

AÑO 27 NO. 100
OCTUBRE-DICIEMBRE, 2022



Año 27

OCTUBRE-DICIEMBRE, 2022



Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES



Diferencia salarial atribuida a la discriminación de género en México

Corrales Borboa, Lorena Guadalupe*
Retamoza López, Arturo**

Resumen

En México la desigualdad de género en el mercado laboral es una realidad, y uno de los problemas es la diferencia salarial entre hombres y mujeres. El objetivo de este artículo es calcular la diferencia salarial atribuida a la discriminación de género en México utilizando variables sectoriales, ocupacionales y educativas, con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del periodo 2005 a 2020, medido a través de la descomposición Oaxaca-Blinder, que consiste en descomponer la diferencia salarial en una parte explicada y otra parte no explicada o bien atribuida a la discriminación, además se corrige el sesgo de selección con el método de dos pasos de Heckman. Los resultados indican que laborar en el sector servicios y como trabajador industrial aumentan la diferencia salarial, en cambio la educación la reduce. A pesar de la disminución de la diferencia a lo largo del periodo, parte de la diferencia es debido a la discriminación, siendo de un 6% en promedio, la cual puede ser causada por los roles de género y por la división sexual del trabajo, que influyen en la segregación ocupacional.

Palabras clave: diferencia salarial; género; segregación; discriminación; Oaxaca-Blinder.

Recibido: 18.04.22

Aceptado: 17.06.22

* Maestría en Ciencias Económicas y Sociales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Autónoma de Sinaloa - México. Email: lborboa@facesuas.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3868-7250>. Autor para la correspondencia.

** Profesor e Investigador Tiempo Completo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Autónoma de Sinaloa - México. Email: a.retamoza@uas.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1282-3544>.

Wage gap attributed to gender discrimination in Mexico

Abstract

In Mexico, gender inequality in the labor market is a reality, and one of the problems is the gender wage gap. The objective of this paper is to estimate the wage gap attributed to gender discrimination in México, using sectoral, occupational and educational variables, with data from the National Survey of Occupation and Employment from 2005 to 2020, measured through the Oaxaca-Blinder decomposition, which consist of breaking down the wage gap into an explained part and a non-explained part or attributed to discrimination, also the selection bias is corrected by the Heckman two steps method. The results indicate that working in the service sector and as an industrial worker increase the wage gap, while education reduces it. Despite the decrease in the gap in the period, part of it may be due to discrimination, being 6% on average, this difference could be caused by the gender roles and the sexual division of labor, that influence on occupational segregation.

Keywords: wage gap; gender; segregation; discrimination; Oaxaca-Blinder.

1. Introducción

La desigualdad de género es uno de los problemas que persiste en México y a pesar de los avances en materia de equidad de género, las mujeres siguen teniendo oportunidades desiguales en distintos ámbitos, como sociales, educativos, laborales, políticos, económicos, entre otros, y se presentan a lo largo de su vida. Además, esta desigualdad de género se entrecruza con otras desigualdades haciendo más complejo su estudio y comprensión.

En el mercado laboral existen diversas limitantes para las mujeres, algunas de ellas son la segregación ocupacional, donde ciertas ocupaciones están asignadas como masculinas o femeninas; la segregación vertical, que no les permite llegar a puestos directivos; y la discriminación salarial, la cual se

relaciona con estas segregaciones y otras desigualdades.

La discriminación salarial se presenta cuando a mismos niveles de capacitación y desempeñando el mismo tipo de trabajo, una persona recibe menor salario que otra, siendo la mujer la más afectada en este tipo de discriminación (Baquero, Guataqui y Sarmiento, 2000). Esta diferencia salarial se puede intensificar por la segregación ocupacional, debido a que las mujeres se concentran en ocupaciones de baja remuneración (Blau y Kahn, 2017), asimismo, aún existe el estereotipo que las mujeres deben realizar ciertas actividades u ocupaciones, como de cuidado de otras personas, que a su vez limita sus oportunidades para acceder a ocupaciones catalogadas como masculinas (Rodríguez, 2020).

La desigualdad salarial se puede

presentar desde el momento de la contratación, a las mujeres les ofrecen menores salarios que a los hombres, o bien son contratadas en ocupaciones de bajos salarios o en empresas que ofrecen sueldos bajos (Neumark, 2018).

Anteriormente, se creía que esta diferencia salarial era por las diferencias en capital humano, sin embargo, no puede ser totalmente atribuida por la diferencia en capacidades, puesto que las mujeres están alcanzando mayores niveles de escolaridad y las brechas educativas son mínimas (Aguilar, Arceo y De la Cruz, 2019). Estos cambios educativos, influyen en las tasas de fertilidad y a su vez impactan favorablemente en las brechas salariales (Kleven y Landais, 2017).

Meurs y Pora (2019) mencionan que, a pesar del incremento del capital humano en las mujeres, ellas siguen recibiendo menores salarios que los hombres y aun no se logra una distribución similar en las ocupaciones y sectores económicos.

Por su parte, CEPAL (2016) indica que las desigualdades de género están basadas en una división sexual del trabajo que asigna a las mujeres la responsabilidad del hogar y del cuidado de los hijos, limitando sus oportunidades en el trabajo remunerado, en el acceso a los beneficios de protección social y en su independencia económica.

Entonces para entender las desigualdades de género, sobre todo desde el año 2020, inicio de la pandemia de Covid-19, es importante comprender los posibles impactos en las mujeres desde los diferentes ámbitos como laborales, educativos, sociales, en el uso del tiempo, entre otros, tanto en el presente como en el futuro, y estudiar las diversas relaciones entre género, familia y sociedad (Tello y Vargas, 2020),

así como las relaciones en el mercado de trabajo.

Por lo tanto, se resalta la importancia de estudiar este tema, incluyendo factores de capital humano como educación y experiencia, y factores ocupacionales como los sectores económicos y ocupaciones, para conocer si la segregación existente puede influir en la diferencia salarial. El objetivo de este trabajo de investigación es obtener cuál es la diferencia salarial atribuida a la discriminación de género en México utilizando variables sectoriales, ocupacionales y educativas, para el mercado laboral formal, en las zonas urbanas con más de 100 mil habitantes, desde el año 2005 al 2020.

2. Desigualdad salarial: antecedentes, teorías y conceptos

La diferencia salarial es un problema a nivel mundial, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), las mujeres ganan menos que los hombres en un 18.8% y en América Latina la diferencia es mayor con un 20.6% de diferencia.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es un problema que persiste, y hay ciertas teorías, que a pesar de ser desarrolladas en el siglo pasado, siguen siendo vigentes para estudiar esta problemática y son de apoyo para este trabajo de investigación y para la metodología utilizada.

2.1. Desigualdad salarial en México

En México, lamentablemente el mercado laboral no tiene muchas oportunidades para los que quieren

acceder a él o para los que están dentro, Pérez y Ceballos (2019) indican cómo el trabajo en México en la última década se ha precarizado, hay salarios más bajos, menores prestaciones y jornadas de trabajo mayores. México ocupa el lugar 134 de 149 países en el rubro de igualdad en salarios en trabajos similares del informe de The global gender gap report de 2018 de World Economic Forum (2018), lo cual indica la importancia de estudiar este tema.

Algunos estudios han destacado la diferencia salarial en México, como el trabajo de Calónico y Ñopo (2008), del periodo de 1994 a 2004, exponen que eliminando la segregación vertical la brecha se reduciría en un 5%, en cambio eliminando la segregación horizontal se incrementaría en un 6%; en el trabajo de Mendoza y García (2009) encontraron una diferencia de 12.4% para el 2006, utilizaron la descomposición Oaxaca-Blinder sin corrección de sesgo; con la misma metodología, pero con corrección de sesgo, Mendoza et al, (2017) obtuvieron una diferencia de 9.5% para el 2015; y en la investigación de Arceo y Campos (2014b) utilizaron la metodología de DiNardo, Fortin y Lemieux controlando el sesgo de selección, encontraron una brecha salarial de 6.7% para el 2000 y de 6.1% en el 2010.

2.2. Teoría del capital humano

Desde la perspectiva de género surge la necesidad de estudiar el efecto de capital humano en las mujeres cómo influencia en la cantidad de hijos y sus niveles de participación, sin embargo, el principal enfoque es para destacar que a mismos niveles de educación y experiencia hay una diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Una de ellas es la Teoría del Capital Humano desarrollada por Becker en 1962, este autor define al capital humano como el conjunto de capacidades que presenta un individuo para laborar, que son adquiridas por la educación y la experiencia, con esto se puede obtener mayor productividad y mayores ingresos (Becker, 1993).

Algunos trabajos que utilizan esta teoría son el trabajo de Mincer (1974) que analiza la relación entre ingresos, años de escolaridad y experiencia mediante una regresión, y de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), que consideran la parte del capital humano para desarrollar una metodología para descomponer la diferencia salarial, la cual es muy utilizada hoy en día.

2.3. Teorías de la discriminación

Empiezan a surgir teorías que pueden ser complementos o críticas a la teoría del capital humano, como son las de la discriminación que vinculan las desigualdades en el mercado laboral con otras características, como raza y sexo de la persona, entonces por ser afrodescendientes o mujeres sufren discriminación y no tienen las mismas oportunidades en la inserción laboral, salarios y condiciones laborales.

Una de estas teorías es la del gusto por discriminar desarrollada por Becker en 1957, para este autor la discriminación es el gusto de no asociarte con ciertas personas por tener determinadas características como la raza o el sexo, y la persona pierde ingresos por esta discriminación (Rodríguez y Castro, 2014).

La teoría del gusto por discriminarse

enfoca principalmente en las decisiones que toma el empleador con respecto a las contrataciones, promociones y salarios de los trabajadores, si el empleador tiene preferencia o desagrado hacia cierto grupo de personas, esto se verá reflejado en el mercado laboral (Becker, 2010).

Otra teoría es la discriminación estadística desarrollada por Phelps (1972) y retomada por Arrow (1973) y Aigner y Cain (1977), exponen que se toma las características promedio del grupo para contratar o promover a una persona, además se tiene la creencia de que el sexo o la raza pueden influir en la productividad, por lo tanto, en las oportunidades laborales.

Blau y Kahn (2017) mencionan que a las mujeres se les puede negar el ingreso a ciertos puestos, promociones o pagarles menos, debido a esta discriminación, por la creencia de que la mujer puede dejar el empleo o quedar embarazada.

Por su parte, Arceo y Campos (2014a) exponen cómo las oportunidades en el mercado laboral disminuyen para una mujer casada y con hijos en comparación con una mujer soltera.

2.4. Modelo de concentración ocupacional

Otro modelo que se enfoca en la desigualdad de género en el mercado laboral, es el modelo de concentración ocupacional desarrollado por Bergmann (1974), donde argumenta que la segregación ocupacional puede llevar a una diferencia salarial. En este modelo se hace una relación entre las diferentes ocupaciones y los salarios, dando como resultado que en las ocupaciones donde hay mayor concentración de mujeres el salario es menor que en las ocupaciones

mayormente ocupadas por hombres.

La segregación ocupacional se define como “la tendencia que limita a las mujeres y hombres a cierta gama de empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones” (INMUJERES, 2007:118). Esta segregación lleva a las mujeres a laborar en ocupaciones catalogadas como femeninas y que pueden tener bajas remuneraciones.

Además, De Oliveira y Ariza (2000) mencionan que el género sigue siendo un criterio para crear espacios laborales diferenciados, por lo tanto, se da la segregación ocupacional.

2.5. Roles de Género y división sexual del trabajo

Aunado a estas teorías, también los roles de género y la división sexual del trabajo tan marcados en México, pueden influir en la segregación y en la diferencia salarial. Lamas (1996) define el rol de género como el comportamiento femenino y masculino que es establecido por la sociedad a través de normas, por lo tanto, estas pueden variar en las diferentes culturas, clases sociales, grupos étnicos, sin embargo, a pesar de estas diferencias, permanece esta división sexual básica, donde el rol de la mujer es la reproducción y lo doméstico. Entonces la división sexual del trabajo está basada en los roles de género, INMUJERES (2007:55) la define como una “Categoría analítica que permite captar y comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus miembros”.

La división sexual del trabajo reproduce en la sociedad la segregación en las ocupaciones, resultando en inequidades en la calidad del trabajo y en la segmentación del empleo entre hombres y mujeres (Soto, 2012).

Becker (1985) argumenta que, debido a esta división sexual del trabajo, las mujeres encuentran menos ganancia al matrimonio y menos ventaja al trabajo dentro de los hogares, por lo tanto, aumenta el querer tener mayores ingresos y querer participar en el mercado laboral.

Estas teorías y conceptos indican las desigualdades de género que existen en el mercado laboral, y cómo por el hecho de ser mujer se encuentran con un mercado de trabajo segregado con diferencias salariales, donde su estado conyugal, sus años de educación y experiencia pueden influir en la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres.

3. Consideraciones metodológicas de la investigación

Para medir la diferencia salarial de género es a través de un análisis de datos de corte transversal, por el método de descomposición Oaxaca – Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) con corrección de sesgo de selección de Heckman (1979), entre hombres y mujeres de 15 a 65 años, que habitan en las zonas urbanas de más de 100 mil habitantes, que laboraron en el mercado formal más de una hora a la semana, de los años 2005 a 2020 en México.

Se utilizó la base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [ENOE] del Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], de 2005

a 2020 del tercer trimestre de cada año, se eligió este trimestre para evitar los efectos estacionales y por ser el trimestre de mayor estabilidad económica.

El método de Oaxaca-Blinder consiste en descomponer la diferencia salarial en una parte observable o explicada, que son las diferencias en características, y otra parte no observable o no explicada, que son las diferencias en rendimientos o coeficientes, que pueden ser atribuidas a la discriminación (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973).

De acuerdo a este método, primero se estiman regresiones salariales de mínimos cuadrados ordinarios para cada grupo, donde $\ln W$ es el logaritmo natural de ingresos por hora, X es el vector de las variables explicativas, β es el vector de los coeficientes a estimar y u es el término de error.

La ecuación 1 se refiere al grupo de hombres y ecuación 2 al grupo de mujeres.

$$\ln W_H = \beta_H X_H + u_H \quad (\text{Ecuación 1})$$

$$\ln W_M = \beta_M X_M + u_M \quad (\text{Ecuación 2})$$

Posteriormente se realiza la descomposición Oaxaca-Blinder, donde el primer término es la diferencia salarial promedio observada; después de la igualdad, el primer término es la diferencia en características y por último la diferencia en rendimientos o coeficientes, que puede ser atribuida a la discriminación, quedando la ecuación 3.

$$\ln \overline{W}_H - \ln \overline{W}_M = \hat{\beta}_H (\bar{X}_H - \bar{X}_M) + \bar{X}_M (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) \quad u=0 \quad (\text{Ecuación 3})$$

Sin embargo, en estas estimaciones puede haber sesgo de selección,

debido a que la muestra solo incluye individuos que están laborando, además esta muestra es una autoselección (Heckman, 1979). Por esta razón, es conveniente hacer una corrección de sesgo de selección usando el método de dos pasos de Heckman.

Primero se calcula la probabilidad de que un individuo participe en el mercado laboral mediante un

modelo probit incluyendo variables que puedan influir en la decisión de participar (Heckman, 1979), la variable dependiente es dicótoma, personal ocupado y no ocupado [PO], para considerar las características de todas las personas y controlar el sesgo de la muestra (Lago, 2002), las variables independientes son las descritas en el cuadro 1.

Cuadro 1
Variables independientes para corrección de sesgo de selección.

Variable	Descripción	Variable	Descripción
<i>PO</i>	0. No participa en el mercado laboral 1. Si participa en el mercado laboral	<i>Econ</i>	0. Solteros, separados, divorciados y viudos 1. Casados y en unión libre
<i>Edad</i>	Años cumplidos	<i>Jefe</i>	0. No es jefe(a) del hogar 1. Es jefe(a) del hogar
<i>edad2</i>	Edad al cuadrado	<i>Pvivienda</i>	Cantidad de personas que habitan en la vivienda

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI (2020).

Con esto se construye la variable λ , que es el inverso de la ratio de mills y de acuerdo a lo expuesto por Neuman y Oaxaca (2004) se agrega a la descomposición la corrección de sesgo, la cual se generó por las diferencias de participación, quedando la ecuación 4.

$$\begin{aligned} & \ln \overline{W}_H - \ln \overline{W}_M \\ &= \hat{\beta}_H (\overline{X}_H - \overline{X}_M) + \overline{X}_M (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) \\ &+ (\hat{\theta}_H \lambda_H - \hat{\theta}_M \lambda_M) \end{aligned}$$

(Ecuación 4)

Las variables consideradas para las regresiones que formaran parte de

la descomposición son las descritas en el cuadro 2. Para los sectores y ocupaciones se utilizó la clasificación de INEGI, se colocaron como variable de referencia: sector otros y ocupaciones otras, debido a su bajo porcentaje de concentración o bien la variable no era estadísticamente significativa.

Cuadro 2
VARIABLES PARA LA DESCOMPOSICIÓN SALARIAL

Variable	Descripción	Variable	Descripción
<i>InW</i>	Logaritmo natural ingresos por hora		
<i>Educ</i>	Años de escolaridad formal		
<i>Exp</i>	Años de experiencia: edad - educ - 6		
<i>Econ</i>	0. Solteros, separados, divorciados y viudos	<i>ocupación</i>	1. Profesionales, técnicos y trabajadores del arte
	1. Casados y en unión libre		2. Trabajadores de la educación
1. Construcción	3. Funcionarios y directivos		
2. Industria manufacturera	4. Oficinistas		
3. Comercio	5. Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes		
<i>Sector</i>	4. Servicios	8. Trabajadores en servicios personales	
	Otros: agropecuario y otros*	Otros: comerciantes, Operadores de transporte, trabajadores de protección y vigilancia y agropecuarios*	

Nota: Se excluye *exp*² por multicolinealidad y no mejoraba el ajuste del modelo. *Variable de referencia.

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI (2020).

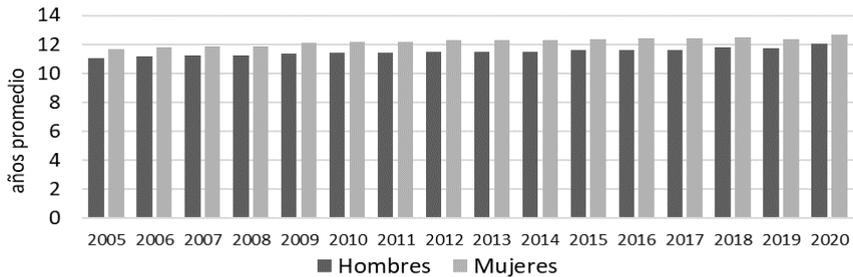
Para este análisis se utilizaron las rutinas diseñadas por Jann (2008) en STATA, para el método de descomposición Oaxaca-Blinder, así como para la corrección del sesgo de selección de Heckman.

4. Diferencia salarial atribuida a la discriminación de género en México: Resultados

Para el análisis de los resultados, primero se muestran algunos datos de la

estadística descriptiva. En todo el periodo analizado las mujeres económicamente activas tienen más años promedio de escolaridad que los hombres, en el último año fue de 12.7 años promedio para las mujeres y de 12 años promedio para los hombres, en el siguiente gráfico 1 se muestran los resultados.

Gráfico 1
Años promedio de escolaridad

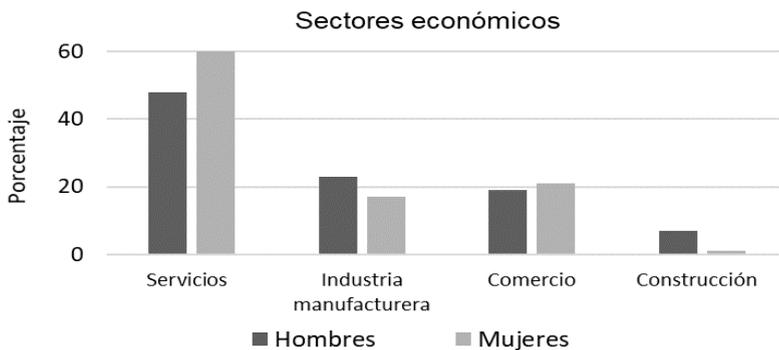


Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI, del tercer trimestre de cada año.

En cuanto a los sectores y ocupaciones no hay una variación importante a lo largo del periodo, por lo tanto, el gráfico 2 y en el gráfico 3

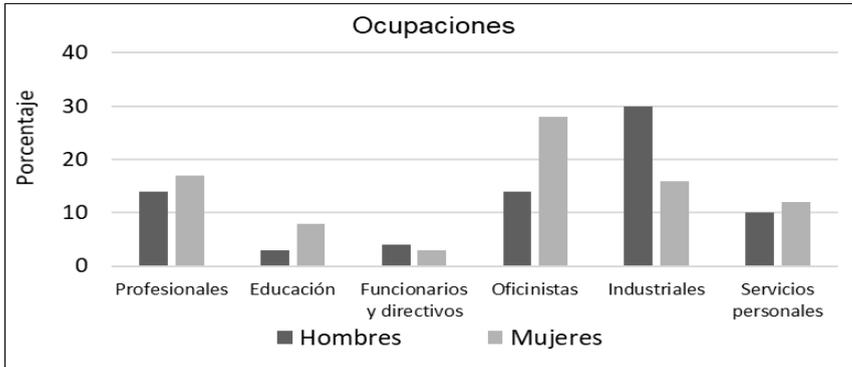
se muestra el promedio del periodo de concentración en los sectores económicos y en las ocupaciones.

Gráfico 2
Concentración en sectores económicos promedio de 2005 a 2020



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI, del tercer trimestre de cada año.

Gráfico 3
Concentración en ocupaciones promedio de 2005 a 2020



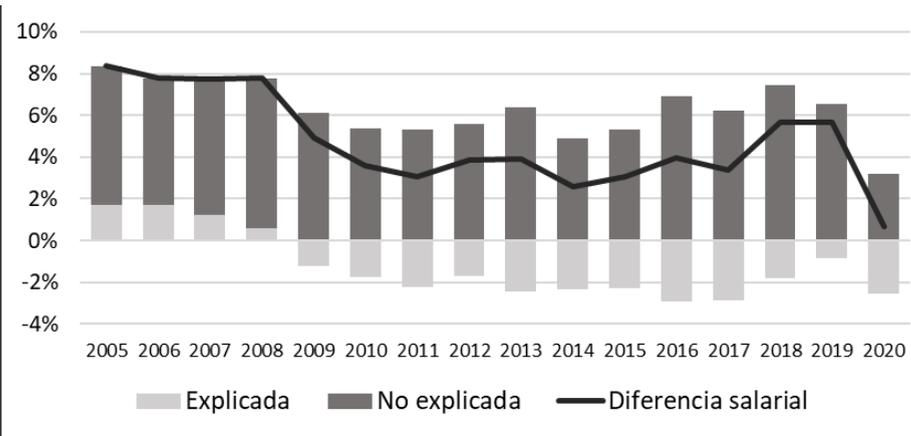
Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI, del tercer trimestre de cada año.

Se observa que las principales diferencias son en el sector servicios y ocupación oficinistas, siendo las mujeres las que se concentran más, además esta ocupación es catalogada como femenina; la otra diferencia es en la ocupación de

trabajadores industriales, siendo los hombres los que se concentran más.

En el gráfico 4, se presenta la diferencia salarial entre hombres y mujeres con corrección de sesgo de selección.

Gráfico 4
Diferencia salarial



Nota: Incluye la corrección de sesgo de selección. Año 2020 diferencia no estadísticamente significativa.

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI, del tercer trimestre de cada año.

En el gráfico se observa una diferencia salarial de 8.4% en el 2005, pero ha disminuido a lo largo del periodo, con un incremento a 5.6% en los años 2018 y 2019. Sin embargo, se ve una mejora en el año 2020, pero puede ser una mejora disimulada por la contingencia sanitaria de la pandemia de Covid-19, que ocasionó decremento en las tasas de participación y cambios en las condiciones laborales, no tanto por la implementación de políticas públicas que hayan mejorado esta diferencia (García, 2021).

En cuanto a la parte explicada, es negativa a partir de 2009 haciendo que se reduzca la diferencia, en cambio la parte no explicada, que puede ser atribuida a la discriminación, todos los años es positiva, con un promedio de 6% en el periodo, alcanzando un valor máximo de 7.4% en el 2018.

El efecto de los factores de capital humano, estado conyugal, sectores económicos y ocupaciones, medidos en porcentaje, se indican en el gráfico 5. Los factores que más reducen la diferencia salarial explicada son los años de escolaridad en un 4.2% en promedio del periodo, también laborar en el sector de industria manufacturera la reduce en 1.4% en promedio. En cambio, lo que más aumenta es laborar

en el sector servicios, con un 2.4% en promedio del periodo, que es donde más se concentran las mujeres.

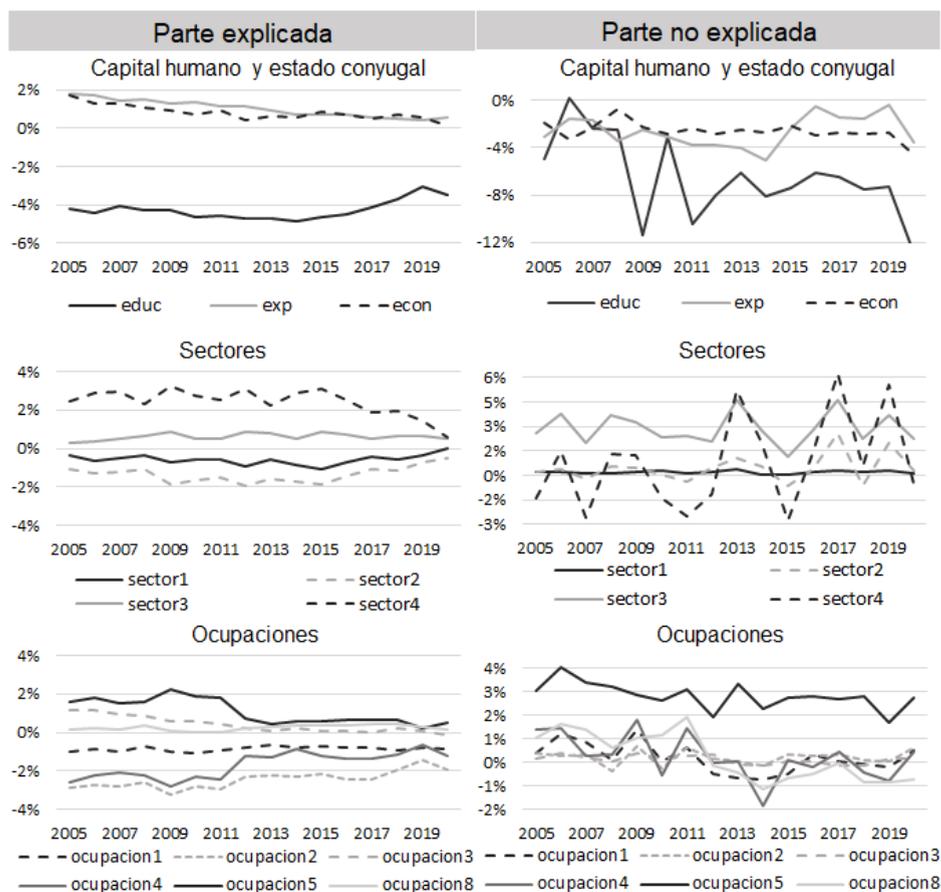
Es importante destacar que, a inicios del periodo, los sectores y sobre todo las ocupaciones tenían mayor impacto en la diferencia salarial, pero a finales del periodo este se ha reducido. En cuanto al estado conyugal de casado, a inicios del periodo incrementaba esta diferencia en 1.7%, pero ha ido disminuyendo, y en el año 2020 la diferencia es prácticamente nula, indicando que el estado conyugal no tiene impacto en la diferencia.

En la parte no explicada, los años de escolaridad reducen la brecha en un 6.5% en promedio, indicando que las mujeres ganan más que los hombres por cada año de educación, también la reduce los años de experiencia.

Por otra parte, aumenta está diferencia el laborar en el sector comercio en 2.9% en promedio, y trabajadores industriales en 2.8% en promedio, indicando que los hombres ganan más en este sector y ocupación.

Además, la variable mills agregada para la corrección de sesgo, es el atributo que más reduce la diferencia, indicando mayor sensibilidad en el salario de las mujeres.

Gráfico 5
Descomposición Oaxaca – Blinder



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI, del tercer trimestre de cada año.

Los resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder con

corrección de sesgo de selección se encuentran de la Tabla 1 a la Tabla 4.

Tabla 1
Descomposición de las diferencias salariales de 2005 a 2008

Año	2005		2006		2007		2008	
	Generales		Generales		Generales		Generales	
Grupo 1:	3.2422***		3.3033***		3.3495***		3.3742***	
Hombres	-0.0042		-0.0041		-0.0041		-0.0042	
Grupo 2:	3.1586***		3.2254***		3.2721***		3.2965***	
Mujeres	-0.0053		-0.005		-0.005		-0.0051	
Diferencia	0.0836***		0.0779***		0.0774***		0.0777***	
	-0.0068		-0.0065		-0.0065		-0.0066	
Explicada	0.0172***		0.0169***		0.0125**		0.006	
	-0.0054		-0.0051		-0.005		-0.005	
No explicada	0.0664***		0.061***		0.0649***		0.0716***	
	-0.0063		-0.006		-0.006		-0.006	
	Explicada	No explicada						
Educ	-0.0419***	-0.0497*	-0.0439***	0.0017	-0.0403***	-0.0241	-0.0425***	-0.0252
	-0.0027	-0.0263	-0.0026	-0.0253	-0.0025	-0.0259	-0.0027	-0.0268
exp	0.0182***	-0.0302***	0.0173***	-0.0153	0.014***	-0.0171	0.0148***	-0.0343***
	-0.0013	-0.0117	-0.0012	-0.011	-0.0011	-0.011	-0.0012	-0.0115
econ	0.0169***	-0.0191***	0.013***	-0.0326***	0.0126***	-0.0225***	0.0105***	-0.0077
	-0.0026	-0.0063	-0.0022	-0.006	-0.0023	-0.0059	-0.0022	-0.0061
sector1	-0.0038***	0.0024***	-0.0062***	0.0019**	-0.0051***	0.0016**	-0.0034**	0.0014
	-0.0012	-0.0009	-0.0013	-0.0008	-0.0014	-0.0007	-0.0015	-0.0009
sector2	-0.0108***	0.0024	-0.013***	0.004	-0.0123***	-0.0025	-0.0109***	0.0053
	-0.0014	-0.0088	-0.0014	-0.0076	-0.0014	-0.0079	-0.0014	-0.0083
sector3	0.0031**	0.026**	0.0036***	0.0378***	0.0054***	0.0203**	0.0064***	0.0372***
	-0.0013	-0.0102	-0.0013	-0.009	-0.0014	-0.0098	-0.0013	-0.0111
sector4	0.0246***	-0.014	0.0292***	0.0149	0.0295***	-0.0259	0.0234***	0.0127
	-0.0026	-0.0284	-0.0027	-0.0249	-0.0026	-0.0268	-0.0027	-0.0305
ocupacion1	-0.0098***	0.0039	-0.0086***	0.0119***	-0.0101***	0.0083**	-0.0076***	0.001
	-0.0012	-0.0038	-0.0012	-0.0035	-0.0012	-0.0037	-0.0011	-0.0036
ocupacion2	-0.0291***	0.0039	-0.0274***	0.0029	-0.0283***	0.0033	-0.0259***	-0.0037
	-0.0017	-0.0025	-0.0016	-0.0024	-0.0016	-0.0024	-0.0016	-0.0025
ocupacion3	0.0115***	0.0015	0.0113***	0.0041***	0.0092***	0.0019	0.009***	0.0006
	-0.0013	-0.0013	-0.0013	-0.0013	-0.0012	-0.0013	-0.0011	-0.0012
ocupacion4	-0.0259***	0.0141**	-0.0226***	0.0143***	-0.0207***	0.0028	-0.0223***	0.0032
	-0.0018	-0.0057	-0.0016	-0.0054	-0.0016	-0.0053	-0.0017	-0.0052

ocupacion5	0.0156***	0.0304***	0.0177***	0.0405***	0.0151***	0.0339***	0.0158***	0.0322***
	-0.0014	-0.0035	-0.0014	-0.0034	-0.0014	-0.0034	-0.0015	-0.0032
ocupacion8	0.0016***	0.0103***	0.0018***	0.016***	0.0014**	0.0142***	0.0034***	0.0062**
	-0.0005	-0.0028	-0.0006	-0.0026	-0.0006	-0.0027	-0.0007	-0.0027
mills	0.047***	-0.0575***	0.0446***	-0.0561***	0.042***	-0.054***	0.0352***	-0.0834***
	-0.0037	-0.0162	-0.0032	-0.0152	-0.0031	-0.0148	-0.0029	-0.0152
Constante		0.142**		0.015		0.1246**		0.1259*
		-0.0655		-0.0584		-0.0621		-0.0673

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.
 Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI, del tercer trimestre de cada año.

Tabla 2
Descomposición de las diferencias salariales de 2009 a 2012.

Año	2009		2010		2011		2012	
	Generales		Generales		Generales		Generales	
Grupo 1:	3.3763***		3.4025***		3.4076***		3.4363***	
<i>Hombres</i>	-0.0044		-0.0044		-0.0043		-0.0044	
Grupo 2:	3.3271***		3.3664***		3.3772***		3.3977***	
<i>Mujeres</i>	-0.0055		-0.0056		-0.0056		-0.0056	
Diferencia	0.0492***		0.0361***		0.0304***		0.0387***	
	-0.007		-0.0071		-0.0071		-0.0071	
Explicada	-0.0122**		-0.0177***		-0.0226***		-0.0171***	
	-0.0053		-0.0053		-0.0052		-0.0053	
No explicada	0.0614***		0.0538***		0.053***		0.0557***	
	-0.0064		-0.0064		-0.0062		-0.0063	
	Explicada	No explicada						
educ	-0.0426***	-0.1134***	-0.046***	-0.0307	-0.0458***	-0.1042***	-0.0472***	-0.0794***
	-0.0026	-0.0291	-0.0027	-0.0285	-0.0027	-0.0285	-0.0028	-0.0299
exp	0.0128***	-0.025**	0.0134***	-0.0301**	0.0111***	-0.0374***	0.0112***	-0.0375***
	-0.0012	-0.0122	-0.0012	-0.0118	-0.0011	-0.0116	-0.0012	-0.0122
econ	0.0095***	-0.022***	0.0069***	-0.0285***	0.0096***	-0.0231***	0.0044**	-0.0288***
	-0.0022	-0.0066	-0.0022	-0.0063	-0.0021	-0.0064	-0.0021	-0.0064
sector1	-0.0075***	0.002**	-0.0056***	0.0026***	-0.006***	0.0011	-0.0096***	0.0019**
	-0.0015	-0.001	-0.0016	-0.001	-0.0015	-0.001	-0.0015	-0.0009
sector2	-0.0187***	0.0045	-0.0169***	0.0008	-0.015***	-0.0037	-0.0191***	0.0043
	-0.0019	-0.0079	-0.0019	-0.0096	-0.0017	-0.0085	-0.002	-0.0087
sector3	0.009***	0.0331***	0.0053***	0.0234*	0.0054***	0.0239**	0.0087***	0.0206*

Corrales Borboa, Lorena Guadalupe y Retamoza López, Arturo
Diferencia salarial atribuida a la discriminación de género en México

	-0.0027	-0.0304	-0.0027	-0.0291	-0.0026	-0.029	-0.0026	-0.0289
exp	0.0089***	-0.0403***	0.0074***	-0.05***	0.0074***	-0.024**	0.0067***	-0.005
	-0.0011	-0.0121	-0.001	-0.0118	-0.001	-0.0116	-0.001	-0.0113
econ	0.0062***	-0.0246***	0.0055***	-0.0271***	0.0088***	-0.0209***	0.0071***	-0.0294***
	-0.002	-0.0067	-0.0019	-0.0065	-0.0019	-0.0066	-0.0019	-0.0065
sector1	-0.0056***	0.0035***	-0.0084***	0.0007	-0.0105***	0.0008	-0.0073***	0.0021**
	-0.0015	-0.0012	-0.0015	-0.001	-0.0016	-0.001	-0.0017	-0.001
sector2	-0.0162***	0.0105	-0.0175***	0.0057	-0.0187***	-0.0068	-0.0145***	0.0036
	-0.0018	-0.0115	-0.0019	-0.0096	-0.002	-0.0107	-0.0018	-0.0107
sector3	0.0082***	0.0464***	0.0048***	0.0279***	0.0087***	0.0113	0.0073***	0.0276**
	-0.0018	-0.0138	-0.0018	-0.0108	-0.0019	-0.0118	-0.0017	-0.012
sector4	0.0223***	0.0521	0.0286***	0.0197	0.0309***	-0.0277	0.0256***	0.0138
	-0.0029	-0.0377	-0.0032	-0.031	-0.0032	-0.0333	-0.0032	-0.0327
ocupacion1	-0.0068***	-0.0067	-0.0082***	-0.007*	-0.0074***	-0.0052	-0.0078***	0.0032
	-0.0011	-0.0042	-0.0011	-0.004	-0.0011	-0.0041	-0.0012	-0.0041
ocupacion2	-0.0225***	0.0006	-0.0233***	-0.0011	-0.0214***	0.0032	-0.0246***	0.0027
	-0.0017	-0.0025	-0.0016	-0.0025	-0.0016	-0.0024	-0.0017	-0.0025
ocupacion3	0.001	-0.0006	0.0023**	-0.0014	0.001	0.0002	0.0007	0.0002
	-0.001	-0.0014	-0.0009	-0.0013	-0.0009	-0.0014	-0.001	-0.0013
ocupacion4	-0.0132***	0.0002	-0.0087***	-0.0181***	-0.0126***	0.001	-0.0136***	-0.002
	-0.0018	-0.0056	-0.0016	-0.0049	-0.0016	-0.005	-0.0017	-0.0051
ocupacion5	0.0046***	0.0334***	0.0057***	0.0229***	0.0058***	0.0272***	0.0063***	0.0281***
	-0.0015	-0.004	-0.0014	-0.0038	-0.0014	-0.0041	-0.0015	-0.0041
ocupacion8	0.0027***	-0.0045	0.0036***	-0.0112***	0.0035***	-0.0068**	0.0033***	-0.0049
	-0.0009	-0.003	-0.0008	-0.0029	-0.0009	-0.0029	-0.0008	-0.003
mills	0.0329***	-0.0755***	0.0331***	-0.0888***	0.028***	-0.0408***	0.0261***	-0.0339**
	-0.0027	-0.0162	-0.0026	-0.0156	-0.0025	-0.0154	-0.0025	-0.0148
Constante		0.1305*		0.2574***		0.2158***		0.1241*
		-0.0791		-0.0688		-0.0729		-0.0708

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.
Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI, del tercer trimestre de cada año.

Tabla 4
Descomposición de las diferencias salariales de 2017 a 2020

Año	2017	2018	2019	2020
	Generales	Generales	Generales	Generales
Grupo 1:	3.5866***	3.6528***	3.7027***	3.7766***
<i>Hombres</i>	-0.0043	-0.0042	-0.0039	-0.0053
Grupo 2:	3.5529***	3.5964***	3.6462***	3.77***
<i>Mujeres</i>	-0.0055	-0.0053	-0.0049	-0.0069

Diferencia	0.0337***	0.0564***	0.0565***	0.0066				
	-0.0069	-0.0067	-0.0063	-0.0087				
Explicada	-0.0287***	-0.0178***	-0.0087**	-0.0254***				
	-0.005	-0.0048	-0.0043	-0.0058				
No explicada	0.0625***	0.0742***	0.0652***	0.032***				
	-0.0063	-0.0061	-0.0057	-0.008				
	Explicada	No explicada						
educ	-0.0415***	-0.0642**	-0.0371***	-0.0758**	-0.0302***	-0.0723***	-0.0349***	-0.1286***
	-0.0024	-0.0303	-0.0024	-0.0298	-0.0021	-0.0274	-0.0028	-0.0393
exp	0.0054***	-0.0148	0.005***	-0.0152	0.0044***	-0.0034	0.0056***	-0.0355**
	-0.0009	-0.0118	-0.0008	-0.0116	-0.0007	-0.0109	-0.001	-0.0149
econ	0.0052***	-0.0267***	0.0071***	-0.0285***	0.0055***	-0.0273***	0.0012	-0.0453***
	-0.0017	-0.0067	-0.0017	-0.0063	-0.0015	-0.006	-0.0019	-0.0082
sector1	-0.004**	0.0026**	-0.0057***	0.0022**	-0.0037**	0.0033***	-0.0003	0.0015
	-0.0018	-0.0011	-0.0016	-0.0011	-0.0017	-0.0009	-0.0015	-0.0014
sector2	-0.0107***	0.0259**	-0.0119***	-0.0064	-0.0072***	0.0195	-0.0051***	0.0031
	-0.0017	-0.0129	-0.0017	-0.0109	-0.0013	-0.013	-0.0013	-0.0169
sector3	0.0052***	0.0462***	0.0068***	0.0222*	0.0068***	0.0369***	0.0051***	0.0229
	-0.0015	-0.0131	-0.0017	-0.0115	-0.0015	-0.0115	-0.0016	-0.016
sector4	0.0186***	0.0624*	0.0195***	0.0059	0.0148***	0.056*	0.0058**	-0.0054
	-0.0033	-0.0356	-0.0029	-0.0311	-0.0026	-0.0303	-0.0025	-0.0405
ocupacion1	-0.0081***	0.0005	-0.0092***	-0.001	-0.0077***	-0.0017	-0.0089***	0.0051
	-0.0012	-0.0041	-0.0012	-0.0042	-0.0011	-0.0039	-0.0014	-0.0055
ocupacion2	-0.0248***	0.0035	-0.0194***	0.0013	-0.0145***	0.0007	-0.0192***	0.0065*
	-0.0017	-0.0025	-0.0015	-0.0023	-0.0012	-0.002	-0.002	-0.0034
ocupacion3	0.0003	-0.0014	0.0025***	-0.0013	0.0008	0.0016	-0.0011	0.0015
	-0.001	-0.0013	-0.0008	-0.0012	-0.0009	-0.0012	-0.0011	-0.0019
ocupacion4	-0.0136***	0.0046	-0.0114***	-0.004	-0.0067***	-0.0075	-0.0124***	0.0044
	-0.0016	-0.0049	-0.0016	-0.005	-0.0014	-0.0046	-0.0017	-0.0061
ocupacion5	0.0064***	0.0266***	0.0066***	0.0277***	0.0025**	0.0167***	0.0054***	0.0274***
	-0.0015	-0.0046	-0.0014	-0.0043	-0.0011	-0.0048	-0.0014	-0.0061
ocupacion8	0.0047***	-0.0001	0.0041***	-0.0084***	0.0031***	-0.0082***	0.0014	-0.0071**
	-0.0008	-0.0032	-0.0008	-0.003	-0.0007	-0.0028	-0.001	-0.0036
mills	0.0282***	-0.0436***	0.0252***	-0.0411***	0.0235***	-0.0314**	0.032***	-0.1082***
	-0.0024	-0.0154	-0.0023	-0.0153	-0.002	-0.0143	-0.0027	-0.0224
Constante		0.0409		0.1966***		0.0823		0.2897***
		-0.0788		-0.0706		-0.0694		-0.0945

Nota: Errores estándares robustos entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE, INEGI, del tercer trimestre de cada año.

En todos los años analizados los hombres ganan más que las mujeres, a pesar de que el estudio es en el mercado formal y en las zonas urbanas, donde hay más oportunidades para ellas.

El laborar en cierto sector u ocupación tiene influencia en la diferencia salarial, por lo tanto, tener ocupaciones estereotipadas como femeninas y masculinas, así como concentrarse en el sector servicios, el cual es un sector mayormente ocupado por las mujeres, no solo segrega a las mujeres, sino que afecta en sus salarios. A su vez, la segregación ocupacional está relacionada con la división sexual del trabajo, que asigna las tareas y actividades que son adecuados para las mujeres y para los hombres.

En cuanto al factor educativo, años de escolaridad, es el que más reduce la diferencia tanto en la parte explicada como en la no explicada, debido a que las mujeres económicamente activas están alcanzando mayores niveles educativos.

Aun así, esta diferencia salarial no solo puede ser atribuida a estos factores sectoriales u ocupacionales, y aumentar el nivel educativo tampoco resuelve el problema de la brecha salarial; en todo el periodo se observa una diferencia que puede ser atribuida a la discriminación, ya sea por gusto por discriminar a las mujeres o por la creencia de que las mujeres tienen una menor capacidad y productividad con respecto a los hombres. Por lo tanto, se necesitan estrategias que ayuden a generar este cambio, no solo en el mercado laboral sino en otros ámbitos que afectan a la igualdad de género, sobre todo eliminar los estereotipos de género, y que las ocupaciones y sectores no sean catalogados.

5. Conclusiones

Luego del análisis realizado, es evidente la necesidad de crear políticas públicas para conciliar el trabajo y la familia, como son licencias de paternidad, estableciendo un mayor periodo para los padres, esto puede ayudar a tener mismas oportunidades laborales e ir cambiando ese rol de género, en el cual solo las mujeres deben cuidar a los hijos. Además, establecer programas de guarderías, estancias infantiles y otros sistemas de apoyo para que las mujeres con hijos puedan incorporarse más fácilmente al mercado laboral y poder tener un crecimiento profesional. También políticas públicas que promuevan la igualdad en diferentes ámbitos, como escuela, sociedad, familia y trabajo, pero hacerlo de forma integral, porque lo aprendido en cada uno de estos ámbitos repercute en los otros, y que las oportunidades sociales, laborales y educativas sean iguales.

Para investigaciones futuras es importante incorporar la cantidad de hijos, analizar si por si por el hecho de ser madre esta diferencia se hace mayor, además incluir cómo las responsabilidades del hogar y de los hijos, que son principalmente de las mujeres, impactan en la desigualdad salarial.

Asimismo, a partir del año 2020, año que inició la contingencia sanitaria de la pandemia de Covid-19, es importante poner especial atención a las desigualdades de género, sobre todo porque pueden surgir nuevas desigualdades que afecten más a las mujeres.

Por último, se expone la importancia de seguir monitoreando estas desigualdades, tener más cifras desagradadas por género y que las

oportunidades, responsabilidades y derechos sean igualitarios en todas las regiones de México.

Referencias bibliográficas

- Aigner, D. y Cain, G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175-187. <https://www.jstor.org/stable/2522871>
- Aguilar, S., Arceo, E. y De la Cruz, E. (2019). Inside the Black Box of Child Penalties. SSRN 3497089.
- Arceo, E. y Campos, R. (2014a). Race and Marriage in the Labor Market: A Discrimination Correspondence Study in a Developing Country. *American Economic Review*, 104(5), 376-80. 10.1257/aer.104.5.376
- Arceo, E., Campos R. (2014b). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El trimestre económico*, 81(323), 619-653. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v81n323/2448-718X-ete-81-323-00619.pdf>
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. Discrimination in Labor Markets, *Princeton University Press*, 3(10), 3-33.
- Baquero, J., Guataqui, J. y Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. *Economía, Borradores de investigación*, 8. https://www.urosario.edu.co/urosario_files/PortalUrosario/b9/b95818eb-c9d8-42a9-b1d3-3b398cdd9e65.pdf
- Becker, G. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), S33-S58.
- Becker, G. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Becker, G. (2010). *Economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Bergmann, B. (1974) Occupational Segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110.
- Blau, F. y Kahn, L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.20160995>
- Blinder, A. (1973) Wage discrimination: Reduced form and structural estimates, *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Calónico, S., Ñopo, H. (2009). Gender segregation in the workplace and wage gaps: evidence from urban México 1994-2004. *Occupational and Residential Segregation*, 17, 245-270. <https://publications.iadb.org/en/publication/gender-segregation-workplace-and-wage-gaps-evidence-urban-mexico-1994-2004>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40668/S1600946_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 43, 11-33.
- García, A. (2021). Coronavirus recortó a diferencia de salarios entre mujeres y hombres. *El economista*. <https://www.economista.com.mx/economia/Coronavirus-recorto-la-diferencia-de-salarios-entre-mujeres-y-hombres-20210821-0023.html>

- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1), 153-161
- INEGI. (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. Microdatos. Base de datos. 2005 a 2020 tercer trimestre. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos>
- INMUJERES. (2007). *Glosario de Género*. Instituto Nacional de las Mujeres.
- Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Kleven, H. y Landais, C. (2017). Gender Inequality and Economic Development: Fertility, Education and Norms, *Economica*, 84(334), 180-209.
- Lago, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Reis*, 98, 171-196. <https://www.jstor.org/stable/40184443>
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la sección*, 47, 216-229.
- Mendoza, M., Cardero, M. y Ortiz, A. (2017). Algunos hechos estilizados y explicativos sobre el diferencial y la discriminación salarial por sexo en México, 1987-2015. *Investigación económica*, 76(301), 103-135. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672017000300103
- Mendoza, J. y García, K. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 40(156), 77-99.
- Meurs, D. y Pora, P. (2019). Gender Equality on the Labour Market in France: A Slow Convergence Hampered by Motherhood. *Economie et Statistique*, 510(1), 109-130.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic Research, Inc.
- Neuman, S. y Oaxaca, R. (2004). Wage decompositions with selectivity-corrected wage equations: A methodological note. *The Journal of Economic Inequality*, 2(1), 3-10.
- Neumark, D. (2018). Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799-866.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (2018). *El crecimiento mundial del salario registra el nivel más bajo desde 2008 mientras que las mujeres todavía ganan 20 por ciento menos que los hombres*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_650648/lang--es/index.htm
- Pérez Cruz, J. A., & Ceballos Álvarez, G. I. (2021). Dimensionando la precariedad laboral en México de 2005 a 2015, a través del Modelo Logístico Ordinal Generalizado. *Nóesis. Revista De Ciencias Sociales*, 28(55), 109-135. <https://doi.org/10.20983/noesis.2019.1.6>
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 659-661.
- Rodríguez, R. y Castro, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones, *Economía, sociedad y*

- territorio, 14(46), 655-686.
- Rodríguez Pedraza, Y. (2020). La feminización de la pandemia COVID19 en México. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(90), 414-425. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32386>
- Soto, G. (2012). Factores que condicionan el desempeño femenino en América Latina, *Revista Gaceta Laboral*, 18(3), 289-308.
- Tello, C. y Vargas, O. (2020). Género y trabajo en tiempos del COVID-19: una mirada desde la interseccionalidad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 90, 389-393.
- World Economic Forum (2018). *The Global Gender Gap Report*. <https://es.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>