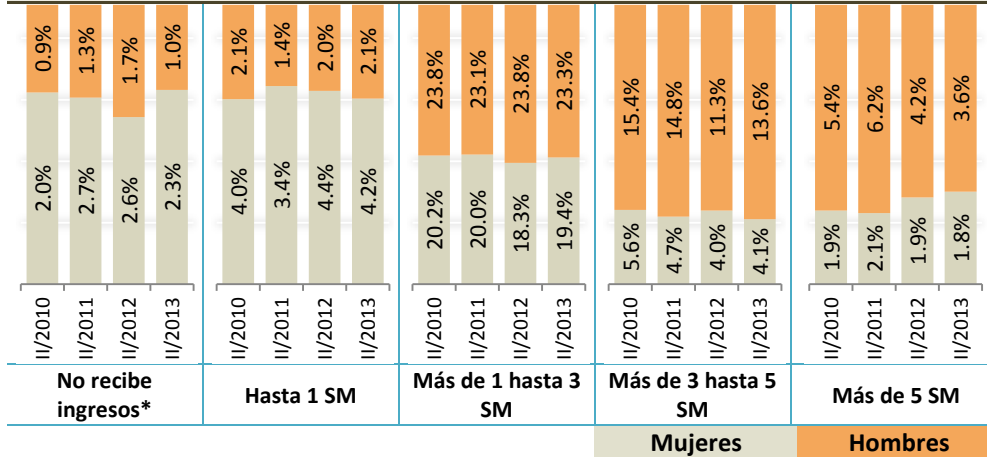


Fuente: INEGI. Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

En general se observa que, conforme aumenta el nivel de ingresos es menor la proporción de mujeres ocupadas, inclusive la proporción de mujeres que no recibe ingresos supera a la de hombres, cabe destacar que estos porcentajes por sexo son respecto a la población ocupada total y no respecto al grupo de mujeres u hombres ocupados (Gráfica 2.2.8).

Gráfica 2.2.8. Distribución porcentual de la población ocupada por nivel de ingresos y sexo en la ciudad de León Guanajuato, en el trimestre II de 2010 - 2013.

Unidad: Porcentaje de personas ocupadas.



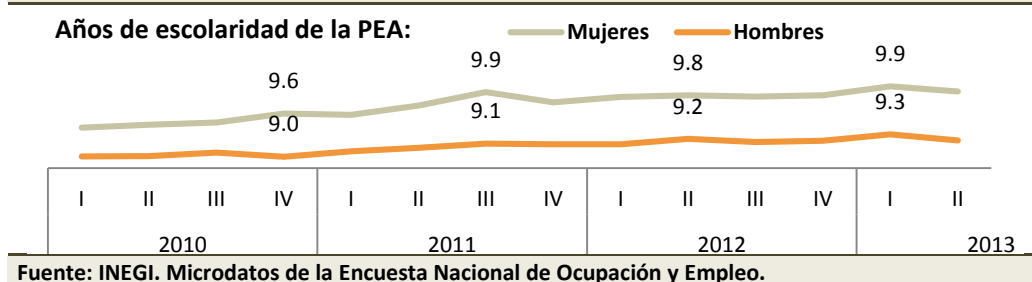
* Se clasifican en este rubro tanto los trabajadores dependientes no remunerados como los trabajadores por cuenta propia dedicados a actividades de auto-subsistencia. Los porcentajes no suman 100% de la población ocupada total, debido a que se excluyen los no especificados.

Fuente: INEGI. Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Las diferencias de ingresos es sólo una de las características que describen la discriminación laboral por género, los cuales no son producto de las desigualdades en nivel educativo (Gráfica 2.2.9), pero quizá sí de la falta de experiencia laboral y, de las formas de trabajo como la subcontratación, el trabajo a domicilio y la contratación temporal (Bustos, 1999).

Gráfica 2.2.9. Años de escolaridad por sexo en la ciudad de León Guanajuato 2010 – 2013.

Unidad: Años de escolaridad.



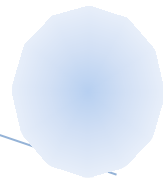
Fuente: INEGI. Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Como ya se ha mencionado, la introducción de la mujer en la esfera productiva ha sido caracterizada por sus roles en el hogar: los reproductivos, cuidado de menores, ancianos y enfermos, los quehaceres del hogar, estos dos últimos, por costumbre y por la cultura machista aún imperante, las mujeres los han realizado. Bustos (1999) menciona que las nuevas formas de empleo del actual modelo económico buscan preservar estas costumbres, al crear empleos para mujeres que sólo sean un suplemento del ingreso del hombre⁹, con la creación de empleos enfocados a los servicios, de los cuales muchos operan bajo la informalidad.

“Es bastante frecuente, en muchas unidades familiares en las que trabajan ambos miembros de la pareja, que cuando surge algún contratempo inesperado, sea la mujer la primera en abandonar su puesto, so pretexto de haber sido explícita o implícitamente asumido por toda la familia como actividad subsidiaria” (Barberá, Ramos, Sarrio y Candela 2002).

Se podría decir que la actividad económica subsidiaria de la mujer actualmente va perdiendo relevancia ya que cada vez más mujeres asumen el rol de jefe de hogar, no obstante esto es solo en el interior del hogar, debido a que el mercado de trabajo aún influyen las desigualdades por sexo y donde la mujer presenta una situación desfavorable, se puede decir que se habla de una segregación ocupacional de género, la cual se vuelve discriminatoria cuando se acompaña de sueldos más bajos para las mujeres, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad (Barberá, Ramos, Sarrio y Candela 2002).

⁹ Por costumbre y tradición el hombre es considerado el jefe de familia, no necesariamente se refiere al conyuge o padre de una mujer, debido a la tradición en los hogares mexicanos el papel de jefe de hogar se le da al hombre de mayor edad que reside en dicho hogar, sin necesidad de ser el integrante que aporta los ingresos económicos para que subsista el hogar.



2.2.2. Tipos de trabajo (o segregación ocupacional)

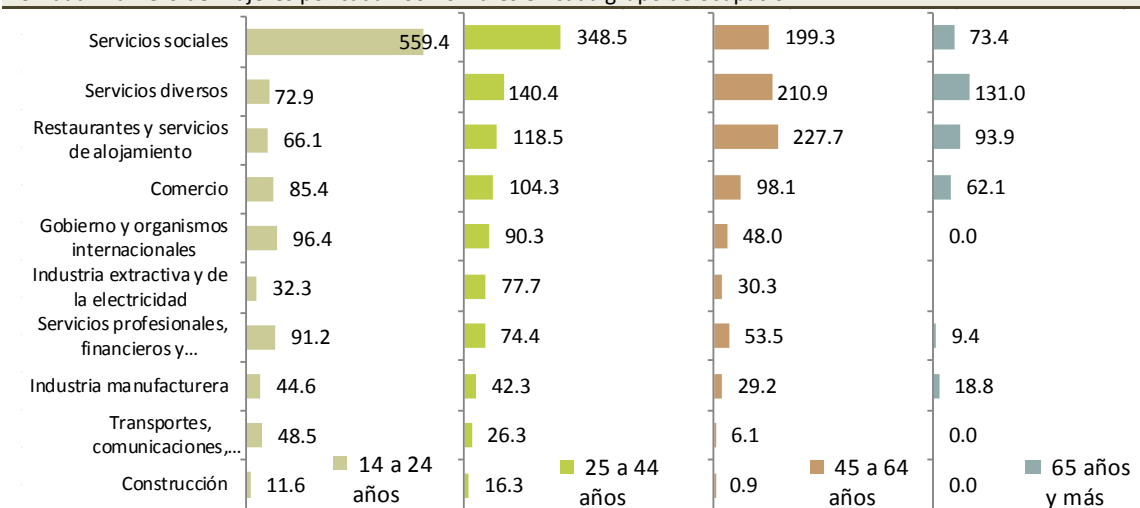
Bustos (1999) menciona empleos creados para las mujeres, de tal forma que muchas veces se habla de empleos femeninos como las actividades de comercio y servicios sociales, en los cuales el número de mujeres supera fácilmente al de los hombres, no obstante las nuevas generaciones de leonesas trabajadoras (de 14 a 44 años) están alcanzando al número de hombres en empleos como profesionistas, técnicos y administrativos (Gráfica 2.2.10).

En Isibasi (2013) con datos de la ENOE 2012, observa que en México la población femenina ocupada en su mayoría ocupa puestos de: Trabajadores de la educación (maestras); trabajadores de apoyo en actividades administrativas (secretarias); comerciantes, empleados de comerciantes y agentes de ventas; vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios; y trabajadores en servicios domésticos. En sí, actividades relacionadas con actividades del sector terciario.

Isibasi (2013) también observa que existen actividades del sector terciario donde se presenta una distribución más equitativa del empleo entre hombres y mujeres, tal es caso de oficinistas, en puestos administrativos medios, entre otros; la tendencia manifestada en Isibasi (2013) es replicable en León, sobretodo en las generaciones de mujeres jóvenes (Gráfica 2.2.10).

Gráfica 2.2.10. Sectores económicos con mayor presencia de mujeres en la ciudad de León Guanajuato Trimestre II de 2013.

Unidad: Número de mujeres por cada 100 hombres en cada grupo de ocupación.



Fuente: INEGI. Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

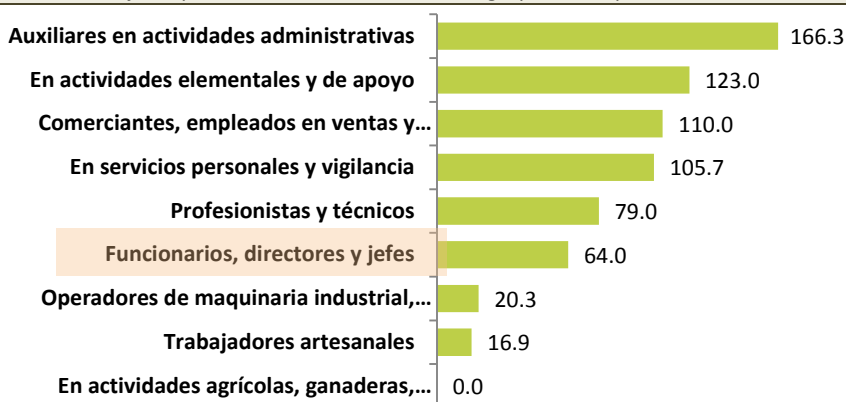
Al hablar de una feminización de tipos de trabajo, se crea una forma de segregación ocupacional femenina. El INMUJERES hace referencia a dos tipos de segregación ocupacional: Segregación horizontal y segregación vertical.

La segregación horizontal que se define como la tendencia de que las mujeres se concentren en un número relativamente pequeño de ocupaciones y se encuentren total o parcialmente ausentes de las demás; asimismo, da cuenta de la distribución inequitativa de mujeres y hombres en las ocupaciones (Gráfica 2.2.10); mientras la segregación vertical se presenta cuando la concentración de mujeres se produce en los niveles ocupacionales inferiores, en tanto que otros se reparten en todas las categorías o se sitúan sólo en las superiores.

Como ejemplo de segregación vertical se puede mencionar la administración pública municipal actual (H. Ayuntamiento 2012-2015 de León Guanajuato) por primera vez en la historia del municipio una mujer encabeza el H. Ayuntamiento; no obstante, el gabinete municipal se compone sólo de hombres, a excepción de la Alcaldesa y, algunas dependencias municipales descentralizadas donde algunas mujeres se encuentran en el puesto de directoras generales¹⁰, por lo general estas dependencias dependen de un consejo directivo, con una mayoría de presencia masculina.

Gráfica 2.2.11. Feminización de los tipos de trabajo en el municipio de León Guanajuato Trimestre II de 2013.

Unidad: Número de mujeres por cada 100 hombres en cada grupo de ocupación.



Fuente: INEGI. Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

A lo largo de este análisis se ha observado que el nivel educativo entre hombres y mujeres convergen a la igualdad, en Escobar y Jiménez (2008) se observó que, los padres prefieren que las hijas estudien más y aprovechen las oportunidades que sus padres no tuvieron, reconociendo que la permanencia escolar más prolongada las prepara mejor para la vida y, específicamente para trabajar; por lo que, en general se eligen carreras técnicas las cuales las preparan para entrar directamente al mundo laboral.

A través del gráfico 2.2.11 se observa que, en la ciudad de León por cada 100 hombres trabajando como auxiliares en actividades administrativas existen 166 mujeres, mientras solo existen 79 mujeres por cada 100 hombres como profesionistas y técnicos.

¹⁰ Dependencias como el Instituto Municipal de la Mujer, la Comisión Municipal de Deporte y Cultura Física, EL Instituto Municipal de Planeación, por mencionar algunas.



Conclusiones

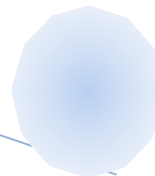
A lo largo de este análisis se ha observado cómo las mujeres presentan grandes desventajas ante los hombres en el mundo laboral, desde la diferenciación de sueldos hasta la diferenciación en puestos de trabajo. Sin embargo, cada vez son mayores los contingentes de mujeres en busca de un empleo, pese a conocer de antemano las desventajas a las que se enfrentarán.

Conociendo de antemano las desventajas de ser mujer en un mundo laboral, se ha observado como las mujeres han elevado su nivel educativo, motivo por el cual es posible observar que un número cada vez más grande de mujeres tiene mayores niveles de estudios, mayor independencia, trayectorias laborales continuas y una creciente participación en las jefaturas del hogar.

El encontrar mujeres con un mayor nivel de estudios también ha traído como consecuencia que las características de las mujeres pertenecientes al mercado laboral sean más homogéneas entre ellas, a diferencia de los hombres.

Las mujeres están haciendo lo posible por encajar en un mundo de trabajo desigual; sin embargo no depende solo de las mujeres, depende de los empleadores el establecer condiciones de igualdad y valorar el trabajo de una mujer, la cual en algunas ocasiones es jefe y madre de familia con las que tiene obligaciones y no puede desatender; tampoco se debe olvidar a las mujeres que trabajan por cuenta propia o son empleadoras, las cuales no dependen de un jefe, pero si dependen de grandes jornadas de trabajo.

La inclusión de género en el mercado laboral, debe de ir de la mano de políticas públicas en materia laboral, que tengan en cuenta la condición de aquellas mujeres jefas y madres de familia, sin olvidar aquellas mujeres jóvenes que desean entrar al mundo laboral y formar un hogar, no se vean frustrados sus planes.



Referencias

Arceo Gómez, Eva O. y Campos Vázquez Raymundo M. (2013). Evolución de la brecha salarial de género en México. Documento de trabajo Num. VII-2013. Recuperado de <http://cee.colmex.mx/documentos/documentos-de-trabajo/2013/dt20137.pdf>. Fecha de consulta: Octubre 29 de 2013.

Ariza, Marina (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI. Publicado en: De la Garza Toledo, Enrique. La Situación del Trabajo en México, 2006. Recuperado de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/actlst06/indice.htm>. Fecha de consulta: Septiembre 26 de 2013.

Barberá Heredia, Ester; Ramos, Amparo; Sarrió, Maite y Candela, Carlos (2002). Más allá del techo de cristal. En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de <http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/Sostre%20de%20vidre.pdf> Fecha de consulta: Julio 24 de 2013.

Bustos, Beatriz (1999). El empleo femenino en el estilo de desarrollo neoliberal. La industria electrónica en el occidente de México. En: Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina. Editado por Universidad Nacional de Colombia. Primera edición. Santafé de Bogotá, enero de 1999. ISBN: 958-96259-9-1. Pág. 138-152.

Bustos Romero, Olga. Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. Recuperado de http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/07.pdf. Fecha de consulta: Julio 24 de 2013.

Christenson, Bruce, Oliveira, Orlandina de y García Guzmán, Brígida (1989). Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México. *Revista Estudios sociológicos: México, D.F.: El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos: v. 7, no. 20 (mayo-ago. 1989), p. 251-280.* Recuperado de http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/NFT71IVFAJ96RRSB2K2UQHXFVT7HXY.pdf. Fecha de consulta: Octubre 9 de 2013.

Consejo Nacional de Población (CONAPO). Proyecciones de Población 2010-2050. Recuperado de <http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones>.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) (2011). Medición de la Pobreza 2010 por municipio. Base de Datos. Recuperado de <http://www.coneval.gob.mx/Paginas/principal.aspx>.

CONEVAL (2013). Resultados de Pobreza a Nivel Nacional y por Entidad Federativa 2010 - 2012. Base de Datos. Recuperado de <http://www.coneval.gob.mx/Paginas/principal.aspx>.



De la Garza Toledo, Enrique (coordinador) (2012). La situación del trabajo en México, 2012: El trabajo en la crisis. Recuperado de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovidadesEditoriales/Situaciondeltrabajo.pdf>, Fecha de consulta: Septiembre 26 de 2013.

Escobar Delgadillo, Jessica Lorena y Jiménez Rivera, Jesús Salvador (2008). La evolución del acceso a la educación por géneros en México. *Revista Digital Universitaria. DGSCA-UNAM*. Recuperado de <http://www.revista.unam.mx/vol.9/num12/art101/art101.pdf>. Fecha de consulta: Agosto 5 de 2013.

Estrella Valenzuela, Gabriel y Zenteno René M. (1999). Integración de la mujer en los mercados laborales urbanos en México; 1988-1994. *Estudios demográficos y urbanos*, vol. 14, no. 3 (42) p. 675-740. Recuperado de http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/NG1CXTFID9C5K69CNVK3AN47PFJVR4.pdf. Fecha de consulta: Septiembre 26 de 2013.

Foro Económico Mundial (2013). The Global Gender Gap Report 2013. Recuperado de www.weforum.org. Fecha de consulta: Octubre 30 de 2013.

Guzmán Gallangos, Flérida. Segregación ocupacional por género, cambios y persistencias. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/dms/no15/DMS01513.pdf>. Fecha de consulta: Julio 22 de 2013.

Gammage, Sarah y Orozco, Mónica (2008). El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: Guatemala y México. *CEPAL - Serie Estudios y Perspectivas - México - No 103*.

García Guzmán, Brígida (2008). Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rms/2009-1/RMS009000101.pdf>. Fecha de consulta: Julio 30 de 2013.

García Guzmán, Brígida y De Oliveira, Orlandina (2007). Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada.

García Guzmán, Brígida y De Oliveira Orlandina (2003). Trabajo e Ingresos de los miembros de las familias en el México Metropolitano. Publicado en: De la Garza Toledo, Enrique y Salas, Carlos. Situación del trabajo en México, 2003, México: Plaza y Valdés- IET. Recuperado de http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/situacion2003/afl_cio/garciayoliveira.pdf. Fecha de consulta: Septiembre 26 de 2013.

García Guzmán, Brígida y Oliveira, Orlandina De (2001). Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990-1998. *Revista: Estudios sociológicos*, (57) 653-689. Recuperado de

http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/P7MCT44UK18H1TKFVEKVUMJ9QPSSCM.pdf. Fecha de consulta: Octubre 9 de 2013.

Ibarrola de, María (2006). Formación escolar para el trabajo: posibilidades y límites. Experiencias y enseñanzas del caso mexicano. *Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional*. Recuperado de <http://cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/artes/ibarro/>. Fecha de consulta: Julio 9 de 2010.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Principales Resultados del Censo de *Población y Vivienda 2010*. *Página 28. Párrafo 2do*. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/>.

INEGI. Censos de Población y Vivienda 1970, 1980, 1990, 2000 y 2010. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/>.

INEGI. Censos de Población y Vivienda 1995 y 2005. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/>.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2008). Desigualdad de género en el trabajo. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf. Fecha de consulta: Julio 22 de 2013.

INMUJERES (2008). Desigualdad de género en el trabajo. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf Fecha de consulta: Julio 22 de 2013.

INMUJERES. Las mujeres empresarias en México. Recuperado de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx> Fecha de consulta: Diciembre 11 de 2013.

INMUJERES. Ocupaciones femeninas no tradicionales: Situación en el año 2000. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100591.pdf. Fecha de consulta: Julio 22 de 2013.

Isibasi Pouchin, Alejandra Aida (2013). La mujer y el trabajo, espacios ganados y desafíos actuales. Fundación Rafael Preciado Hernández A.C. Documento de trabajo No. 492.

Lavinas, Lena y Marcelo, Nicoll (2007) Actividad y la vulnerabilidad: ¿qué arreglos familiares están en riesgo? Traducido por Pedro Lenny. Traducción de Dados - Revista de Ciências Sociais, V.49, n.1, p. 67-97, 2006.

Mabel Burin. Jóvenes, trabajo y género. Itinerarios laborales, laberintos de cristal y construcción de subjetividades. Revista de divulgación científica y tecnológica de la

Universidad Autónoma de Nuevo León (CIENCIA-UANL). VOL. VII, No. 1, Enero-Marzo 2004
Recuperado de <http://www.cienciauanl.uanl.mx/7-1/index.html>. Fecha de consulta: Julio 24 de 2013.

Martínez Jasso, Irma y Acevedo Flores, Gloria J. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital humano, discriminación y selección muestral. Recuperado de http://eprints.uanl.mx/569/1/brecha_salarial.pdf Fecha de consulta: Octubre 29 de 2013.

Mendoza Cota, Jorge Eduardo y García Bermúdez, Karina Jazmín (2009). Discriminación salarial por género en México. *Revista Latinoamericana de Economía*. Vol 40, No 156. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/pde/article/view/7754> Fecha de consulta: Octubre 30 de 2013.

Oliveira, Orlandina De y Ariza, Marina (2001). Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano. Publicado en Gomes, Cristina. (comp.) *Procesos sociales, población y familia. Alternativas teóricas y empíricas en las investigaciones sobre vida doméstica*. México, Flacso y Editorial Porrúa. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a12.pdf>. Fecha de consulta: Septiembre 14 de 2005.

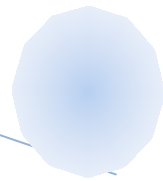
Oliveira, Orlandina De y Ariza, Marina (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, (43) 11-33. Recuperado de http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/TLRGHU7FY2RY8DPXN EH4BQIBR4JFK2.pdf. Fecha de consulta: Octubre 9 de 2013

Oliveira, Orlandina De y García Guzmán, Brígida (1996). Cambios recientes en la fuerza de trabajo industrial mexicana. *Estudios demográficos y urbanos*, (32) 229-262. Recuperado de http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/SF2TR8AXTKXDD46T1 2NHEKKQ7ESV56.pdf. Fecha de consulta: Octubre 9 de 2013.

Pérez Rubio, Ana María (Coordinadora) (2003). Rupturas y permanencias en los roles de género: Cuando las mujeres trabajan. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/argentina/cesunne/rupturas.pdf>. Fecha de consulta: Septiembre 27 de 2013.

Plascencia López, Ismael (2007). Propuesta para la medición del desarrollo económico salarial: aplicación en doce de las principales áreas urbanas de México, 1988-2002. *Papeles de Población*, vol. 13, núm. 52, abril-junio, 2007, pp. 137-182, Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/112/11205206.pdf>. Fecha de consulta: Septiembre 26 de 2013.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, México. Informe sobre Competitividad Social en México 2012. Recuperado de <http://www.undp.org.mx>.



Del Razo Martínez, Lilia Maricela (2003). Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México (1994-2001). Serie: Documentos de Investigación, 4. Secretaría de Desarrollo Social.

Rubin-Kurtzman, Jane, Denman Champion, Catalina A. y Grijalva Monteverde, Gabriela (2006). Cambios en el Mundo del Trabajo y la Salud de Las Mujeres: Una Revisión desde América Latina. Recuperado de http://papers.ccpr.ucla.edu/index_bodyform.php?authorDrop=124&institutionDrop=allInstitution#. Fecha de consulta: Mayo 22 de 2006.

Valero Gil, Jorge N. (2002). Cambios en la participación laboral de las mujeres casadas en el Área metropolitana de Monterrey: 1976-1996. *Revista Estudios demográficos y urbanos*, v. 17, no. 2 (50) (mayo-ago. 2002), p. 289-310.