

# **Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco:**

Un análisis de la segregación del trabajo  
por género y región 2016







# Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco:

Un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016



Primera edición 2016  
Guadalajara, Jalisco

**COORDINADORA DEL PROYECTO**

Raquel Edith Partida Rocha

**ELABORADO PARA**

- Consejo Económico y Social de Jalisco para el Desarrollo y la Competitividad (CESJAL)
- Comisión de Seguridad Jurídica, Pública y Laboral
- Comité de Evaluación y Seguimiento de las Políticas del Trabajo (CESPT)
- Comisión de Igualdad de Género e Inclusión Social

**COLABORACIÓN**

- Instituto Jalisciense de las Mujeres
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Jalisco

La voluntad del Consejo Económico y Social del Estado de Jalisco para el Desarrollo y la Competitividad (CESJAL) se manifiesta a través de los documentos de recomendaciones y opinión aprobados por su pleno, así como de las determinaciones de la mesa directiva y su presidencia, en el ámbito de sus competencias legales. La representación otorgada por acto jurídico se limitará a lo establecido exactamente en el instrumento respectivo. En el resto de los casos, la opinión, juicios de valor, voluntades o consideraciones, contenidas en estudios, dictámenes, documentos o acuerdos, son responsabilidad exclusiva de quien las emite o suscribe, sean cuerpos colegiados como las Comisiones, o manifestaciones individuales de opinión, análisis o voluntad.

Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

Hecho e impreso en México  
*Printed and made in Mexico*

# Índice

Introducción .....	9
Descripción del Informe .....	13

## **1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL**

Introducción .....	17
<b>1. Marco internacional .....</b>	<b>20</b>
<b>1.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas         de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) .....</b>	<b>25</b>
<b>1.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) .....</b>	<b>25</b>
<b>2. Marco jurídico institucional en México .....</b>	<b>29</b>
<b>2.1. Proequidad .....</b>	<b>29</b>
<b>2.2. Ley nacional para la igualdad entre mujeres y hombres .....</b>	<b>32</b>
<b>2.3. Proigualdad .....</b>	<b>34</b>
<b>2.4. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015         en igualdad laboral y no discriminación .....</b>	<b>36</b>
<b>3. Marco normativo e institucional en Jalisco .....</b>	<b>38</b>
<b>3.1. Ley estatal para la igualdad entre mujeres y hombres .....</b>	<b>38</b>
<b>3.2. Ley estatal para promover la igualdad, prevenir         y eliminar la discriminación en el estado de Jalisco .....</b>	<b>39</b>
<b>3.3. Comité de Evaluación y Seguimiento de las Políticas         del Trabajo .....</b>	<b>41</b>
<b>3.4. Juntos por Ellas .....</b>	<b>41</b>



## 2. LA BRECHA SALARIAL DESDE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL

1. El estado de la cuestión .....	45
1.1. La explicación de la segmentación del mercado laboral .....	45
1.2. La segmentación del mercado de trabajo y brecha salarial desde la academia .....	46
1.3. La segmentación del mercado de trabajo y brecha salarial desde los sindicatos y las empresas .....	51
1.4. La segmentación del mercado de trabajo y brecha salarial desde el Congreso de la Unión .....	52
2. Herramientas para identificar la brecha salarial en Jalisco .....	54
2.1. Metodología aplicada sobre la brecha salarial en el mercado laboral en el estado de Jalisco .....	54
2.2. Encuesta sobre la brecha salarial en nueve zonas metropolitanas del Estado de Jalisco .....	62

## 6

## 3. LA BRECHA SALARIAL EN EL MERCADO LABORAL DE LAS ZONAS METROPOLITANAS DEL ESTADO DE JALISCO

1. Característica del mercado laboral en Jalisco .....	67
2. Los salarios en las Zonas Metropolitanas de Jalisco .....	76

## 4. NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LAS MUJERES EN LAS ZONAS METROPOLITANAS DE JALISCO

Introducción .....	135
1. Nivel de Escolaridad de las mujeres en las zonas metropolitanas de Jalisco .....	139

**5. TRABAJO CALIFICADO Y NO CALIFICADO DE LAS MUJERES EN LAS ZONAS METROPOLITANAS DE JALISCO**

Introducción .....161

1. Trabajo calificado o no calificado de las mujeres ..... 162

2. Antigüedad en el puesto ..... 168

**6. EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO EN LAS MUJERES DE LAS ZONAS METROPOLITANAS DE JALISCO**

Introducción ..... 181

1. Trabajo doméstico no remunerado ..... 182

2. La doble jornada en las mujeres .....190

**7. CONCLUSIONES A MANERA DE RECOMENDACIONES ..... 197**

**ANEXOS ..... 205**

**BIBLIOGRAFÍA ..... 225**





## Introducción

La brecha salarial en el estado de Jalisco, es un tema de suma relevancia, pues la diferencia entre salarios de mujeres y hombres es parte de una problemática del empleo femenino tanto en el orden nacional como mundial. Este impacto, varía entre estados, regiones y países. Se identifican al menos dos factores principales que explican la desigualdad salarial, por un lado la segmentación del mercado laboral y por el otro las prácticas de discriminación por razón del género. Existen estudios a nivel internacional que demuestran que los hombres ganan más que las mujeres en todas las edades, cualquiera que sea su nivel de educación, en cualquier tipo de empleo o categoría ocupacional –sea por cuenta propia, empleador o empleado– y tanto en empresas grandes como pequeñas. La brecha salarial a nivel mundial entre mujeres y hombres de distintas naciones es en promedio del 15,6 %, y oscilaría entre el 10 y 30 % de acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008). Para Europa es del 17 % y se ha estimado que una mujer debe trabajar un mes y 22 días más en un año para ganar lo mismo que un hombre. En América Latina, el salario promedio por hora trabajada por una mujer –excluido el servicio doméstico– equivalía, unos años atrás, al 91% del salario promedio de un hombre, aunque esta cifra admite muchas variaciones (OIT, 2001). En Chile, Argentina, Brasil y Uruguay se ha debatido sobre la brecha salarial entre



mujeres y hombres y estas regiones han logrado construir políticas públicas en función de abatir dichas desigualdades a través de códigos y leyes.

En México los estudios del trabajo no se han centrado en la brecha salarial, los intereses de las investigaciones se concentran en el proceso de reestructuración productiva, en el incremento cuantitativo de la participación femenina en el mercado de trabajo, en las formas de ocupación del empleo con bajos ingresos, en la falta de seguridad laboral, en la informalidad en el proceso de contratación, en la participación de los mercados profesionales, en el incremento de la actividad empresarial y en otros trabajos masculinizados. Sin embargo no se resalta el punto de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, lo que pone en desventaja la comparación con otros países de América Latina y del mundo, pues de acuerdo con la OIT, en México se estima una brecha salarial del 22%.

El interés por conocer las diferencias salariales entre mujeres y hombres en el mundo laboral de Jalisco surge en las reuniones realizadas en el Comité de Evaluación y Seguimiento de las Políticas del Trabajo (CESPT), en la Comisión de Igualdad de Género e Inclusión Social junto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS), en el Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM) y en la Comisión de Seguridad Jurídica, Pública y Laboral del Consejo Económico y Social de Jalisco para el Desarrollo y la Competitividad (CESJAL).

Lo que aquí se expone es el resultado del *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco: un análisis segmentado por género y región*,<sup>1</sup> el cual parte de una pregunta de investigación inicial: ¿por qué existe la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco? La hipótesis de trabajo plantea que sí existe la brecha salarial en la entidad y que ésta depende no sólo de la diferencia de los salarios, sino que intervienen otros factores tales como el tiempo dedicado al trabajo productivo, nivel educativo, puesto que se desempeña, número de horas dedicado al trabajo doméstico

1. Dos elementos clave para la buena ejecución del proyecto fueron: por un lado El Instituto Jalisciense de las Mujeres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco, quiénes sin duda dieron un gran soporte para el desarrollo de la investigación y además mostraron completa disposición, facilitaron información, establecieron los contactos con los distintos actores locales, presidentes municipales, regidores, empresarios y trabajadores. Por otro lado, también se debe reconocer que los gremios sindicales de la Confederación Mexicana de los Trabajadores y La Confederación Revolucionaria Mexicana, fueron de gran apoyo para la realización del trabajo de campo en las grandes empresas extranjeras y nacionales.

no remunerado, regiones y territorios en donde se presenta (urbana-rural) y las diferentes actividades económicas que se dan.

Este es un estudio pionero sobre los estudios de género y trabajo a nivel local y nacional, pues no existe evidencia de otras investigaciones elaboradas con el rigor metodológico y el cuidado de involucrar en la entidad por regiones, a los distintos actores del mundo del trabajo: trabajadoras y trabajadores, líderes sindicales del estado, empresarios y empresarias, representantes de los gobiernos municipales, directoras de los institutos municipales de las mujeres, regidores responsables de la igualdad de género y algunos de promoción económica.<sup>2</sup>

Esta investigación, tiene dos virtudes más que se deben resaltar: en primer lugar, se quiere exponer, que como resultado del análisis de la encuesta realizada al interior de los municipios de Jalisco a 1 489 trabajadores y trabajadoras de 30 municipios divididos en sectores económicos y grupos de actividad, se elaboró el primer *Banco de Datos Municipal del Trabajo* (BDMT) en el cual se obtienen registros del mundo laboral y género en la entidad desagregado por municipios. En él se encuentra información de asalariadas y no asalariadas, trabajadoras jornaleras, domésticas, de las maquiladoras y de las autopartes, recamareras, metal mecánica, confección, servicios, comercio, de los municipios e instituciones educativas públicas y privadas. Segundo, el Banco de Datos Municipal del Trabajo, es una herramienta que permite incidir en la realización de políticas públicas para el trabajo y género adecuadas a lo que requiere nuestra entidad. El BDMT cuenta con su página de internet [www.brechasalarial.com.mx](http://www.brechasalarial.com.mx) en donde se exponen los resultados de la investigación y pueden ser consultados por cualquier persona interesada –existe un banner que permite calcular la brecha salarial de mujeres y hombres.

Jalisco se ha sumado al esfuerzo de incentivar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Nuestra entidad es una de las principales generadores de empleo formal e informal de mujeres y hombres asalariados y no asalariados, es una región industrializada con actividades agroindustriales, manufactureras, de comercio y de servicios. El mercado laboral femenino

---

2. Se sugiere revisar los últimos encuentros de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET) en donde los puntos de discusión están centrados en otras agendas.





en la entidad es heterogéneo en el entendido que presenta una variedad de formas de trabajo que marcan aún más las diferencias en las brechas salariales y en las condiciones de trabajo.

El objetivo general de este estudio –la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco– es hacer un análisis de la segregación del trabajo<sup>3</sup> por género y región para demostrar como se da la brecha salarial entre mujeres y hombres en el mercado laboral de la entidad en zonas metropolitanas urbanas y rurales,<sup>4</sup> con el interés de proponer políticas públicas y sociales en relación a:

- a) Aumento del nivel de escolaridad en las mujeres.
- b) Puesto de trabajo de acuerdo al perfil educativo.
- c) Al cuidado de la familia y visibilizar el trabajo doméstico no remunerado.
- d) Dedicación a las horas que trabaja de forma remunerada.
- e) Mejores condiciones y prestaciones laborales.
- f) Ingresos económicos remunerados igual que a los hombres.

Lo anterior se puede lograr a través de la implementación de programas institucionales y sociales de largo alcance que incentiven la participación femenina en condiciones de igualdad laboral, salarial y reasignación de tareas del

- 
3. Aquí se coincide con Fernández (2012), al señalar que las teorías de la segmentación ofrecen un esquema útil para comprender la relación entre las características de los puestos de empleo y la dinámica de acumulación del capital. En ese sentido la segmentación del trabajo tiene un reto que es el articular los elementos de la disciplina económica junto con la sociología del trabajo acerca de las representaciones en torno al empleo, la discriminación, la fragmentación, los salarios y la movilidad. En dicho articulado, se podrán encontrar elementos que permitan un correcto diagnóstico acerca de la segmentación de las trabajadoras y los trabajadores. En ese mismo sentido Chávez (2010) apunta que la segmentación es una propuesta teórica que concibe la esfera de la producción y de la reproducción en un solo sistema social a partir de: a) de entender la discriminación y la segregación desde el análisis de las mujeres en el mercado laboral; b) que el trabajo doméstico no remunerado pase a la esfera pública; c) que el trabajo asalariado considerado productivo sea sólo una parte del sistema social. Y el trabajo de reproducción no asalariado sea indispensable para la reproducción y calidad de la mano de obra. El problema de la reproducción no es un problema de mujeres, sino del orden social en su conjunto.
  4. Por Zonas Metropolitanas se entiende el territorio compuesto por más de dos municipios quienes concentran una población económicamente activa especializada en varias actividades económicas, son espacios estratégicos de vinculación entre regiones del estado y a su vez pueden estar relacionados con el mundo globalizado a través de la producción, de la manufactura, de la agroindustria, de los servicios, entre otros. Para ahondar más en el tema se sugiere checar Partida (2013), ahí se define que la metropolización con una ciudad principal de al menos 50 mil habitantes cuya área urbana trasciende los límites de otros municipios, con los que forma un ámbito urbano integrado física y funcionalmente.

hogar; y que permitan combatir la desigualdad desde la hipótesis de que ésta aumenta “cuando las mujeres ocupan empleos precarios”.

La creciente incorporación de la mano de obra femenina al mercado de trabajo se debe a dos situaciones: una es que sirve para cubrir las necesidades de las mujeres y su familia; y la otra es que juega un papel importante para el mercado laboral ya que los empleadores buscan contratar mano de obra flexible con bajos salarios –por lo general una mujer acepta bajos salarios–. Es decir, de acuerdo con García y Oliveira (1994), se ha detectado que las mujeres unidas con su pareja o que son jefas de familia, con bajos niveles de escolaridad y con la responsabilidad del cuidado de hijos, son quienes más se han insertado al mercado laboral asalariado con remuneraciones precarias.

Este estudio muestra a través de siete capítulos las causas y razones de porqué las mujeres, en general, han tenido un salario inferior al de los hombres; esta segmentación se explica en la teoría del capital humano, pues para ingresar al mercado laboral las mujeres enfrentan muchas barreras. Anteriormente el trabajo de las mujeres era considerado sólo como un complemento para la unidad doméstica familiar, y como tal era mal remunerado pues se justificaba que la mujer no iba a mantener un hogar. No obstante, las mujeres han logrado posicionarse en un mercado laboral para soportar las crisis económicas estructurales, a pesar de la segmentación que existe en determinados empleos, ocupaciones, profesiones, sectores y actividades, en comparación con los trabajos de los hombres.

## Descripción del Informe

Este informe se divide en siete capítulos. En el primero se expone el marco internacional en el cual el gobierno mexicano ha firmado distintos convenios para erradicar la discriminación en contra de las mujeres en la contratación del trabajo, acceso a la formación, ascensos y promociones, así como el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres que tiene un efecto directo sobre los niveles de la percepción de los salarios en las mujeres; se analiza la normatividad jurídica mexicana tal como





*Ley Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*; y dentro del Plan Nacional de Desarrollo se presentan los programas para las mujeres: *Proequidad*, *Proigualdad* y la *Norma 025 de la Conapred*. En cuanto a Jalisco, se analiza *Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* y la *Ley para promover la igualdad y prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Jalisco*. En el segundo capítulo se aborda esquemáticamente el estado de la cuestión sobre la brecha salarial desde diferentes perspectivas como la académica, los sindicatos, las empresas y el Congreso Local y se presentan las herramientas metodológicas aplicadas para el estudio de la brecha salarial en el mercado laboral en el estado de Jalisco. En el tercer capítulo se expone una descripción del mercado laboral de las mujeres en México, posteriormente en el estado de Jalisco y por último en las zonas metropolitanas de la entidad. En el cuarto capítulo se analizan y describen los elementos de los niveles de escolaridad de las mujeres por zonas metropolitanas. En el quinto capítulo se analizan los puestos de las trabajadoras y se muestra la calificación y la no calificación. Se continúa con el sexto capítulo que describe el trabajo doméstico no remunerado y la doble jornada. En el séptimo capítulo surgen las propuestas y las recomendaciones para disminuir la brecha salarial en un mercado segmentando de trabajo.



# 1

**Marco normativo  
internacional y nacional**



## Introducción

Actualmente, el Gobierno Federal de la Administración de Enrique Peña Nieto, se ha sumado a la agenda internacional de la Organización de las Naciones Unidas (onu-Mujer), para lograr que en el año 2030 las reformas estructurales económicas y sociales necesarias puedan abatir las desigualdades de género, en las que se logre la participación de las mujeres en el mercado laboral femenino de manera igualitaria para incidir en la disminución de las brechas del trabajo entre mujeres y hombres. Por ello, el Estado Mexicano se ha visto en la necesidad de impulsar políticas públicas de igualdad de género, que incorporen a mujeres y hombres al mercado laboral en circunstancias similares, como lo demanda la economía globalizada.<sup>5</sup> Además, que dentro del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 uno de los ejes prioritarios es incorporar la

---

5. Desde los gobiernos federales de Ernesto Zedillo, en el año de 1998 cuando se constituye la Comisión de Igualdad de Género en el Congreso de la Unión con el interés de estar acorde con los convenios internacionales que habían signado en la Conferencia de Beijing en 1985. Vicente Fox crea el Instituto Nacional para las Mujeres (Inmujeres) con dos programas Pro-equidad y Pro-igualdad. El Congreso de Jalisco en el 2000 que encabezó la diputada del partido Verde Ecologista Lilita Reguera. En el gobierno de Manuel Acuña Ramírez se formó el Instituto Jalisciense de las Mujeres dedicado al asistencialismo social.



perspectiva de género en la presente administración, pues se considera fundamental garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres: “Es inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos”. En el país, es el primer PND que incorpora la perspectiva de género como principio esencial:

“Es decir, que contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación. El objetivo es fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno. Lo anterior con el objeto de evitar que en las dependencias de la Administración Pública Federal se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación, mismos que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas.” (Diario Oficial de la Federación, 2013).

18

El interés surge debido a que uno de los puntos más cuestionados por parte de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), es que México, es uno de los países con menor tasa de participación en el mercado laboral femenino de América Latina, pues sólo representa un 47 % frente al 53 % con el promedio de la región. Esta desventaja se hace evidente, pues en nuestro país son las mujeres las que enfrentan la doble jornada laboral (trabajo doméstico no remunerado), más la actividad productiva y hay un rezago en relación a otros países como Chile, Brasil, Argentina o Uruguay por mencionar algunos.

De igual manera, se adolece del suficiente empoderamiento económico por parte de las mujeres pues muy pocas son propietarias de empresas, ocupan puestos directivos o son propietarias de bienes de capital (la mayoría es por herencia), y de acuerdo a los reportes mundiales (*Report Gap* 2015), pone en desventaja la paridad laboral ante la competencia global.<sup>6</sup> Este obstáculo se acrecentó en el momento, en que la participación femenina ingresó al mercado laboral, sin reformular una responsabilidad familiar del cuidado del hogar de manera compartida entre mujeres y hombres (Olavarría 2002). Las

6. En ese sentido los estudios de Guadalupe Bassols y Gina Zabwosoky, han mostrado la poca participación de las mujeres como dueñas de los bienes de producción y del capital.

mujeres se incorporan a la vida productiva sin modificar los patrones y roles sociales preestablecidos culturalmente, de ahí que ellas realicen la doble jornada de trabajo remunerado y no remunerado (como el doméstico en la reproducción de la familia y su cuidado).<sup>7</sup> La división de trabajo se concentra en actividades para las mujeres definidas en ocupaciones propias del género, con diferencias salariales, de formación académica, de puestos y ocupaciones así como de región (puntos geográficos definidos por la actividad productiva del territorio) respecto a los hombres.

Las directrices marcadas por parte de la OIT, en la última convención de Ginebra a principios de junio de 2016, señalan que se deben impulsar reformas que abatan las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral y generar un modelo productivo igualitario a nivel mundial. Aunque las diferencias entre mujeres y hombres no se resuelven entre los individuos, sino que es un problema de la estructura económica y social de cada país, es el Estado el que regula el mercado de trabajo femenino en correlación con la familia asumiendo su responsabilidad social. De acuerdo a las aproximaciones de las investigaciones de Sassen (2007), se están generando cambios en el funcionamiento de los mercados laborales, la polarización entre las empresas y los hogares en la organización espacial de las economías. Ello implica, transformaciones en los procesos globales de las grandes ciudades que afectan las unidades domésticas familiares, lo que ha generado un crecimiento del sector internacional de la economía urbana, ha propiciado nuevos criterios para la valorización del trabajo y los procesos productivos en zonas urbanas y rurales (Sassen, 2007:147).

En efecto, en México, se ha encontrado en diversos estudios que las mujeres de unidades domésticas en condiciones de pobreza urbana y rural son las que sostienen en gran parte las necesidades de los hogares. De acuerdo con Tepichin (2013) se ha demostrado que las actividades de crianza y cuidado de personas dependientes y así como la producción de bienes y servicios son fundamentales para los hogares y que la participación de las mujeres en el trabajo remunerado es importante para ayudar a la economía familiar y nacional.

---

7. Se estima que en un 70 por ciento de la población de mujeres que participan en el mercado laboral formal e informal asalariado y no asalariado en el estado de Jalisco, recaen en ellas la responsabilidad de realizar las tareas domésticas en el hogar, sin importar el grado de formación educativa y posición en el puesto de trabajo.





La mujer mexicana, carga casi exclusivamente con la responsabilidad del trabajo doméstico y el cuidado de los otros miembros del hogar, sin embargo son las tareas que realiza en la actividad productiva, lo que la pone en una situación de desigualdad, pues se ha encontrado poca capacidad de las instituciones públicas y privadas para atender la demanda del cuidado de los familiares o miembros de la familia, esto es, “se observa a las mujeres siempre situadas en los lugares concretos de sus viviendas y a los hombres fuera de ellas” (Calonge, 2013: 84). En este sentido, son las mujeres las que están al cuidado de los miembros más vulnerables de la familia; es decir, se hacen cargo de hijos, de familiares enfermos y además participan abiertamente en el mercado laboral femenino (Rodríguez, Rojo y Torrente, 2008). De acuerdo con los datos del INEGI el trabajo no remunerado de los hogares en nuestro país en el año 2011, recayó en 77 % en las mujeres y solo el 22 % en los hombres.

No obstante, esta desigualdad es una realidad que en nuestro país tiene compromisos asumidos con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como lo establecido en los artículos 2, 9 y 14 de la *Ley de Planeación* referentes a la incorporación de la perspectiva de género en toda la planeación nacional. Se consolida un proyecto de alinear todos los Programas Sectoriales, Institucionales, Regionales y Especiales en torno a conceptos tales como la Perspectiva de Género, pero ello no ha sido suficiente. A continuación, se expone el marco internacional en el cual nuestro país ha iniciado en esta problemática en el cual el mundo del trabajo es un tema relevante para las naciones desarrolladas y los países emergentes y en desarrollo.

## 1. Marco internacional

El Estado mexicano, ha estado presente por convenios internacionales en la agenda de los derechos de igualdad de las mujeres, tales como la inclusión de la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre al cual se incorporó en 1974, con la reforma del artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Este fue el marco normativo que permitió que en varios estados se incorporará en los códigos civiles y penales que reconozcan a mujeres y hombres en la igualdad jurídica. En 1975, en el marco de la primera

conferencia mundial del Año Internacional de la Mujer, celebrada en la ciudad de México, se visibilizan las condiciones de la mujer en situación de discriminación en varios segmentos, entre ellos la exigencia moral y económica de sumarlas al desarrollo. En 1980 en el Programa de Acción de Copenhague, se reconoce que las políticas nacionales de los países en desarrollo, tienen consecuencias económicas y sociales negativas para el trabajo productivo y la vida de las mujeres. Luego de acuerdo con la Estrategia Internacional de Desarrollo celebrada en Nueva York, (1980) cuando se reconoce el lugar que ocupan las mujeres en los diversos sectores de la economía y los diferentes niveles de participación, se concluye que las mujeres no pueden quedar excluidas del mercado laboral ni de los planes de desarrollo.

Con este antecedente, se crea en México en 1980 el Programa de Integración de la Mujer al Desarrollo, que propone el mejoramiento de la condición social de las mujeres. Para 1985, se logra participar en la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi, por lo que se instala la Comisión para coordinar las actividades y los proyectos sectoriales de las mujeres mexicanas. La Estrategia de Nairobi fue el de renovar el interés internacional de impulsar el avance de las mujeres y la eliminación de la discriminación. Para 1992, en la Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, se vinculan los aspectos de las mujeres en los asuntos del medio ambiente y se acepta que las mujeres deben de ejercer el derecho al desarrollo para lograr responder a la equidad de las necesidades económicas, sociales y ambientales a todas las personas.

Más tarde, en 1993, durante la Conferencia Internacional de los Derechos Humanos se reconocen los derechos de las mujeres como Derechos Universales y se acuerda combatir y erradicar todas las formas de la discriminación. Para 1994, en la Conferencia Mundial sobre la Población y Desarrollo (El Cairo) se propone fortalecer el poder femenino (empoderamiento) para resolver los problemas económicos, sociales y ambientales. En ese mismo año, nuestro país participa en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer donde asume compromisos internacionales y surge así el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000 Alianza para la Igualdad (PRONAM). EL PRONAM reconoce que las mexicanas deben de participar en el proceso de desarrollo en igualdad de oportunidades con el hombre, aunque no se especifica en la parte económica. Se centra en garantizar los derechos civiles y sociales de las mujeres.





El parteaguas es sin duda en 1995, con la Cuarta Conferencia de Naciones Unidas sobre las Mujeres (Beijing), que declara en su objetivo estratégico la realización de políticas de Estado en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y dar impulso en todo el mundo a la creación de institutos de las mujeres encargados de formular planes de igualdad de oportunidades entre los géneros e institucionalizar la perspectiva de género en las políticas públicas tales como:

1. Ser acciones afirmativas para eliminar las inequidades en las relaciones de género.
2. Dar cobertura universal y nacional, al conjunto de la población.
3. Realizar compromisos gubernamentales vinculantes para el conjunto de las instituciones públicas.
3. Constituir políticas de Estado que integren las distintas fuerzas públicas, las organizaciones de la sociedad civil y organismos gubernamentales para lograr la cobertura y sustentabilidad (PND, 2002).

## 22

En 1998 al interior de la Secretaría de Gobernación se crea la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER), esta institución se responsabiliza de la instrumentalización de PRONAM. En el 2000, en la Asamblea General de las Naciones Unidas “Las Mujeres en el año 2000: equidad entre los géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XXI” (Nueva York), se aprueba la Declaratoria de la Plataforma de Acción de Beijing.

En el 2001 se aprueba la Ley del Instituto Nacional de la Mujer (INMUJER) organismo que surge como una institución encargada de diseñar y promover el programa, así como evaluarlos en sus intervenciones tales como:

- a) La reorientación de las políticas y los programas regulares de todos los sectores de la administración pública federal.
- b) Impulsar políticas y programas coordinados con la finalidad de abordar problemáticas que exigen intervención intersectorial e interinstitucional.
- c) Generar normas, lineamientos y proceso para la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones e instituciones públicas.

El INMUJER nace como un organismo público descentralizado, de la administración pública federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía técnica y posibilidad de gestión. Nace como la equidad del desarrollo humano y la democracia, más no económica. Sin embargo, su creación y las acciones sostenidas han permitido que se elimine la creciente brecha entre los países desarrollados y países en desarrollo. Así México se incorpora en la dirección de los organismos internacionales, quien le solicitan se ratifiquen y se asuman como una política de Estado.

**Cuadro 1. Acciones de México con los organismos internacionales**

Año	Acción	Reconoce	País
1974	Reforma Artículo cuarto Constitución Mexicana	Igualdad jurídica para mujeres y hombres	México
1975	Primera Conferencia Mundial y Año de la Mujer	Se visibilizan las condiciones de discriminación y deterioro económico de la mujer	México
1980	Programa de Acción Copenhague	Se reconocen las consecuencias económicas de las mujeres en los países de desarrollo	Dinamarca
1980	Estrategia Internacional de Desarrollo Celebrada en Nueva York	Se concluye que las mujeres no pueden quedar excluidas del mercado laboral	Estados Unidos
1980	Programa de Integración de la Mujer al Desarrollo	Se propone mejorar la condición social de las mujeres	México
1985	Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi	Impulsar el avance de las mujeres y eliminar la discriminación	Kenya
1992	Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo	Las mujeres pueden ejercer el derecho al desarrollo para lograr responder a la equidad de las necesidades económicas, sociales y ambientales	Brasil



**Cuadro 1. Acciones de México con los organismos internacionales**

Año	Acción	Reconoce	País
1993	Conferencia Internacional de los Derechos Humanos	Se reconocen los derechos de las mujeres como derechos universales y en los cuales se acuerda combatir y erradicar todas las formas de la discriminación.	
1993	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.	Programa Nacional de la Mujer 1995-2000 Alianza para la Igualdad (PRONAM).	México
1994	Conferencia Mundial sobre la Población y Desarrollo.	Fortalecer el poder femenino empoderamiento como crucial para resolver los problemas económicos, sociales y ambientales.	Egipto
1995	La Cuarta Conferencia de Naciones Unidas sobre las Mujeres.	Se declara que es un objetivo estratégico la realización de políticas de Estado en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y el dar impulso en todo el mundo a la creación de institutos de las mujeres.	China
1998	Secretaría de Gobernación de México	Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER) coordina a PRONAM	México
2000	Asamblea General de las Naciones Unidas	Se aprueba la Declaratoria de la Plataforma de Acción de Beijing	Estados Unidos
2001	Ley del Instituto Nacional de las Mujeres	Conformación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)	México

Fuente: Elaboración Propia en base a la información de Plan Nacional de Desarrollo-Prequidad, 2002

Además, de las señaladas en el cuadro 1, dos grandes instituciones a nivel internacional son las que se basan en el convenio marco internacional para los asuntos laborales y de la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres sin discriminación y con igualdad de oportunidades: la CEDAW y la OIT. A continuación se exponen brevemente.

### **1.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

La participación de nuestro país en distintos programas fue avalada, en su momento por el Comité de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer. La CEDAW define la discriminación como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer” (artículo 1º).

Induce a los Estados a adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, como reconocer “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”, el derecho a las mismas oportunidades laborales, el derecho al ascenso y estabilidad en el mismo, derecho a la capacitación, igualdad salarial por trabajo del mismo valor, derecho a la seguridad social, derecho a la protección de la salud. Adicionalmente, deberá prohibirse la discriminación por razones de matrimonio o maternidad, y asegurar la licencia de maternidad con sueldo pagado y las prestaciones inherentes, así como instaurar medidas que favorezcan que los padres cumplan con sus obligaciones parentales.

### **1.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La OIT cuenta con diez convenios dirigidos al trabajo de las mujeres, en los que se tutelan sus derechos como el no ser discriminadas, así como a ser protegidas de cualquier forma de violencia en el trabajo. A continuación –en el cuadro 2– se exponen en forma sintética, en donde se especifica cuales se han ratificado en nuestro país:





**Cuadro 2. Convenios sobre el trabajo de la ort con relación al trabajo en México**

Número de Convenio ort	Acción	Ratificado por México
89	Se prohíbe el Trabajo Nocturno de mujeres en las empresas industriales a excepción de las familiares.	No ratificado
100	Este instrumento se fundamenta en el principio de igualdad de remuneración entre mano de obra femenina y masculina por trabajo de igual valor.	Ratificado
111	Discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo que anula o altera la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo, es decir, define el término discriminación en el rubro laboral.	Ratificado
143	Respetar los derechos fundamentales de todos los trabajadores migrantes.	Ratificado
156	Igualdad de oportunidades y de trato entre las y los trabajadores, a fin de estar en condiciones de cumplir tanto con sus responsabilidades familiares como con las laborales.	No ratificado
171	Brindar protección a quienes trabajan la jornada nocturna, en cuanto a las mujeres, se observan medidas únicamente respecto a las trabajadoras embarazadas.	No ratificado
175	Asegurar las mismas condiciones de trabajo a quienes trabajen tiempo parcial, respecto a sus derechos sindicales, de seguridad social y la salud en el trabajo, así mismo, se prohíbe toda forma de discriminación (artículo 4°), entre otros aspectos, debe garantizarse un salario básico proporcional a un tiempo completo.	No ratificado
182	Trabajo Infantil.	Ratificado
183	Despedir a las mujeres embarazadas, o despedirlas al regresar de su licencia de maternidad, por lo que debe garantizarse el regreso a su mismo puesto o a un puesto equivalente con la misma remuneración cuando termine la licencia de maternidad.	No ratificado

**Cuadro 2. Convenios sobre el trabajo de la OIT con relación al trabajo en México**

Número de Convenio OIT	Acción	Ratificado por México
189	Sobre el trabajo doméstico se contempla la adopción de medidas que permitan la sindicación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la discriminación se establece la firma de contratos de trabajo.	No ratificado

Fuente: Elaboración Propia en base a la información del *Diario Oficial de la Federación* y del *Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género*, 2016 (CEMAG) y de la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.

En efecto, algunos convenios han sido ratificados por el gobierno de México mientras que otros no, pues nuestro país es una economía en desarrollo, lo cual le permite la recepción de capitales internacionales que generan empleos que no concilian con lo que la OIT señala, tal como el trabajo nocturno en la industria maquiladora. En sí el convenio 89 prohíbe el trabajo nocturno de mujeres en las empresas industriales a excepción de las familiares; se excluye a las mujeres que ocupan puestos directivos o de responsabilidad y a las “mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar.”

El convenio 100 de la OIT resalta la necesidad de abatir la brecha salarial entre mujeres y hombres. Este convenio se fundamenta en el principio de igualdad de la remuneración económica entre mano de obra femenina y masculina, por trabajo de igual valor; se asegura de la aplicación del principio de igualdad de remuneración a todo el personal, a través de la legislación de cada nación y de que se generen leyes, contratos colectivos de trabajo o la acción conjunta de diversos medios que minimicen las brechas salariales. Todo esto está ratificado por el gobierno mexicano.

Por otro lado, en el convenio 111 sobre discriminación del empleo y la ocupación, se deriva la obligación estatal de llevar a cabo una política nacional encaminada a la igualdad de oportunidades y de trato en materia laboral, adicionalmente, se contempla la promulgación de leyes para garantizar una política de igualdad y en su caso la eliminación de las leyes contrarias a tal disposición, de igual forma se encuentra ratificado por el Estado mexicano.





El convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares es relevante porque en México estas no se encuentran distribuidas equitativamente entre mujeres y hombres, en ese sentido es necesario reconocer y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre las y los trabajadores, a fin de estar en condiciones de cumplir tanto con sus responsabilidades familiares como laborales. Además, las mujeres que realizan trabajo extra doméstico se encuentran en desventaja. Este no ha sido ratificado de ahí que, como se ha señalado en la hipótesis de este estudio, el trabajo doméstico no remunerado en las mujeres, la pone en clara desventaja en el ascenso de puestos y la disminución del ingreso salarial.

En relación al convenio 171 sobre el trabajo nocturno, se pretende brindar protección a quienes trabajan la jornada nocturna. En cuanto a las mujeres, cuenta con medidas dirigidas a las trabajadoras embarazadas, como una licencia de maternidad que abarque un periodo anterior y otro posterior al parto, en dichos períodos no se les podrá despedir y sus ingresos deberán ser suficientes para garantizar su sustento y el de su hija o hijo, por otro lado, además se les asegurarán los derechos de antigüedad y promoción, aunque no se incluyen medidas para las trabajadoras que no sean madres de familia. Este convenio tampoco ha sido ratificado por el Estado mexicano.

Uno de los convenios de sumo interés para analizar la brecha salarial es el 175 en relación el trabajo a tiempo parcial, pues este señala que quienes laboran un tiempo parcial determinado, deben contar con las mismas condiciones de trabajo respecto a los derechos sindicales, seguridad social y la salud en el trabajo. Así mismo, se prohíbe toda forma de discriminación y se debe garantizar un salario básico proporcional a un tiempo completo, y que las trabajadoras de medio tiempo o por horas cubran la protección de la maternidad en condiciones equivalentes a las trabajadoras de tiempo completo. Ello podría favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, quedando protegidos los derechos laborales de las mujeres, sin embargo, el Estado mexicano no lo ha ratificado.

El convenio 183 sobre Protección a la Maternidad tampoco ha sido ratificado por el Estado mexicano. En él se destaca la prohibición de despedir a las mujeres embarazadas o despedirlas al regresar de su licencia de maternidad, por lo que debe garantizárseles el regreso al mismo puesto o a su equivalente con la misma remuneración cuando termine la licencia de maternidad.

Por último, en el Convenio 189 sobre Trabajadoras y Trabajadores Doméstico se reconoce la significativa contribución a esta modalidad de trabajo y que son principalmente las mujeres y las niñas las que lo realizan. Se propone que el trabajo doméstico adopte medidas que permitan la sindicación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la discriminación. Se establece la firma de contratos de trabajo que incluyan las condiciones de trabajo como la remuneración, la jornada de trabajo, el trabajo a realizar, las vacaciones, etcétera. Así mismo, deberán retribuirse las horas extraordinarias, los períodos de descanso y las vacaciones.

En ese marco internacional se basa México para lograr un mejor sistema de trabajo de no discriminación y no desigualdad, además, se visibiliza a nivel internacional de que acata algunos de los acuerdos internacionales del trabajo. No obstante, y a pesar de los esfuerzos realizados a través de los últimos tres sexenios presidenciales, aún falta mucho por realizar, como se muestra en el siguiente apartado dentro del Marco Jurídico Institucional, que tiene como base el PND de cada período.

## 2. Marco jurídico institucional en México

### 2.1. Proequidad

El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no discriminación contra las Mujeres (Proequidad) surge del PND de 2000-2006 durante el gobierno de Vicente Fox el cual denomina: *Humanismo, Equidad y Género*. Acorde con las políticas internacionales como ya se mostró en el apartado anterior, el Estado mexicano buscó conciliar los acuerdos y tratados internacionales que nuestro país había asumido al menos en las Conferencias Internacional de la Mujer, la de la ONU, la de Derechos Humanos, CEDAW y OIT. Ello sirvió para diseñar una política transversal con enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas con un fin común, eliminar todas las formas de discriminación en contra de las mujeres.

En dicho programa, se establecen las acciones de coordinación con los gobiernos estatales y con los grupos sociales interesados en colaboración con los poderes Legislativo y Judicial. En el PND 2000-2006, se afirma que para las





elecciones del 2025 nuestro país “será una nación plenamente democrática con alta calidad de vida, que habrá logrado reducir los desequilibrios sociales extremos y que ofrecerá a los ciudadanos oportunidades de desarrollo humano integral y de conveniencia basada en el respeto de la legalidad en el ejercicio real de los derechos humanos...” Uno de los aspectos señala impulsar la igualdad de las mujeres en todos los ámbitos sociales. México por los diversos organismos internacionales se vio obligado a cumplir (Proequidad, 2003).

Los principios filosóficos de Proigualdad se basaron en el desarrollo humano como paradigma del desarrollo social. El problema de la inclusión de las mujeres al mercado laboral, no se concibe como una responsabilidad del Estado y de la estructura económica del capital sino como ellos lo señalan “... el desarrollo humano implica reconocer a las personas como agentes activos responsables del cambio social, y potenciar las opciones y las capacidades que tienen de elegir, para crear las condiciones para que puedan superar las limitaciones que impiden su desarrollo” (Ibídem).

30

Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco: un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016.

No obstante que en el mercado de trabajo existe Proequidad, el empleo productivo femenino, las condiciones de trabajo y la remuneración se hacen cada vez más precarias. Las mujeres ocupan los puestos con baja remuneración y tiene muy limitado acceso a la seguridad social. En el año 2000, más de la mitad de las trabajadoras percibían un ingreso menor a dos salarios mínimos. Las mujeres agrandan las filas de las microempresas de quienes trabajan por cuenta propia y de quienes los hacen sin percibir remuneración. En la actividad micro empresarial las mujeres enfrentan una situación de inequidad adicional. Sus activos, ingresos, nivel de educación y capacitación son aún más precarios que de los hombres que se dedican a la misma actividad, por lo que se presenta una segmentación del mercado laboral.

La flexibilidad laboral surge en esa década (2000-2010), como una respuesta a la reestructuración productiva, pero descarga sobre las mujeres parte de sus estrategias para evadir el cumplimiento de los derechos laborales como sucede en el derecho de la maternidad segura (OIT convenio 183), mediante la exigencia de pruebas de no embarazo como requisitos para solicitar empleos o permanecer en él.

Así, el empleo de las mujeres se segmenta, concentrándose en actividades que son una extensión de roles domésticos, y persiste una fuerte discriminación

en el acceso a puestos de dirección, de mayor formación o capacitación. El desafío era potenciar el papel de las mujeres mediante el empleo productivo y en plena igualdad de oportunidades que los hombres, incluso en el puesto de dirección y la toma de decisiones, con el objetivo de promover su independencia económica, disminuir la feminización de la pobreza y fomentar la distribución equitativa de los bienes de producción, el patrimonio, las oportunidades, los ingresos y los servicios de seguridad social para las mujeres y los hombres en el país.

Entonces se planteó hacer los cambios del empoderamiento y el desarrollo humano y político de las mujeres, para que se consoliden a merced de intervenciones que eliminen las permanencias discriminatorias o que promuevan condiciones favorecedoras de un mayor equilibrio entre las responsabilidades, oportunidades y recompensas que se otorgan a las personas de uno y otro sexo.

De acuerdo con el PND 2000-2006 se señala que las mujeres y su empoderamiento, es una contribución a la economía familiar, comunitaria y nacional mediante un trabajo remunerado y no remunerado. De ahí que fuera necesario apoyar a las mujeres para que logran el desarrollo y crecimiento económico de la familia.

Proequidad inicia con el fomento de la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres a través de la promoción de la Estrategia 5: promover el empoderamiento de las mujeres, en especial las que son jefas de familia, e impulsar programas y acciones que mejoren sus condiciones salariales y laborales. Estrategia 7: promover la elaboración de proyectos de capacitación para mujeres en los diferentes rubros del quehacer económico nacional. Estrategia 8: promover y participar en la elaboración de programas integrales de apoyo a las mujeres microempresarias. Estrategia 9: promover la valorización del trabajo doméstico y el reparto equitativo de las cargas familiar (Proequidad, 2003).

Si bien este programa, tuvo la intención de empoderar económicamente a las mujeres, no se logró abatir las diferencias entre los géneros en los ingresos, por lo contrario, coincidentemente los índices de pobreza aumentaron, las mujeres lograron una mayor participación económica en la industria manufacturera, pero más en el sector informal, fue cuando se denominó que la pobreza tiene cara de mujer.





## 2.2. Ley nacional para la igualdad entre mujeres y hombres

Al término del sexenio del presidente Fox entra en vigor el 2 de agosto de 2006 la *Ley Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, que en el artículo primero se señala que dicha Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional. En este documento, se pone en concordancia con lo establecido y sugerido a nivel internacional, con lo cual el gobierno mexicano, había acordado suscribir, por las instituciones internacionales.

Se debe apuntar, que con esta Ley (desde hace 10 años), se da plena autonomía a las entidades federativas y a los municipios a crear los organismos necesarios para impulsar las políticas de igualdad de género, como señala en el Artículo 16.

Artículo 16.- De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes.
- II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad.
- IV. Diseñar, formular y aplicar campañas permanentes de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere. El contenido de la publicidad gubernamental o institucional a

través de la cual se difundan las campañas a que se refiere esta fracción, deberá estar desprovisto de estereotipos establecidos en función del sexo de las personas.

- V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

Por otro lado, dicha Ley es muy concreta al especificar en el empleo y en el trabajo, la no discriminación, además resalta la participación por igual de empleos, como se menciona en el artículo 34. Se garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollaran las siguientes acciones:

- I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo.
- II. Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas.
- III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente.
- IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral.
- V. Reforzar la cooperación entre los tres órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece el presente artículo.
- VI. Financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.
- VII. Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres;
- VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo.





- ix. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública.
- x. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género.
- xi. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. Para la expedición del certificado a empresas se observará lo siguiente:
  - a) La existencia y aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género y establezca sanciones internas por su incumplimiento.
  - b) La integración de la plantilla laboral cuando esta se componga de al menos el cuarenta por ciento de un mismo género, y el diez por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos.
  - c) La aplicación de procesos igualitarios en la selección del personal, contemplando desde la publicación de sus vacantes hasta el ingreso del personal.
  - d) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y prevención de la desigualdad en el ámbito laboral.
- xii. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

### 2.3. Proigualdad

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) es el instrumento que orientó la Política Nacional de Desarrollo 2007-2012 y que fue impulsado el Presidente Felipe Calderón Hinojosa. A través de él se impulsó a las dependencias de la Administración Pública en los tres órdenes

de gobierno y a los tres Poderes de la Unión, en vinculación con la sociedad civil, a realizar acciones que promovieran el desarrollo de las mujeres bajo los principios democráticos de igualdad y no discriminación.

Este programa propuso contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; ello significaba que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboraran las dependencias de la Administración Pública Federal estarían explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitieran reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

El gobierno de Calderón buscó incorporar a las mujeres de lleno en la vida nacional; esta estrategia le permitiría al gobierno federal incorporar en la planeación y programación nacional las necesidades de las mujeres y las acciones que permitieran el ejercicio de sus derechos; y potenciaran su desarrollo en condiciones de igualdad, de libre tránsito y de respeto a su integridad y a su patrimonio. Se capacitó en temas sobre igualdad, derechos humanos, derechos de las mujeres indígenas y migración. La difusión de información y la elaboración de diagnósticos sobre las condiciones de las mujeres en reclusión y de las condiciones en los centros penitenciarios. Se instaló el *Sistema Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres* a nivel federal, y se establecieron leyes de igualdad: la *Ley general para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas* y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos, la *Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación*, la *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia* y la *Ley general de víctimas*, entre otras.

Ahora en relación a los temas de laborales, durante ese sexenio, con el objetivo de reducir la segregación ocupacional por razones de género e instrumentar medidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, se llevó a cabo una estrategia de coordinación con las instancias estatales del sector laboral. En este rubro se impulsó a las organizaciones de trabajadoras y de empleadores para que se promoviera acciones que eliminaran la violencia laboral en los centros de trabajo. Se publicaron y distribuyeron carteles de la estrategia *Trabajo de mujeres: cuestión de género*, y trípticos con el tema *Desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y de Hostigamiento y acoso sexual laboral*.





De igual forma, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se crea el Programa *Igualdad de Condiciones Laborales: contra la discriminación y el hostigamiento sexual*, que tiene como propósito impulsar la igualdad en los ingresos y en las condiciones de trabajo, así como establecer medidas que coadyuven a reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de sexo y a eliminar prácticas discriminatorias en los centros de trabajo; está dirigido a la formación de trabajadoras integrantes de organizaciones sindicales y asociaciones de empleadores. Además de este programa, se creó el Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, derivado del diagnóstico de cultura institucional. Por otro lado, fue un período en el cual se estimuló la informalidad en el trabajo con el autoempleo de las mujeres, su conocimiento de prácticas productivas y el fomento de una cultura de ahorro, para que generaran sus propios ingresos. Llama la atención en este lapso que los intereses se centran en la salud, en la educación, en el autoempleo y la erradicación de la pobreza, pero no se plantea la discusión de las diferencias salariales desde la estructura económica.

#### 2.4. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación

Durante 2008 y 2009, la STPS se coordinó con entidades y dependencias de la APF, empresas, sindicatos, osc y con el Comité Técnico de Normalización Nacional de Igualdad de Oportunidades e Inclusión para que a través de este organismo se elaboraran instrumentos de certificación de aplicación voluntaria que fomentaran la igualdad laboral en los centros de trabajo con base en cinco ejes: igualdad laboral y no discriminación, previsión social, clima laboral, accesibilidad y ergonomía y libertad sindical. Es así que el 9 de abril de 2009 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2009), y que entró en vigor el 8 de junio del mismo año.

A partir de la Norma 025-SCFI se crea el distintivo del *Modelo de Equidad de Género* (MEG) que es una estrategia para que empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales que desean asumir el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, dispongan de las herramientas y los mecanismos necesarios para incorporar la perspectiva de género e instrumentar ac-

ciones a normativas en favor del personal, que conduzcan al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

Así el Inmujeres fomenta la cultura de igualdad laboral y no discriminación que en conjunto con la Ley Federal del Trabajo (2012), el MEG y la Guía ICI han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral; sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las trabajadoras se encuentran vacíos y no se logra avanzar en las desigualdades salariales.

Durante el gobierno de Enrique Peña Nieto del 2013-2018, el PND continua como eje central para garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres y se incorpora una perspectiva de género como principio esencial, es decir, se contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad o discriminación.

En este período se continua con el Programa de Proigualdad y con la Norma 025, y se establecen los compromisos de la agenda 2030 de la onu-Mujer, con la Cepal y la OCDE. Peña Nieto busca agilizar la creación de empleos formales y que las mujeres se incorporen al mercado laboral como una solicitud y compromiso de las instancias internacionales, pues en las administraciones sexenales no se había logrado incorporar a las mujeres al mercado laboral formal con prestaciones sociales y condiciones laborales adecuadas.

A partir de la firma de un convenio inicial de colaboración entre STYPS, el Inmujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y con la posterior incorporación de la Secretaría de Economía (SE), se presenta la *Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. La Norma Mexicana establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad. El período de continuidad de Proigualdad, a la norma 025-SCFI, permite que la política de género a nivel nacional se concentre en generar nuevos empleos formales para las mujeres, por lo que el conocer la brecha salarial, es un punto de arranque para conocer el tipo de inversiones que se deberán estimular, saber a qué sectores apoyar y como la actividad pública laboral debe generar la paridad salarial.





### 3. Marco normativo e institucional en Jalisco

Si bien en Jalisco existe un marco de normatividad jurídica, en función del PND, y de las diferentes Leyes del cuadro normativo nacional e internacional, también existen algunos matices como se ha demostrado ahora con dos leyes y un programa dentro de la STYPS y en el IJM y que brevemente se describen.

#### 3.1. Ley estatal para la igualdad entre mujeres y hombres

Esta Ley surge en 2012 y señala en el capítulo IV, en el Artículo 52, sobre la vida económica y laboral en el estado de Jalisco. El Artículo 52 se desarrolla en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aquí resalta que es importante fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo local y promover el principio de igualdad en el mercado laboral público y privado.

También destaca que se deben impulsar medidas que propicien la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y de esa forma contribuir a erradicar cualquier tipo de discriminación. Para ello, se propone, divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.

En dicha ley se propone crear programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos para ellas; así como promover el principio de igualdad en materia de retribución sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada, las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales. Es importante destacar, que también se propone realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales; elaborar registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes y relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; y por último contemplar que el sector empresarial diseñe y ejecute planes de igualdad como el que se establece en dicha ley.

### 3.2. Ley estatal para promover la igualdad, prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Jalisco

Esta ley del 2015, tiene por objeto promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades, el respeto a los derechos y libertades fundamentales de las personas, la integración de la sociedad de manera inclusiva en las actividades que les permitan el desarrollo pleno de su persona, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del estado. Así mismo, prevenir y eliminar toda forma de discriminación y violencia que se ejerza contra cualquier persona en los términos de los siguientes artículos:

Artículo 3. Para los efectos de la presente ley, se entenderá por:

- I. **ACCIONES AFIRMATIVAS.** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.
- II. **AJUSTES RAZONABLES.** Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás, logrando con ello una mejora en la calidad de vida de todos los ciudadanos, a la vez que la integración en el tejido social de determinados grupos, para los que estas intervenciones son absolutamente necesarias para poder realizar una vida totalmente autónoma e independiente o con la mínima ayuda de otra persona... Se señala debida diligencia: La obligación de las autoridades del Estado de salvaguardar en el tema de la Discriminación: es definida como la negación, distinción, exclusión, restricción, menoscabo o preferencia que no sea objetiva, racional ni proporcional, imputable a personas físicas y jurídicas o entes públicos que, basada en el origen étnico o nacional, la raza, el sexo, el género, la identidad





indígena, la lengua, la edad, la discapacidad de cualquier tipo, la condición jurídica, social o económica, la apariencia física, la forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, las condiciones de salud, las características genéticas, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, académicas o filosóficas, la ideología, el estado civil, la situación familiar, la identidad o filiación política, la orientación sexual, los antecedentes penales, la situación migratoria o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular, menoscabar o impedir, por acción u omisión, dolosa o culpable, el reconocimiento, goce y ejercicio, en condición de igualdad de los derechos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo, de las personas, grupos y comunidades. También se entenderá como discriminación la misoginia, la xenofobia, el acoso, la incitación a la discriminación, así como otras formas conexas que produzcan un efecto negativo sobre los derechos fundamentales.

Esta Ley armoniza con toda la entidad pues en el *Artículo 4* se señala que:

“es obligación de todo ente público del estado de Jalisco, garantizar la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas, así como eliminar los obstáculos que impidan o limiten el goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales reconocidas en la Constitución Federal, los tratados, convenciones o acuerdos internacionales firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos y en la Constitución Local.”

De igual manera, en el ámbito de sus competencias tienen obligación de promover el pleno desarrollo de los jaliscienses, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social, fomentando una transformación basada en los ajustes razonables, el diseño universal, la debida diligencia, la inclusión y la no discriminación. Es obligación de las personas físicas y jurídicas abstenerse de efectuar prácticas discriminatorias o en contra de la igualdad de trato y oportunidades, ya sea por acción u omisión. El enfoque antidiscriminatorio debe ser incorporado de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en la planeación, diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.

En el *Artículo 25* se incluyen una serie de medidas a favor de la inclusión y de la igualdad de oportunidades para el trabajo y de trato de niñas, niños y adolescentes, de manera enunciativa son las siguientes:

- i. Crear programas de capacitación para el empleo, para la inserción en el mercado laboral de jóvenes estudiantes o personas recién egresadas y para la permanencia y ascenso en el trabajo, así como para la creación de empresas.
- ii. Fomentar las actividades deportivas y crear espacios públicos bajo el principio de diseño universal.

### 3.3. Comité de Evaluación y Seguimiento de las Políticas del Trabajo

Por otro lado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco instaura el Comité de Evaluación y Seguimiento de Políticas Públicas (CESPP), a principios del 2016. Este es un ejercicio único en el país, en donde se crea la Comisión e Igualdad de Género e Inclusión Social que, en conjunto con el Instituto Jalisciense de las Mujeres, se pone en la mesa de discusión temas tales como la discriminación del trabajo, violencia y acoso laboral, brecha salarial y justicia del trabajo, y de ahí surgen algunos esfuerzos como el programa Juntas por Ellas.

### 3.4. Juntos por Ellas

Este programa es impulsado por el Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM) junto con el Instituto de Formación para el Empleo en Jalisco, para que se instale en todas las instancias gubernamentales, municipales, públicas y privadas para desarrollo de una estrategia de formación y capacitación en contra de la violencia contra las mujeres. Este surge, a partir de la declaración de la Alerta de género en el estado de Jalisco el 8 de febrero de 2016. *Juntos por ellas*, se conforma en una serie de acciones afirmativas en contra de todo tipo de violencia contra las mujeres, desde la económica, laboral, sexual hasta la psicológica.

*Juntos por ellas*, tiene un acuerdo signado para que, en comunión con el Instituto de Formación para el Trabajo, se otorguen cursos de empoderamiento





económico de la mujer, la cual coloca a las mujeres jaliscienses en una mejor posición en el mercado laboral. Por otro lado, también se han impulsado nuevas profesiones u oficios que, junto con la Cámara de la Industria de la Construcción, se ha logrado que mujeres se gradúen en nuevos oficios como chofer de máquinas excavadoras, por mencionar algunas. Sin duda, este esfuerzo, le da un nuevo sentido al IJM, pues pasa de ser un promotor del desarrollo humano, a un cambio en la estructura económica a partir de la formación y la capacitación de las mujeres. Estos son esfuerzos únicos y pioneros que ponen a las mujeres en un mejor posicionamiento en el mercado laboral.

Es hasta ahora que el marco normativo institucional que se basa en los PND de los últimos tres sexenios y que incorpora la equidad de género como política nacional transversal, se ha interesado por introducir el tema de las desigualdades salariales de las mujeres en las diferentes formas de trabajo, debido a la segmentación del mercado laboral. Este tema se aborda en el siguiente capítulo.



# 2

**La brecha salarial  
desde la segmentación  
del mercado laboral**



## 1. El estado de la cuestión

### 1.1. La explicación de la segmentación del mercado laboral

El tema de la brecha salarial se ha considerado un problema multidimensional que resulta de la segregación ocupacional (tanto vertical como horizontal), de la promoción del trabajo a tiempo parcial para las mujeres, de la discriminación directa e indirecta en el mercado laboral, así como de las actitudes hacia el papel tradicional de la mujer en el hogar (Millner y Gregory, 2014).

Este informe parte de una revisión de artículos, capítulos de libros y libros que analizan la brecha salarial, de los estudios en los países centrales industrializados y continua con las referencias de la región latinoamericana y algunos autores nacionales que han estudiado la brecha salarial o desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Como se mostró en el apartado anterior, no existe en el marco normativo e institucional una preocupación por resolver o discutir sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres en México. A continuación, se exponen algunos argumentos vistos desde diversas perspectivas: la academia, los sindicatos, las empresas y la postura del Congreso de la Unión lo que permite contextualizar tanto teórica como metodológicamente el punto de partida de este estudio.



## 1.2. La segmentación del mercado de trabajo y brecha salarial desde la academia

El análisis de la brecha salarial se realiza desde la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo, para Prieto (1989) los mercados de trabajo se pueden agrupar en cinco: a) el perfecto; b) el neoclásico; c) el natural; d) el institucional; y e) el administrado. El primero se refiere a la historia preclara de la economía del trabajo y de la teoría de las relaciones industriales. El neoclásico es el más conocido por todos, pero el natural se puede definir como aquel en el que el trabajador medio tiene una visión muy limitada del mercado y que, además, no es un participante ante del mismo. El mercado institucional, se caracteriza porque las normas institucionales sustituyen a las fricciones como principal elemento delimitador del mercado de puestos de trabajo. El mercado administrativo es el mercado laboral reglamentado y controlado por el Estado (Prieto, 1989:186).

En este marco se permite contar con la norma para entender las teorías de los mercados interno y externo (duales), a los cuales han hecho alusión Michael Piore y Charles Sabel (1986), mostrando que existen varios mercados de trabajo, y que cada uno se articula de una forma particular con los espacios intra y extra empresariales. Todos los mercados son en sí mismos el resultado de acontecimientos extraeconómicos, es ahí donde se origina la segmentación del mercado de trabajo. Estos no lo dejan funcionar según leyes intrínsecas y de ahí la diversidad de mercados (Prieto, 1989:187).

Las diferentes vertientes del mercado de trabajo pensaron la relación entre la dinámica de acumulación y la estructura ocupacional en un esquema secuencial en el cual la creación de puestos de empleo (en cantidad y calidad) es definida previamente a la asignación de esos puestos.

En ese sentido se reconoce en la teoría de la segmentación que, para determinados grupos sociales ciertas oportunidades de empleo serán restringidas. A su vez, el tipo de puesto obtenido crea hábitos inestables entre los trabajadores del segmento secundario, reforzando y acentuando las desigualdades. Como bien señala Fernández (2010) “el trabajo y el empleo tienen un rol central en la generación y reproducción de la segmentación... pero incorporan un análisis más exhaustivo de la oferta laboral y del rol del Estado”. Así, la teoría de la segmentación reconoce que se restringe al mercado laboral por una serie de factores internos y externos y que muchos de ellos pueden ser regulados por el Estado.

Sin embargo, hay otro aspecto que interesa resaltar de la segmentación del mercado laboral, el análisis de la dinámica espacial del proceso de acumulación. Es decir, se estudia el desarrollo desigual de los mercados de trabajo regionales, el efecto diferencial de la regulación nacional sobre distintos espacios y las repercusiones de los usos históricos de un cierto espacio sobre las condiciones vigentes en cada mercado laboral. Aquí, en combinación con las estrategias de subcontratación cobra relevancia la posibilidad de relocalizar ciertas partes del proceso productivo en el estado de Jalisco y en función de sus municipios y zonas económicas.

Dentro de este mercado laboral segmentado, se encuentran las desigualdades salariales como un elemento competitivo para algunos territorios y espacios. En el Reino Unido, se ha definido la brecha salarial como el ingreso que existe entre las mujeres y hombres trabajadores, quienes son iguales legalmente pero no económicamente, aún a pesar de que el empleo femenino ha aumentado considerablemente en los últimos cincuenta años en todo el mundo. Existen las evidencias de que la brecha salarial sigue siendo considerable, que las diferencias son de género y que persisten las actividades y ocupaciones más feminizadas como la salud (enfermeras, cuidadoras de niños y adultos mayores) o la educación, y esto sucede tanto en los países desarrollados como en los no desarrollados.

Unos de los textos que habla sobre la segmentación del mercado laboral es el de Becker (1983), que con la teoría de Capital Humano explica las diferencias de la tasa de rendimiento de la utilización del trabajo femenino. Este autor apunta que las mujeres participan en menor medida en la fuerza de trabajo, no obstante que los niveles de educación son altos para las mujeres, existen factores de discriminación tales como la categoría, la raza (blancas, negras, indígenas), así como los prejuicios en contra de la educación superior de las mujeres que pueden explicar esas diferencias (Becker, 1983:198). La teoría sostiene que las mujeres anticipan pasar menos tiempo en el mercado laboral que sus semejantes masculinos y, por tanto, invierten menos tiempo y dinero en su propia educación, con el resultado inevitable de que su nivel de formación es inferior.

Otra explicación, más frecuente en la literatura, es la segregación ocupacional entre los sexos. Más mujeres tienden a trabajar en ocupaciones menos remuneradas que los hombres. Tales ocupaciones han llegado a ser conocidas como





cuidadoras, cajeras, en la hostelería, como personal de oficina y de limpieza. Para determinados grupos sociales económicos ciertas oportunidades de empleo estarían restringidas.

Así las diferentes vertientes del mercado de trabajo, pensaron la relación entre la dinámica de acumulación y la estructura ocupacional en un esquema secuencial en el cual la creación de puestos de empleo (en cantidad y calidad) es definida previamente diseñada a la asignación de los puestos que requiere la empresa. A su vez, el tipo de puesto obtenido crea hábitos inestables entre los trabajadores del segmento secundario que refuerzan y acentúan las desigualdades.

En ambos enfoques el trabajo y el empleo tiene un rol central en la generación y reproducción de la segmentación. Este aspecto, será matizado años después por otro conjunto de autores, que retoman las explicaciones vinculadas al rol de la incertidumbre y la tecnología, así como también aquella referida a los mecanismos de control, pero integra un análisis más exhaustivo de la oferta laboral y del rol del Estado. Proponen articular este conjunto de explicaciones complementarias en un mismo marco conceptual sin determinar jerarquías analíticas entre las mismas (Fernández, 2010).

Se identifica una cuarta dimensión a incorporar al análisis de la segmentación: la dinámica espacial del proceso de acumulación. Aquí se plantea algo muy interesante de que el desarrollo desigual de los mercados de trabajo va depender de cada región, el efecto diferencial de la regulación nacional sobre distintos espacios y las repercusiones de los usos históricos de un cierto espacio sobre las condiciones vigentes en cada mercado laboral. Aquí, en combinación con las estrategias de subcontratación cobra relevancia la posibilidad de relocalizar ciertas partes del proceso productivo (Ibídem). Por ejemplo, el análisis que se realiza por zonas metropolitanas urbanas y rurales tiene el objetivo de explicar para que son destinadas los territorios y de acuerdo a su mercado laboral, en donde se permite el trabajo flexible y de tiempo parcial.

Los economistas como Blau y Kahn (2000) han señalado que la mayor prevalencia de ocupaciones a tiempo parcial dentro de estas categorías conduce a un exceso de oferta de mujeres para estos tipos de trabajo y por tanto se produce una disminución de los salarios. Según la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE), la segregación horizontal que sufren las mujeres tiende a aumentar de forma significativa entre las edades de 27 a

35 años lo que sugiere que las opciones profesionales de las mujeres no están determinadas por las primeras decisiones en cuanto a la educación como la teoría del capital humano sugiere (OCDE, 2015).

Por otro lado, existe la explicación en la *Economía del Género*, de que la participación de las mujeres en las actividades productivas a inicios del capitalismo fue relevante, ya que, en su necesidad de extraer plusvalía, el capital explotó a hombres, mujeres, niños y ancianos, a todos por igual. La ideología puritana que acompañó el desarrollo del sistema capitalista reforzó la idea de que las mujeres deberían ser confinadas al ámbito privado, aunque muchas de ellas continuaron desarrollando una actividad productiva, pero enfrentando serias limitaciones y discriminación. La entrada y salida de mujeres del mercado laboral durante el siglo xx estuvo determinada por los requerimientos impuestos por los ciclos económicos (auge y crisis) y por las dos guerras mundiales. Los continentes femeninos ingresaron al mercado laboral debido a las crisis estructurarles que se han vivido desde la década de los años ochenta hasta en la actualidad. Esta propuesta señala que el trabajo de las mujeres en el mercado laboral formal o informal han mostrado un importante amortiguador para las crisis tanto globales como de las mismas familias.

En las naciones latinoamericanas en la legislación relativa a la igualdad de remuneración y al principio del derecho del trabajo que establece que, a igual trabajo, igual salario. Pese a ello, esta discriminación se observa con frecuencia y es asociada generalmente con las mujeres que participan en ocupaciones tradicionalmente masculinas. Cuando los puestos de trabajo son diferentes, pero el trabajo, aunque de igual valor, es descrito, clasificado, evaluado y por tanto remunerado de manera diferente. Chicha (2008) afirma que la “influencia de los prejuicios y los estereotipos en los métodos de evaluación de los puestos de trabajo refuerza y mantiene las disparidades que provocan la brecha salarial de género, mediante métodos tradicionales de evaluación de puestos de trabajo que no tienen en cuenta o subvaloran aspectos importantes de los empleos de mujeres”. Adicionalmente, en la mayoría de los países de las Américas hay otros factores que contribuyen a la brecha salarial de género, entre ellos la edad y el nivel educativo. Con relación a este último y contrariamente a lo que se pudiera pensar, cuanto mayor es el nivel educativo, mayor es la brecha lo cual quizás se deba a cierta discriminación en el lugar de trabajo, a la segregación profesional o a que una proporción mayor de mujeres que de hombres trabajan en tiempo.





Otro de los tópicos que inciden en la desigualdad salarial, es la división del trabajo de crianza y reproducción de la familia, pues desde niñas se les enseña que quien es el proveedor, controla y tiene el poder de la unidad doméstica es el varón. Así las relaciones jerárquicas al interior del hogar prescriben los papeles o roles que debe representar cada miembro del hogar. Por ello, una de las dimensiones que ha sido señalada como útil para el estudio de la brecha salarial son estas asimetrías de género por la división sexual del trabajo (Salles y Tuirán, 1995).

Lo que empieza como una manera de organizar el trabajo llega a adquirir una importancia normativa de manera “que los valores acaban encarnándose en las tareas y en quién las realiza. La atribución rutinaria de mujeres y hombres a tareas específicas acaba vinculándose estrechamente con lo que significa ser un hombre o una mujer en contextos específicos” (Kabeer, 1998: 75). Con la práctica rutinaria, esta asignación de tareas resulta en habilidades y aptitudes socialmente construidas (Tepichin, 2014).

50

Como bien apunta Tepichin las diferencias entre mujeres y hombres se exacerbaban debido a los roles tradicionales de género, que devienen en relaciones de poder desiguales y provocan un ciclo de desventajas heredadas de generación en generación. Tales desventajas se materializan en el rol de reproducción, que recae principalmente sobre las mujeres por una naturalizada división del trabajo por sexo. En particular, existen necesidades diferenciadas que se encuentran básicamente asociadas a las características biológicas, en el caso de las mujeres al inicio, desarrollo y conclusión de la vida reproductiva (Salles y Paz, 2004).

En ese sentido, existe amplia investigación sobre la relación entre trabajo extra doméstico y la situación de las mujeres y sobre los obstáculos derivados de desigualdades de género que afrontan las mujeres en precariedad económica para allegarse un ingreso y para transformar los recursos en mejores condiciones de vida, originadas por una jerarquía de género que las coloca en una posición subordinada, pasiva y dependiente por factores como:

- La desigual distribución de los recursos al interior de los hogares en detrimento de las mujeres y las personas de la tercera edad.
- La dificultad para articular trabajo reproductivo, de cuidado y comunitario, asignado a las mujeres de manera casi exclusiva, con trabajo productivo.

- La devaluación del trabajo femenino.
- La existencia de dobles y triples jornadas.
- La extensión de subordinación por género a los mercados de trabajo.

Hallazgos reportados por especialistas en el tema han demostrado la existencia de una distribución heterogénea de los recursos al interior de las unidades domésticas y hogares, que responden a una construcción social de la necesidad. Pues precisamente, en esta perspectiva se encuentra la situación en el estado de Jalisco, las mujeres que se involucran al mercado laboral realizan jornadas dobles, existe una devaluación del trabajo femenino, la dificultad de articular trabajo productivo y trabajo reproductivo se convierte en una desventaja, pues aceptan puestos precarios, con salarios bajos y horarios muy flexibles.

### 1.3. La segmentación del mercado de trabajo y brecha salarial desde los sindicatos y las empresas

Por otro lado, en los sindicatos y en las empresas, se ven involucrados directamente en el tema de la segmentación del mercado laboral de las mujeres, como bien apuntan Todaro, Mauro y Godoy (2012) que son los distintos actores del mercado, empresarios y sindicatos, quienes le han otorgado escasa prioridad a la igualdad de remuneraciones de las mujeres y le han atribuido más importancia a la cantidad de las remuneraciones y al empleo (OIT, 2003).

Uno de los argumentos más extendidos en el ámbito empresarial es la negativa del mayor costo laboral no salarial que ocasionan las mujeres debido a la protección de la maternidad y al cuidado de hijos, lo cual da lugar a menor remuneración para compensar los costos. Esta argumentación ha sido contrastada con la evidencia de que parte importante de los costos monetarios han tendido que ser asumidos por el Estado por la vía del pago de licencias maternales financiadas con fondos fiscales o por aportes empresariales que se recaudan como proporción de la masa salarial, independientemente del sexo de las personas trabajadoras.

De ahí que se mantiene la idea de que las mujeres serían menos productivas o generarían más costos por asumir las tareas reproductivas (reales o potenciales) en sociedades en las que el reparto de estas responsabilidades, tanto





en el ámbito de la provisión adecuada de servicios públicos (cantidad, calidad, horarios y distribución espacial) como en el ámbito doméstico, evoluciona muy lentamente (Abramo y Todaro, 2002). Por otra parte, en el ámbito empresarial también ha existido la opinión de que subsanar las desigualdades salariales por razones de género constituye una práctica costosa que solo arroja beneficios marginales (oit, 2003). En tanto, en la gran mayoría de los sindicatos se ha asumido que el tema afecta únicamente a las mujeres, que la redistribución por género de tareas reproductivas no es relevante y que la desigualdad de remuneraciones no es un asunto de interés estratégico para todos los trabajadores y trabajadoras, como sí lo serían los bajos salarios, el desempleo o la pobreza (Abramo y Todaro, 2002).

Este tema es muy importante, pues existe una corresponsabilidad por parte del sector productivo empresarial y sindical el realizar los ajustes necesarios para lograr la igualdad salarial, además, de generar planes que incentiven a que los hombres se involucren en la participación del cuidado de los hijos y de los enfermos. Una propuesta es que desde la negociación sindical y del contrato colectivo de trabajo se incluyan cláusulas que permitan a las mujeres mayor movilidad en el trabajo y que los hombres logren acompañar a las tareas domésticas, para que no se descuide el ámbito del hogar y de la empresa de ambos géneros.

#### **1.4. La segmentación del mercado de trabajo y brecha salarial desde el Congreso de la Unión**

En 2008 el Congreso de la Unión en el afán de contribuir al desarrollo de los congresos locales en conjunto con el INEGI, realizó la publicación *Las mujeres en Jalisco: estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres*. Aquí se presentan algunos indicadores sobre Jalisco que se comparan de manera sistemática con los correspondientes a nivel nacional referidos a su caracterización socioeconómica.

En el texto se proporcionan estadísticas básicas para mostrar la condición social de las mujeres en Jalisco y se realiza una caracterización del perfil de su condición social. Se describen en uno de los apartados los indicadores estadísticos referidos a la violencia hacia las mujeres Jaliscienses y su caracterización socioeconómica, así como la estructura y composición de la población, las

condiciones en cuanto a mortalidad, salud, nupcialidad, hogares, educación, participación en la actividad económica, en el ámbito social y en la toma de decisiones. Este estudio se basó en los indicadores sintéticos sobre la igualdad de género desde la perspectiva del Índice de Desarrollo Humano (IDH), el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) y el Índice de Potenciación de Género (IPG).

En dicho documento se muestra que, aunque las mujeres en la actualidad han alcanzado niveles educativos altos, éstos aún no se ven reflejados en la forma de participar en la actividad económica, así como en las tasas de desempleo, pues la tasa de participación económica femenina en la entidad es de 45.3 %, mientras que en el nivel nacional alcanza una cifra de 41.4 %; la diferencia obedece a que las mujeres participan en la actividad económica desde edades tempranas. Por su parte, la tasa de desocupación es de 2.4 % para las mujeres y de 3.3 % para los hombres (*La Mujer en Jalisco*, 2008).

Además, las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo no remunerado, tanto el que se realiza para el mercado, como el que comprende las actividades domésticas. En Jalisco, el 10.6 % de la población femenina ocupada no recibe ingresos por su trabajo en contraste con el 4.4 % de los hombres. Las asimetrías en el mercado de trabajo también suelen revelarse en la discriminación salarial: las mujeres profesionistas ocupadas en actividades para el mercado ganaban en promedio 54.4 pesos por hora mientras que los hombres ganan 119.3 pesos por hora. Las mujeres de Jalisco que participan en la actividad económica tienen una sobre jornada de trabajo total promedio de 10 horas más que la masculina (*Ibíd.*).

Desde el 2008 a la fecha se han generado otros documentos, como los elaborados por el Centro de Estudios de la Mujer (CEMAG), que ofrecen herramientas a las diputadas y diputados en beneficio de las mujeres para la igualdad de género y que tienen como objetivo apoyar el trabajo legislativo mediante asesorías, proyecciones, estudios e investigaciones que contribuyan a promover el adelanto de las mujeres y la equidad de género. Entre sus funciones se encuentra proporcionar a las diputadas y los diputados los resultados de la distribución y aplicación del presupuesto federal etiquetado para mujeres y para la promoción de la igualdad de género, con la finalidad de sustentar sus propuestas de ratificación, rectificación y/o reasignación de recursos a programas en beneficio de las mujeres.





En la aplicación de la estrategia de transversalización se deben considerar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, así como adoptar medidas específicas para que éstas disminuyan, y paulatinamente se superen; por ello se requiere la adopción de acciones afirmativas, como medidas especiales de carácter temporal, necesarias para atender las consecuencias directas e indirectas de la discriminación contra las mujeres. Es decir, tanto en la academia, como en los sindicatos, la empresa y en el Congreso de la Unión, falta incluir la dimensión de la brecha salarial y la desigualdad que existe entre mujeres y hombres.

A partir de estas lecturas, en las que se presentan propuestas y se contextualiza la segmentación del mercado laboral se puede explicar la brecha salarial, en el estado de Jalisco. Bajo este panorama se realiza una metodología propia para el *Diagnóstico de la Brecha Salarial de mujeres y hombres en Jalisco*, pues como bien se ha comentado no ha surgido investigaciones sobre el tema por lo que se elaboró un modelo metodológico que se apoya con herramientas y técnicas de investigación de las ciencias sociales y que a continuación se explican.

## 2. Herramientas para identificar la brecha salarial en Jalisco

### 2.1. Metodología aplicada sobre la brecha salarial en el mercado laboral en el estado de Jalisco

A mediados de la primera década del 2000, se presenta la discusión en las Ciencias Sociales, que la investigación social deberá ser, lo más certera posible para dar cuenta de la realidad. Para alcanzar dicho objetivo, se recomienda utilizar herramientas de investigación cualitativas como el trabajo de campo, la observación y la generación de datos de primera fuente; así como las cuantitativas: los datos de la estadística descriptiva que proporciona INEGI (2015), utilizar y revisar las bases de datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la información sobre trabajo no remunerado proveniente de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2014, el Índice de Desarrollo Humano (IDH), el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG), el Índice de Potenciación de Género (IPG), son un punto de apoyo para los elementos de esta investigación. Para este diagnóstico se utilizaron herramientas cualitativas y cuantitativas, para lograr

una aproximación lo más certera posible para la investigación de la brecha salarial. Por otro lado, se incluye la perspectiva de género como bien apunta Blanco (2014), se deberán tomar en cuenta las articulaciones como *clase social/raza* o *etnia/género*. Se señalan algunos elementos distintivos que son útiles, como los siguientes:

1. La *temporalidad* de los acontecimientos y las personas pueden ubicarse en el pasado, el presente y el futuro. En la investigación de brecha salarial siempre es importante entender a las personas, los lugares y los acontecimientos como un proceso siempre en transición.
2. La *sociabilidad* las condiciones sociales de los actores.
3. La *ubicación* se refiere a los territorios y regiones de estudio, concretos y específicos del lugar o serie de lugares donde la investigación y los acontecimientos tienen lugar, como en este caso particular de los treinta municipios, nueve se ubican en la Zona Metropolitana Guadalajara y veintiún en el interior del estado en: la Zona Metropolitana Puerto Vallarta, la Zona Metropolitana Ocotlán, la Zona Metropolitana Valles, la Zona Metropolitana Tepatitlán, la Zona Metropolitana Mazamitla, la Zona Metropolitana Lagos de Moreno, la Zona Metropolitana Ciudad Guzmán y la Zona Metropolitana Autlán, con el objeto de reconocer los salarios, las actividades, las ocupaciones, el tipo de trabajo que se emplean a las mujeres en las zonas metropolitanas urbanas y rurales.

La brecha salarial está determinada por la segmentación del mercado laboral tanto urbano como el rural, en trabajo remunerado y no remunerado, y varía de acuerdo a las diferentes regiones económicas del interior del estado en relación a la Zona Metropolitana de Guadalajara en donde se concentra la mayor población de mujeres ocupadas, y no sólo por las diferencias económicas. Esta brecha está determinada por los salarios, la escolaridad, el puesto, el tiempo y el trabajo doméstico no remunerado.

Jalisco, muestra rasgos particulares de las nuevas fronteras de la desigualdad. Se parte de un análisis social con perspectiva de género que es la que permite aproximarse a la comprensión de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.





Si bien anteriormente, la investigación sobre los mercados y la fuerza de trabajo en México prestó atención, en gran medida, a grupos sociales desfavorecidos o minoritarios, las clases o sectores medios han sido menos analizados. En dichos segmentos socioeconómicos también se presentan fenómenos no sólo interesantes sino dignos de ser estudiados. Así la caracterización y delimitación del mercado laboral representan una preocupación teórico-metodológica en cuatro dimensiones que se deben abordar para comprender su comportamiento en el mercado:

1. **NIVEL DE ESCOLARIDAD FORMAL:** mínimo secundaria o superior al promedio nacional.
2. **OCUPACIÓN:** se trata de las actividades llamadas no manuales des-empañadas en medios urbanos; destacan los trabajos denominados de cuello blanco, tales como oficinistas, comerciantes, vendedores y agentes de ventas, personal de control, servicios personales y servicios públicos profesionistas y técnicos, además de los que des-empañan en la industria de la manufactura.
3. **INGRESOS:** se trata de un monto que permita satisfacer las necesidades básicas, pero también otras adicionales.
4. **TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO:** es el tiempo dedicado al trabajo reproductivo y al cuidado de los miembros de la unidad doméstica familiar.

Como ya se ha comentado, en apartados anteriores, la brecha salarial se define desde la segmentación del mercado de trabajo,<sup>8</sup> es decir, se toman en cuenta aquellas dimensiones que muestran la división del trabajo entre mujeres y hombres tales como: perfil sociocultural, salario, nivel educativo, ocupación, tiempo de familia. Las variables están en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, niveles educativos, puestos y actividades, así como los estereotipos de género en el trabajo. Los indicadores están determinados, por los ingresos salariales, prestaciones sociales, contrataciones, la escolaridad de las mujeres en formación técnica, básica, profesional y sin instrucción, las

---

8. Se entiende por brechas salariales no solo los rezagos económicos entre mujeres y hombres, sino de desigualdades de los géneros por parte del Mercado laboral segmentado que disminuye las posibilidades de participación de las mujeres en igualdad de circunstancias. La brecha salarial, es decir, la discrepancia entre el salario medio de mujeres y hombres es un indicador útil para monitorizar las desigualdades laborales entre hombres y mujeres. Esta diferencia salarial también lo señala el *Report Gap* una metodología para su cálculo 2016-2017 de acuerdo a la *American Woman University* (AWU).

actividades primarias, secundarias, terciarias y el comercio, tipo de puesto, horas trabajadas, tareas domésticas, cuidado de los hijos y de enfermos, en el cual participan las mujeres que están orientadas por una cuestión de género y quienes solo por el hecho de ser mujer hacen más trabajo y lleva más responsabilidades.

La unidad de observación es el puesto de trabajo, con un tamaño de la muestra de 1 489 encuestas en donde la unidad de muestreo se realiza al interior de los centros de trabajo a partir de la Población Económicamente Activa (PEA) que a su vez se clasifica en ocupada y desocupada. En este estudio sólo se toma en cuenta en la población ocupada. Hay personas trabajando (con pago y sin pago) y ausentes temporales (aquellas personas con incapacidad temporal para trabajar). Como es un estudio comparativo se optó por una muestra aleatoria simple en el cual el objetivo es la comparación de las brechas que hay entre los salarios de hombres y mujeres, la población de estudio es la PEA de las nueve zonas metropolitanas, como se muestra en el cuadro 3.

**Cuadro 3. Zonas metropolitanas del estado de Jalisco**

Zona Metropolitana	Municipios	Total	Hombres	Mujeres
Sur	Gómez Farías	5 461	3 538	1 923
	Zapotiltic	11 067	7 361	3 706
	Zapotlán el Grande	44 816	27 220	17 596
Vallarta	Puerto Vallarta	123 157	73 896	49 261
	Bahía de Banderas	65 407	41 504	23 903
Lagos	Lagos de Moreno	63 731	41 722	22 009
	San Juan de los Lagos	27 840	18 824	9 016
Sureste	Autlán de Navarro	23 686	15 124	8 562
	El Grullo	8 934	5 834	3 100
	El Limón	1 796	1 178	618



**Cuadro 3. Zonas metropolitanas del estado de Jalisco**

Zona Metropolitana	Municipios	Total	Hombres	Mujeres
Mazamitla	Mazamitla	5 024	3325	1699
	Tamazula de Gordiano	12 736	8 884	3 852
Ocotlán	Ocotlán	38 056	24 663	13 393
	Poncitlán	16 459	11 399	5 060
Valles	Ameca	20 576	14 073	6 503
	Tala	30 155	19 904	10 251
	Amatitán	4 858	3 325	1 533
Tepatitlán	San Miguel el Alto	14 089	8 849	5 240
	Arandas	30 293	19 510	10 783
	Tepatitlán de Morelos	58 723	37 600	21 123
	San Ignacio Cerro Gordo	6 636	4 657	1 979
Guadalajara	El Salto	68 794	46 763	22 031
	Guadalajara	640 805	382 508	258 297
	Ixtlahuacán de los Membrillos	18 560	12 618	5 942
	Juanacatlán	6 809	4 712	2 097
	San Pedro Tlaquepaque	274 024	173 313	100 711
	Tlajomulco de Zúñiga	214 091	139 866	74 225
	Tonalá	224 424	140 927	83 497
	Zapopan	578 546	351 990	226 556
	Zapotlanejo	27 172	17 667	9 505
<b>Total</b>		<b>2 666 725</b>	<b>1 662 754</b>	<b>1 300 971</b>

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Interestatal del 2015 del INEGI.

El diseño para determinar la muestra para el proyecto de brecha salarial en el estado de Jalisco consiste en una muestra aleatoria simple. La fórmula para calcular la muestra para población finita (cuando se conoce el total de unidades de observación que la integran) es la siguiente.

$$(n) \frac{z^2 pqN}{Ne^2 + z^2 pq}$$

Dónde:

- $n$  = tamaño de la muestra
- $N$  = tamaño de la población
- $Z$  = valor de  $Z$  crítico, calculado en las tablas del área de la curva normal. Llamado también nivel de confianza
- $e$  = error máximo permitido
- $p$  = proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia
- $q$  = proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio ( $1 - p$ ).

→ La suma de  $p$  y  $q$  siempre debe dar 1.

El tamaño de la población es de 2 666 725 habitantes, el valor  $Z$  al 95 % de confianza es de 1.96, con un error del 3 %, en el valor de  $p$  la proporción de referencia es 0.5 lo cual hace que  $q$  tome el valor 0.5.

Al aplicar la fórmula se obtuvo que el tamaño de la muestra era de 1 067 pero se optó por aplicar un total de 1 489 encuestas por ser un estudio pionero y no contar con estudios que permitan tener una referencia.

Una de las contribuciones en este diagnóstico, es que aquí se plantea que el trabajo es heterogéneo como se muestra en la tabla I, puede ser desde el trabajo a domicilio, en la vía pública hasta en los campos agrícolas de exportación, en la entidad con las jornaleras, en la manufactura y los servicios. Este puede ser asalariado o no asalariado, puede ser formal o informal, con prestaciones sociales o sin prestaciones sociales, sindicalizadas o no sindicalizadas.



#### Cuadro 4. Trabajo femenino en el mercado laboral

El trabajo a domicilio

El Trabajo de la vía pública

El trabajo en establecimientos de 1 a 5 empleados

El trabajo de establecimientos de 6 a 15 empleados

El empleo en medianos y grandes establecimientos

El trabajo en el gobierno

El trabajo de jornaleras

Elaboración propia con base en los análisis de Pacheco (2014).

60

De esta manera, se trata de cubrir las diversas posibilidades del mercado laboral en las zonas de estudio, tanto del formal como del informal, así como del asalariado y no asalariado. De acuerdo con la metodología propuesta, se parte de un concepto de brecha salarial, es decir, la discrepancia entre el salario medio de mujeres y hombres es un indicador útil para monitorizar las desigualdades laborales entre hombres y mujeres. Esta diferencia salarial se aborda desde cuatro dimensiones en donde se muestran las diferencias de trabajo de mujeres y hombres en la entidad. A continuación, se define cada una de ellas:

- **SALARIOS:** se entienden como los sueldos directos por el tiempo trabajado o el trabajo realizado incluyen: a) salario básico por tiempo normal trabajado; b) incentivos pagados a los trabajadores remunerados por tiempo; c) ganancias de los trabajadores a destajo (excluidos los suplementos por horas extraordinarias); d) suplemento por cumplimiento de horas extraordinarias, trabajo por turnos, trabajo nocturno y en días feriados; y, e) comisiones pagadas al personal de ventas y otros empleados. Incluye prestaciones sociales como las primas por antigüedad, por calificaciones especiales y por diferencias debidas a las zonas geográficas, primas de responsabilidad. En teoría los salarios deberían ser pagos efectuados de acuerdo con los

sistemas de salario garantizado, asignaciones de costo de vida y otras asignaciones regulares (oit, 2015:9).

- **ESCOLARIDAD:** el nivel de escolaridad es un factor importante para ampliar las posibilidades de acceder a un empleo formal, aunque el grado de exigencia para que ello ocurra es significativamente mayor para las mujeres que para los hombres. La mujer, el tener más años de estudio amplía relativamente su disposición a insertarse en la actividad laboral.
- **PUESTO DE TRABAJO:** la proporción de hombres ocupados en el sector formal es significativamente superior a la de las mujeres, aunque su nivel de escolaridad es menor. En otras palabras, las mujeres necesitan, en promedio, un número bastante superior de años de estudio para lograr insertarse en el sector formal. El porcentaje de mujeres ocupadas en un puesto en el sector formal sólo es superior a la de los hombres entre los/as que tienen estudios post secundarios.
- **TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO:** el trabajo doméstico se refiere a la producción de bienes y servicios para el consumo de su familia y pueden ser desde servicios de apoyo al funcionamiento del hogar, producción de bienes y servicios, cuidados de niños, ancianos, discapacitados y a los enfermos. Por esta labor no se recibe ningún ingreso económico.

De estas dimensiones que muestran las diferencias entre mujeres y hombres se elaboran las variables e indicadores, que se utilizaron tanto en el instrumento de la encuesta como en el guion de las entrevistas de los diferentes actores locales y que a continuación se exponen en el cuadro 5.

**Cuadro 5. Dimensiones e indicadores de la encuesta de Diagnóstico de la Brecha Salarial en Jalisco**

i. Perfil Sociocultural
ii. Salarios:
→ Jefas de hogar
→ Prestaciones sociales
→ Sindicatos
→ Jornadas de trabajo y salarios
→ Ingreso alterno
→ Satisfacción de vida





### Cuadro 5. Dimensiones e indicadores de la encuesta de Diagnóstico de la Brecha Salarial en Jalisco

#### III. Escolaridad

- Nivel de estudios
- Capacitación
- Idiomas
- Intensión de estudio

#### IV. Puesto

- Tipo de puesto
- Antigüedad
- Formas de ascender
- Acoso laboral
- Hostigamiento laboral

#### V. Vida Familiar

- Trabajo reproductivo
- Tareas domésticas
- Cuidado de los hijos y enfermos
- Comunicación con la familia
- Ocio

Fuente: Elaboración propia con base en el proyecto *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco: un análisis del trabajo por género y región 2016*

El instrumento del guion de la entrevista y la encuesta, incluyen cuatro dimensiones (en el apartado anterior definidas), la primera es el perfil sociocultural del encuestado, los salarios y su posición en la unidad doméstica y en el trabajo; la escolaridad; el puesto que desempeña; y, por último, la vida familiar.

## 2.2. Encuesta sobre la brecha salarial en nueve zonas metropolitanas del Estado de Jalisco

El trabajo de campo con las encuestas y las entrevistas en las distintas zonas metropolitanas, dio inicio en el mes de julio y se concluyó en el mes de septiembre de 2016. Esto se hizo mediante las siguientes actividades: entrevistas a 120 actores con guion y 30 recorridos etnográficos por las distintas áreas metropolitanas.

Antes de la aplicación de la encuesta final, durante el mes de junio se realizó una muestra piloto, en la cual se lograron establecer los indicadores más adecuados y se obtuvo información valiosa sobre el trabajo. Luego, una vez que se detectaron los cambios y se realizaron las adecuaciones del instrumento de investigación, se elaboró la base de datos que sirve para la elaboración del BDM, el cual recupera una información rica sobre mujeres y hombres en el mercado laboral de los municipios.

Posteriormente, se aplica la encuesta y las entrevistas (a la par) durante los meses de julio, agosto y septiembre, del año 2016, en el que se visitaron 30 municipios con 22 presidentes municipales, regidores, empresarios y directoras de los institutos municipales de las mujeres. Estas distintas actividades se realizaron con los investigadores del equipo, así como los distintos miembros del equipo coordinador (un pasante de licenciatura, dos de posgrado y cinco investigadores de la Universidad de Guadalajara).

Para la aplicación de la encuesta algunos sectores mostraron resistencia a proporcionar datos o dar ingreso, por parte de empresarios locales o algunas transnacionales (Nestlé Ocotlán), o los responsables del empleo en los municipios, ya que tenían un sentimiento de temor de ser vigilados o cuestionados en sus funciones, a pesar de que se les explicaron los objetivos del proyecto.

Es importante destacar que el tema de la brecha salarial de las mujeres en los municipios no es de interés común en las agendas municipales, no importa la filiación partidista ideológica y no es una preocupación. No obstante, reconocen el sentido negativo en la existencia de empleo para mujeres, pues algunos municipios señalan que, si trabajan las mujeres, está en detrimento el municipio, pues no hay quien se haga cargo del cuidado de los hijos<sup>9</sup> y se convierte en un problema social. Otros municipios, resaltaban la falta de escuelas preparatorias, para que las mujeres tuvieran mayores posibilidades de formación, pues muchos de los municipios visitados en el trabajo de campo, sólo contaban con instalaciones hasta el nivel de secundaria, por lo que las oportunidades de mejorar en el puesto de trabajo son limitadas, lo que hace que algunas emigren a la Zona Metropolitana de Guadalajara a buscar una oportunidad de empleo y de estudio, o también a dedicarse al trabajo doméstico remunerado. En un municipio, una de sus autoridades señalaba que

9. Entrevista con las autoridades del municipio de Gómez Farías, julio 10 de 2016.





las mujeres no deben de laborar, pues ellas son el principal pilar de la sociedad para el cuidado de los hijos y de la familia.

En el trabajo de campo se reveló que existen municipios que no cuentan con instalaciones adecuadas de las directoras del instituto municipal de las mujeres, se hace invisible la infraestructura para los temas de mujeres, algunas están en un escritorio junto con la secretaria del síndico, otras han señalado que llevan otras agendas como las del agua, la de jóvenes. También se encontró un municipio metropolitano de Guadalajara, que desapareció al Instituto Municipal de la Mujer pues se consideraba que no servía para nada. En la misma Zona Metropolitana de Guadalajara, no le pagan salario a la directora que representa los temas de las mujeres en una dirección del Instituto Municipal de las Mujeres, pues de acuerdo con su presidente municipal es una tarea altruista.

No obstante, de las limitantes, se lograron establecer contactos en los municipios a través del IM, así mismo, con los académicos de la red universitaria de la Universidad de Guadalajara, quienes fueron parte del equipo de investigación tal es el caso del Centro Universitario de la Costa y Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara. La STYPS abrió las puertas con los presidentes municipales, de quien se recibió un absoluto respeto al trabajo de campo y a los temas de la investigación.

Al cierre del presente informe, se da luz, sobre el conocimiento con la cual se maneja la lógica de los gobiernos municipales, así como de los empresarios locales y sindicatos. Algunos, se manejan con una agenda distinta en los temas del mundo del mercado de trabajo de las mujeres y la brecha salarial que existe a nivel nacional e internacional, pero en otros no. Precisamente, un estudio de esta naturaleza, permite conocer las vivencias en el desarrollo local, como se comportan los mercados laborales en las zonas metropolitanas en relación a las condiciones, los salarios, puestos y niveles de escolaridad como se muestra en el capítulo siguiente.



# 3

---

## **La brecha salarial en el mercado laboral de las zonas metropolitanas del estado de Jalisco**



Este capítulo se divide en tres apartados, en el primero se realiza la caracterización del mercado laboral en Jalisco; en el segundo se presentan los salarios en las zonas metropolitanas y en el tercero se presenta la brecha salarial, esto con el objeto de mostrar las diferencias de las mujeres en su situación económica y que a continuación se exponen.

## 1. Característica del mercado laboral en Jalisco

Si bien en nuestro país se señala que existe una discriminación salarial por ocupación y actividad a nivel nacional, entre mujeres y hombres pues como se muestra en el cuadro 6, las mujeres tienen una presencia mínima como mano de obra asalariada dentro de la formalidad, ello muestra que la segmentación del mercado laboral se encuentra en función de favorecer al género masculino. La tendencia en Jalisco es similar, los sectores en donde las mujeres tienen mayor presencia son los menos calificados y por ende donde ellas ganan menos salarios que los hombres.

**Cuadro 6. Discriminación salarial por ocupación y actividad a nivel nacional 2013**

Sector de ocupación	Mujer	Hombre
Industrial	30.5 %	69 %
Comerciantes	16.7 %	83.3 %
Profesionales	15.3 %	84.7 %

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Proigualdad 2013.

De acuerdo con Proigualdad (2013), a nivel nacional existe la discriminación salarial por el tipo de actividad, como se muestra en el cuadro 7, esta se encuentra más en el sector servicio, que incluye la actividad informal de puestos en la vía pública por mencionar alguno. En cambio, en la manufactura, es del 18.1%, mientras que la diferencia para los hombres es del 81%. En Jalisco, la tendencia es igual pues las mujeres trabajan más en la informalidad, pues ello les permite combinar con el trabajo doméstico con el no remunerado.

**Cuadro 7. Discriminación salarial por actividad a nivel nacional 2013**

Sector de Actividad	Mujer	Hombre	Total
Comercio	20 %	80 %	100 %
Manufactura	18.1 %	81 %	100 %
Construcción	14 %	86 %	100 %
Servicios Sociales	10.8 %	89.2 %	100 %

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Proigualdad 2013.

Estos datos se pueden desagregar más, pues en lo referente a la discriminación salarial en los micro negocios a nivel nacional, solo el 8 % son mujeres empleadoras, es decir, las mexicanas no son propietarias de los bienes de capital y no

generan empleos a diferencia de los hombres. En cambio, se encuentra que el 92 % de las mujeres en los micro negocios, son trabajadoras por cuenta propia en actividades como puestos de comida, lugares de belleza, elaboración de pasteles, gelatinas, reparación de ropa, venta multinivel, entre otros. Mientras que los hombres, el 77 % se dedica a labores de talleres mecánicos, carpintería, sastrería, tapicería, como se muestra en el cuadro 8. En este punto señala Serna (2001) que las mujeres optan por la actividad empresarial por tres aspectos: uno es por la necesidad de autonomía e independencia al desempeñar sus trabajos; otro es por la frustración ante la desigualdad que enfrentan en sus carreras profesionales; y por último, las mujeres con responsabilidad en el hogar, por falta de flexibilidad de horarios para coordinar de manera adecuada el trabajo asalariado la combinan con sus actividades de madre-esposa.

**Cuadro 8. Discriminación salarial por micro negocios a nivel nacional 2013**

Micro negocios	Mujeres	Hombres
Empleadores	8 %	23 %
Trabajadores por su cuenta	92 %	77 %
Total	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Proigualdad 2013.

El dato que sorprende es el de la brecha género, pues de acuerdo a la participación económica nacional, quien es propietaria de una microempresa representa una brecha de género del 29 % mientras que para el hombre es del 56 %.

**Cuadro 9. Brecha de género por participación económica a nivel nacional 2013**

Participación Económica	Mujer	Hombre
Dueño de microempresa	29 %	56 %

Fuente: Elaboración con base en los datos de Proigualdad 2013.





Cuando se hace la diferencia entre mujeres y hombres por el tipo de trabajo, es la informalidad en donde mayor número de mujeres se emplean, pues esto se correlaciona con la variable de que las mujeres buscan empleos que les permita combinar las tareas domésticas no remuneradas, como se muestra en el cuadro 10. En cambio, los hombres se encuentran dentro del mercado laboral formal asalariado, lo que les asegura un paquete de prestaciones sociales para la vejez.

**Cuadro 10. Personas ocupadas a nivel nacional por género 2013**

Tipo de Trabajo	Mujer	Hombre	Total
Formal	37.7 %	62.3 %	100 %
Informal	40.7 %	59.3 %	100 %

Fuente: Elaboración con base en los datos de Proigualdad 2013.

70

En efecto, en este país, las personas jubiladas son las asalariadas, y en este terreno son los hombres en un 73.2% los que han logrado contar con un sistema de jubilación o de pensión frente al 26.8% de las mujeres como se muestra en el cuadro 11. Aquí se presenta una desigualdad salarial y social, pues las mujeres hasta hace 30 años se han involucrado de manera más sistematizada al mercado laboral.

**Cuadro 11. Personas jubiladas a nivel nacional por género 2013**

Categoría	Mujer	Hombre	Total
Jubiladas o pensionadas	26.8 %	73.2 %	100 %

Fuente: Elaboración con base en los datos de PROIGUALDAD 2013.

Otro de los puntos que es desigual y que durante el desarrollo de este estudio se ha señalado, es la jornada laboral, pues ésta es menor para la mujer, mientras que para el hombre es mayor, como se muestra en el cuadro 12.

**Cuadro 12. Duración de la jornada laboral de la PEA a nivel nacional 2013**

	Mujer	Hombre
Empleadores menos de 35 horas a la semana	25 %	16.6 %
Empleadores menos de 35 y 48 horas a la semana	33 %	36.3 %
Empleadores más de 48 horas a la semana	39 %	44.3 %

Fuente: Elaboración con base en los datos de PROIGUALDAD 2013.

Lo anterior repercute en que México existe un mercado laboral en el que el cuidado de la familia y el trabajo doméstico no remunerado recae sobre las mujeres; por otro lado, las horas que las mujeres le dedican al trabajo productivo como trabajo remunerado, son menores a la de los hombres. Por lo tanto, los ingresos remunerados, las prestaciones y las condiciones laborales son mejores para los hombres.

En Jalisco, la tasa de participación económica de acuerdo con la PEA es del 78.4 % para los hombres y del 45.4 % para las mujeres, lo que significa que existe una desigualdad cuantitativa en la participación de la mano de obra femenina. Por otro lado, sólo el 2.8 % de las mujeres en la población ocupada es empleadora, mientras que la de los hombres es del 6.9 %. Lo anterior refleja que tanto para las mujeres empleadas y empleadoras existe una brecha en la participación económica.

Se conoce que, de la distribución de la población en Jalisco, el 86.7 % es urbana y el 13.3 % es rural, lo cual significa que 6 200 000 personas viven dentro de la ZM Guadalajara. Es por lo anterior que se vuelve necesario, conocer las diferencias del trabajo urbano y rural para comprender el comportamiento del mercado laboral entre las mismas mujeres, pues poco se conoce la realidad de las trabajadoras rurales en función de las urbanas y viceversa. Estos datos de Jalisco son similares a los del resto del país. Respecto a la PEA, esta asciende a aproximadamente a dos millones de personas, de las cuales el 96.1 % forma parte de la PEA ocupada y el 3.9 % a la PEA no ocupada. En los ocho municipios de la zona metropolitana de Guadalajara, la proporción de PEA ocupada es muy

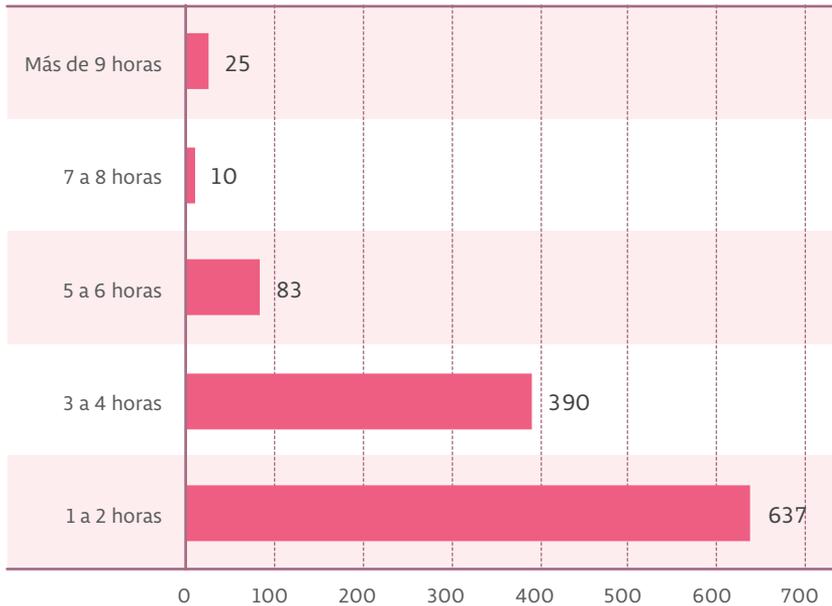




similar, con valores desde 95.3% hasta 96.7%. Si estos datos los comparamos con lo que sucede a nivel nacional, se muestra por género, que las mujeres desarrollan una mayor actividad en la industria manufacturera.

Todos estos factores son los que acrecientan la brecha salarial. Solo por mostrar un elemento en Jalisco, el número de horas que le dedica las mujeres al trabajo doméstico no remunerado.

**Gráfica 1. Horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado en Jalisco**

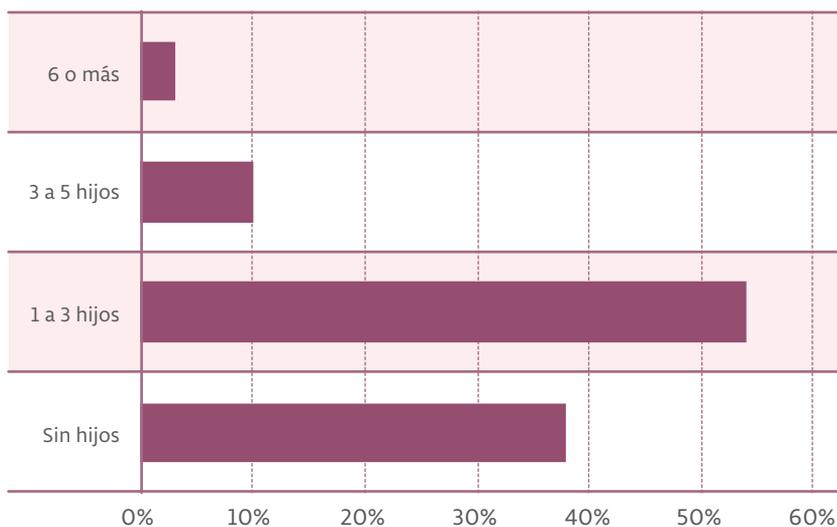


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.

De acuerdo con Vania Salles y Tuirán (1995), la desigualdad salarial se da por la división del trabajo de la crianza y reproducción, y se presenta como una relación jerárquica dentro del hogar que prescribe los papeles o roles que cada individuo debe representar como miembro del hogar, por ello, el análisis de la división sexual del trabajo es un concepto clave para entender las desigualdades salariales. En realidad, lo que se manifiesta es un desequilibrio

al interior de la unidad doméstica, pues la que lleva el soporte reproductivo y productivo son las mujeres. Para confirmar lo anterior, en la gráfica 2 se puede observar, que más del 50% de los encuestados que trabajan señalaron tener de 1 a 3 hijos. Un porcentaje importante, también comenta que no tiene hijos. La población encuestada en las zonas metropolitanas del estado son mujeres y hombres con empleo asalariado o no asalariado, pero con hijos.

**Gráfica 2. Porcentaje de número de hijos para mujeres y hombres con empleo (2016).**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.

Existe una tendencia de la brecha salarial relacionada con la maternidad la cual se incrementa cuando las mujeres tienen una carga familiar y está relacionada con los siguientes supuestos:

- a) Número de hijos: a mayor número de hijos mayor la brecha.
- b) Si los hijos son niñas el cuidado de los menores recae en las niñas.
- c) El tiempo que tarda la mujer en volver al mercado laboral después de la maternidad.

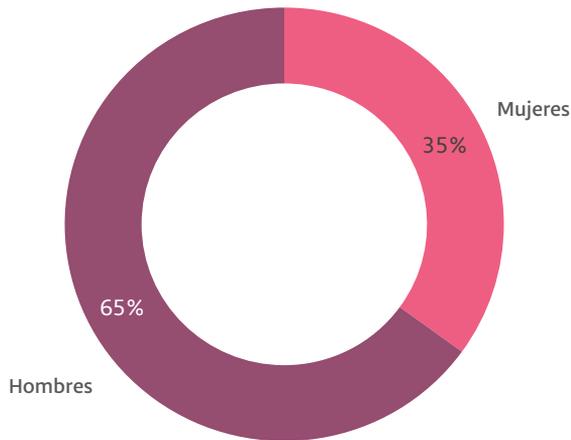




d) La falta de políticas públicas en el país para dar mayor apoyo a la maternidad y a la paternidad.

Por otro lado, un factor determinante en la brecha salarial, es que las mujeres y los hombres en más del 60 % de los casos son los responsables de mantener la unidad doméstica familiar, es decir, ambos se ven en el compromiso de aportar al gasto, como se muestra en la gráfica 3.

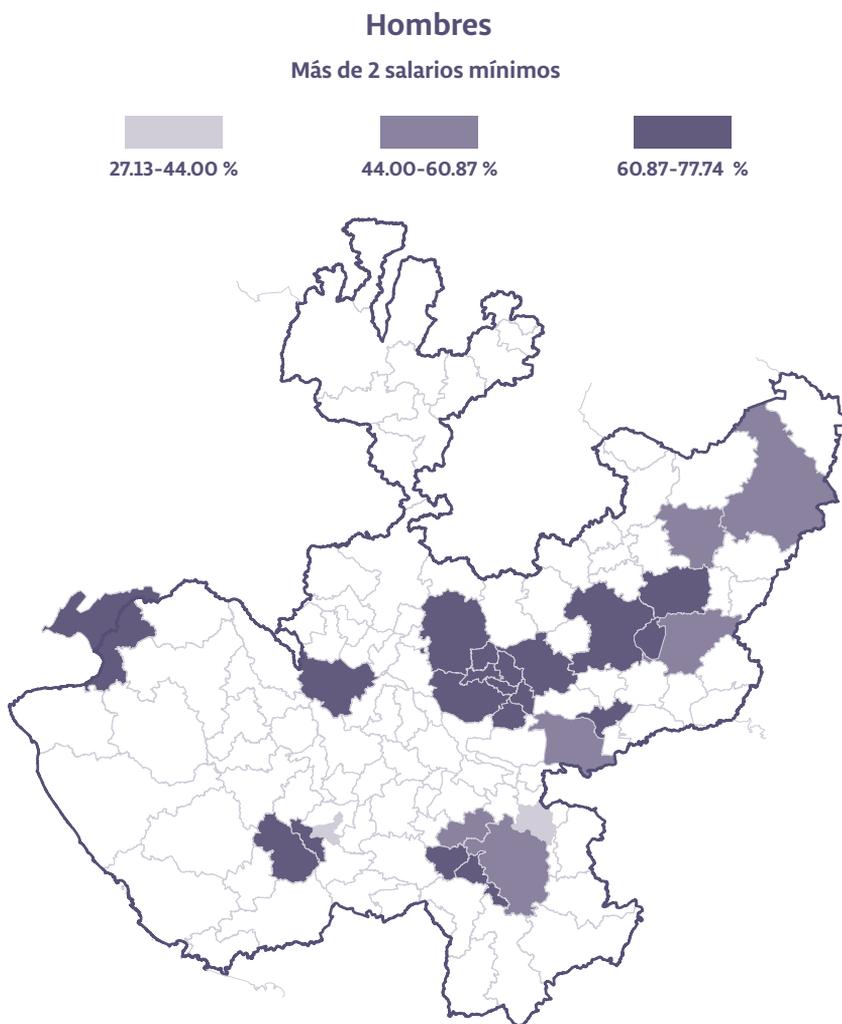
**Gráfica 3. Porcentaje de mujeres y hombres con empleo que mantienen la Unidad Doméstica 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.

De ahí que la brecha salarial sea una realidad en nuestro estado y que aquellas zonas metropolitanas que han desarrollado empleos asalariados para mujeres y hombres son los que han mostrado el mayor número de desigualdades, como se muestra en el mapa 1.

**Mapa 1. Porcentaje de población económicamente activa con respecto al salario y género en la zona de estudio**





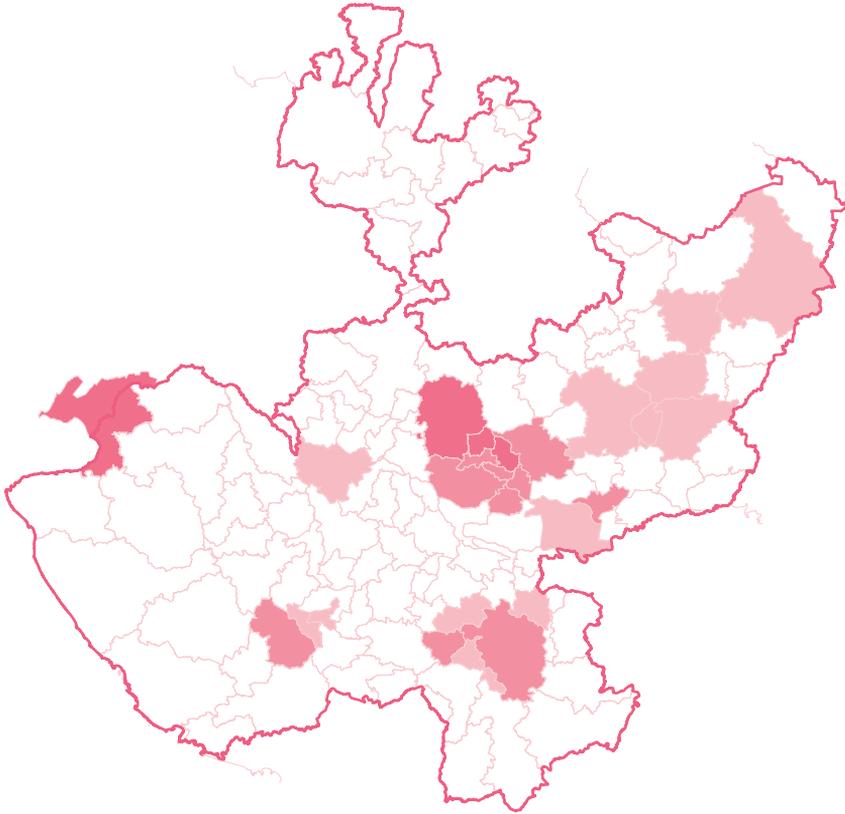
## Mujeres

Más de 2 salarios mínimos

27.13-41.41 %

41.42-55.72 %

55.72-77.01 %



Fuente: Elaboración propia con base en los datos INEGI-ENGH.

## 2. Los salarios en las Zonas Metropolitanas de Jalisco

Como se expuso en el segmento metodológico, se entiende por salarios, los sueldos directos por el tiempo trabajado o el trabajo realizado y se incluyen:

- a) Salario básico por tiempo normal trabajado.
- b) Incentivos pagados a los trabajadores remunerados por tiempo.
- c) Ganancias de los trabajadores a destajo (excluidos los suplementos por horas extraordinarias).
- d) Suplemento por cumplimiento de horas extraordinarias, trabajo por turnos, trabajo nocturno y en días feriados.
- e) Comisiones pagadas al personal de ventas y otros empleados.

Incluye prestaciones sociales como las primas por antigüedad, calificaciones especiales, diferencias debidas a las zonas geográficas y primas de responsabilidad. En teoría los salarios deberían ser pagos efectuados de acuerdo con los sistemas de salario garantizado; asignaciones de costo de vida y otras asignaciones regulares que percibe un trabajador de diferente género (OIT, 2015:9). Los salarios deben de cubrir los gastos de: canasta básica, vivienda, prestaciones sociales, seguridad, pensiones, entre otras. También se sabe que en el mismo puesto el salario para mujeres y hombres debe ser el mismo, pero esto varía de acuerdo al género, según los resultados obtenidos.

Los hallazgos en el estudio, muestran que efectivamente, las mujeres participan en un mercado laboral en donde los salarios son bajos, de uno a dos salarios mínimos, que ya incluyen las prestaciones sociales de ley. Algunos cuentan con pago de transporte y con al menos una comida, pero de igual forma se les descuentan las cuotas sindicales. La mayoría de las mujeres encuestadas trabajan en este rango de ingresos, pues el 21 % de ellas es lo que percibe, mientras que en los hombres solo el 7 %. Luego, las diferencias entre 3 y 5 salarios, representan el 24 % para las mujeres y el 14 % para los hombres, es decir, el mercado laboral de las mujeres en el estado de Jalisco se centra en un 45 % en salarios que van de 1 a 5. Los hombres que cuentan con empleos de bajos salarios en esa misma categoría sólo representan el 21 %. Cuando se analizan los datos de 6 a 8 salarios mínimos o más, se invierten los datos, pues



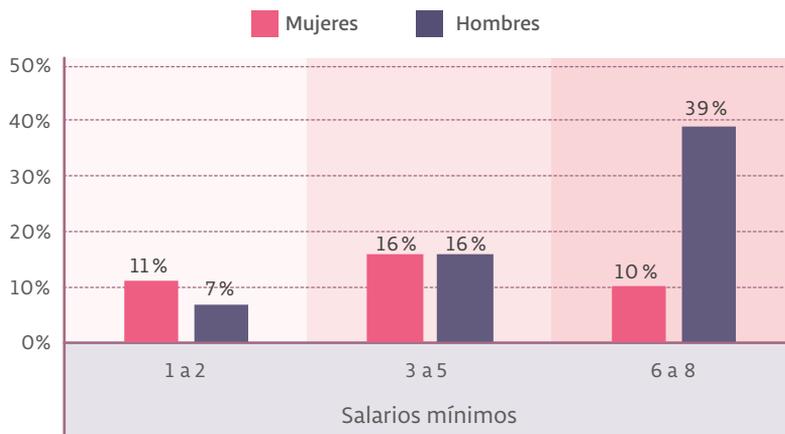


aquí se encuentra que hasta el 20 % de los hombres obtienen empleos en esta categoría, mientras que para las mujeres sólo representa el 14 %. El trabajo mejor remunerado lo tienen los hombres, tanto en el sector público y privado como en las diferentes actividades económicas.

### Zona Metropolitana Guadalajara

La *Zona Metropolitana Guadalajara* pasó de un modelo local de sustitución de importaciones de productos manufactureros a otro de exportación de manufacturas que ahora es exitoso con especial énfasis en la industria electrónica creativa, automotriz y alimenticia. Este proceso de territorios industriales y comerciales, que se adhiere a la economía global, se modifica de un tradicional dinamismo a uno nuevo con distintos patrones de riqueza (Micheli, 2012: 10). La ZM Guadalajara vive la transformación de un territorio que se caracteriza por ser un polo de desarrollo de servicios y de manufactura, lo que compromete a direccionar la formación de un capital humano calificado y especializado, y otro menos cualificado intenso en mano de obra barata, como el de las mujeres, lo que asegura, un espacio de especialización manufacturero ad-hoc para los inversionistas. Orlandina y Mora (2012:8-9) apuntan en este sentido que en México se da un modelo de crecimiento que no genera demanda de suficiente de mano de obra calificada, lo que significa un desajuste entre demanda y oferta de empleo profesional. Pues como bien señalan existe una desigualdad laboral en las economías urbanas más integradas al mercado internacional y esta desigualdad se traduce en mayores oportunidades para encontrar empleos de calidad y remuneraciones más elevadas entre quienes estudian carreras tecnológicas afines a las necesidades de la economía globalizada. Pero esta desigualdad, también la encontramos en las diferencias de género, pues a quien se contrata en puestos especializados tanto en los servicios como en la manufactura con mejores salarios es a los hombres, como se muestra en la gráfica siguiente.

Gráfica 4. Ingresos en la ZM Guadalajara 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.

Sassen (2007), también apunta en esa misma dirección, que la división internacional del trabajo es mundial y se eligen espacios y territorios en donde la producción de la mano de obra de una industria manufacturera o de servicios sea de bajo costo para ser competitivos a nivel global. En este caso, la ZM Guadalajara cuenta con un ejército de mano de obra femenina de 780 mil mujeres, dispuestas a trabajar con pagos de 1 a 5 salarios mínimos.

La ZM Guadalajara logra situarse en un posicionamiento con factores externos, tales como el generar una política al incremento de inversión de capital internacional y mano de obra barata. Las empresas multinacionales se localizan en regiones en donde el costo-beneficio-productivo les asegure ser competitivas a nivel global. Las regiones locales conjugan el elemento externo con el interno, pues tienen la necesidad lograr obtener nuevas inversiones con avance económico, tecnológico y generar más y nuevos empleos.

Por otro lado, hay condiciones locales como la naturaleza propia de cada territorio, por ejemplo, la ZM Guadalajara ofrece una infraestructura física con parques y corredores industriales localizados dentro de la ciudad, además de la infraestructura académica, vivienda, fácil acceso a las fábricas, suficiente





agua potable, y tranquilidad laboral, lo que facilita un mercado de trabajo con baja rotación de mano de obra.<sup>10</sup>

La ZM Guadalajara cuenta con una infraestructura educativa de universidades, una pública y varias privadas, que ofertan una capacidad educativa fortalecida de un mercado laboral calificado. Se tiene la segunda universidad pública más importante del país (Universidad de Guadalajara) y una privada con un enfoque tecnológico como es el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores (ITESO) y la Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG) con una perspectiva más universalista. El factor educativo es clave, pues las inversiones alcanzan sostener su mercado en la generación de conocimiento que las instituciones educativas les complementan, lo que propicia un ahorro sustancial en la formación y capacitación profesional.

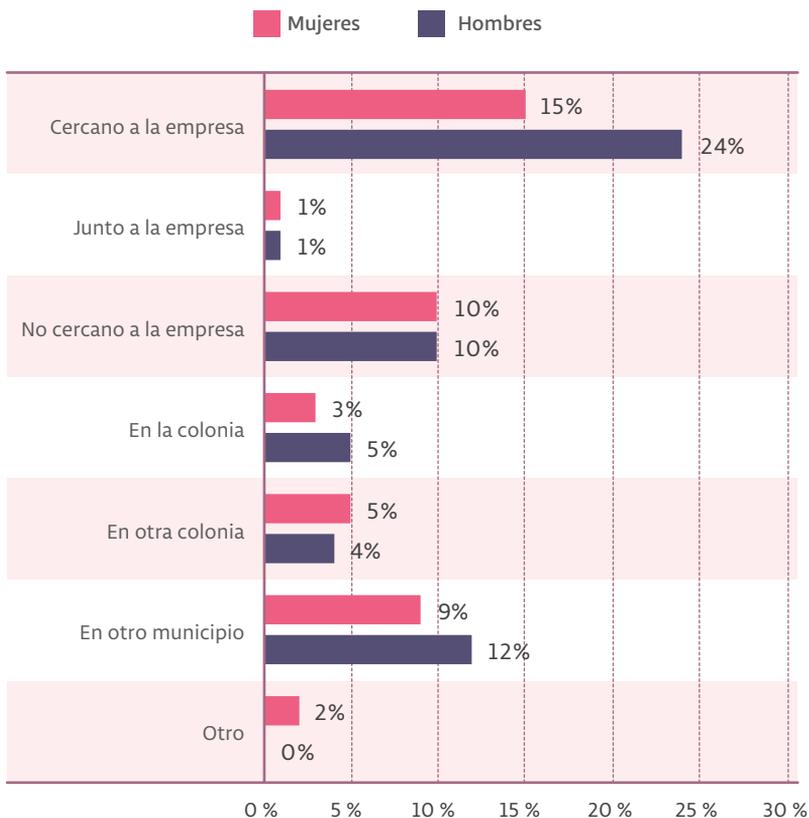
No obstante, la ZM Guadalajara se ha dividido en dos secciones: en una se reproduce la mano de obra poco calificada y se ubica al oriente de la ciudad; en la otra se reproducen los espacios con infraestructura habitacional, de recreo y ocio, para un sector socioeconómico de la sociedad que se trata de trabajadores hombres calificados y con rangos empresariales importantes. En la parte de la ciudad donde habitan las mujeres y hombres no calificados, existen diversas formas de interactuar en el espacio de la ciudad, y es aquí donde la brecha salarial se nota más. Las mujeres, son las que parecen moverse más en la ciudad, pues el 24 % de los hombres viven lo más cerca posible a la empresa tal como se muestra en la gráfica 5.

80

---

10. En el caso de una firma electrónica, se encontraron trabajadoras que tienen más 18 años laborando en el mismo puesto, no obstante que ha cambiado la firma de AT&T, Lucent a Continental, quienes señalan que no les interesa cambiar de puesto ni de empresa.

**Gráfica 5. Ubicación de la unidad doméstica en la ZM Guadalajara 2016**



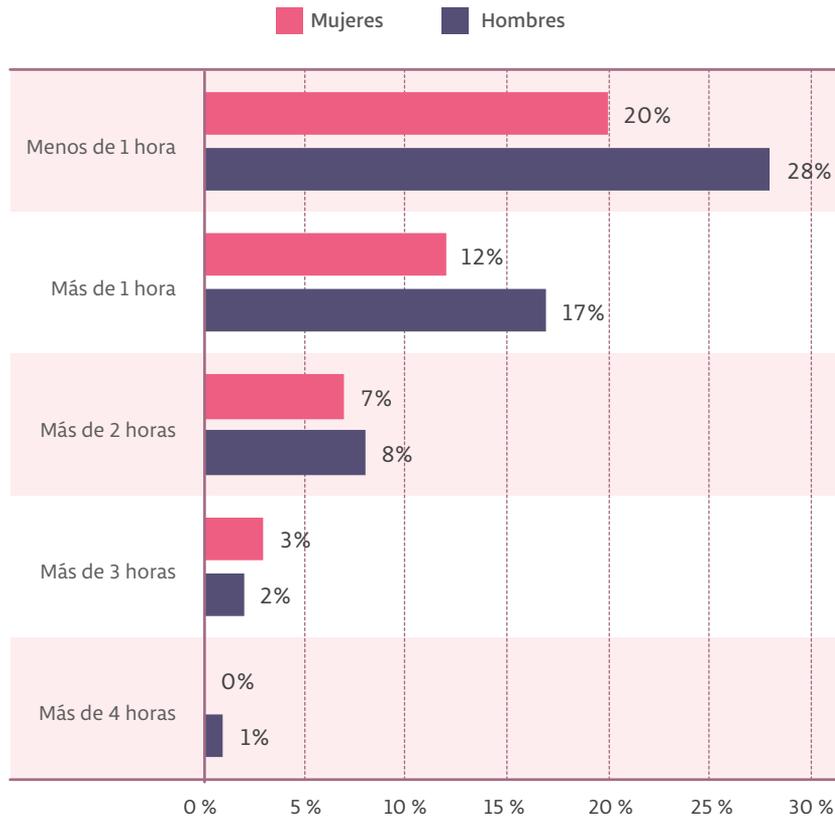
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.

Las diferencias se muestran desde la estabilidad de un empleo formal flexible y en precariedad para los descalificados, zonas habitacionales diferenciadas, así como la presencia de fuentes de abastecimiento de agua potable. En ese sentido la segmentación, no se encuentra sólo en la profesión o en el oficio, sino en el espacio donde se vive. Cuando se le pregunta a las mujeres cuanto tiempo le dedican a trasladarse a su trabajo desde la unidad doméstica familiar, resalta que los hombres hacen menos tiempo, pues ellos, por lo general cuentan con vehículo propio, mientras que las mujeres por el tipo de trabajo que realizan y por lo salarios que reciben no cuentan con transporte propio (ver gráfico 6).





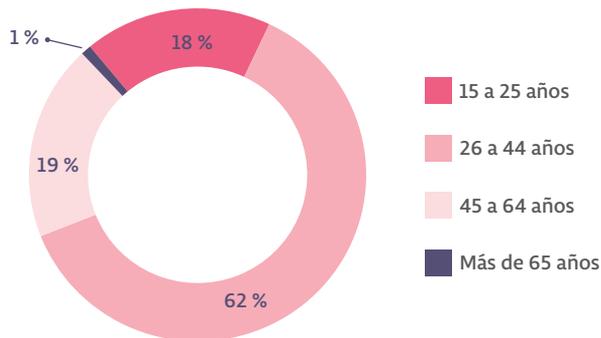
Gráfica 6. Tiempo de traslado al trabajo en la ZM Guadalajara 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.*

Por otro lado, se destaca el rango de edad de las mujeres que laboran en la ZM Guadalajara, pues el 62 % de ellas se encuentra en un rango que va de los 26 a los 44 años y que se vincula con la edad reproductiva de la mujer. El resultado es interesante, pues las mujeres que laboran en la ZM Guadalajara combinan trabajo productivo con trabajo reproductivo, aquí se debe de interpretar si existe la suficiente infraestructura de guarderías y centros escolares con horarios extendidos que les faciliten ambos tipos de trabajo, en la gráfica 7 se muestra el rango de edad.

Gráfica 7. Rango de edad de mujeres en la ZM Guadalajara 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

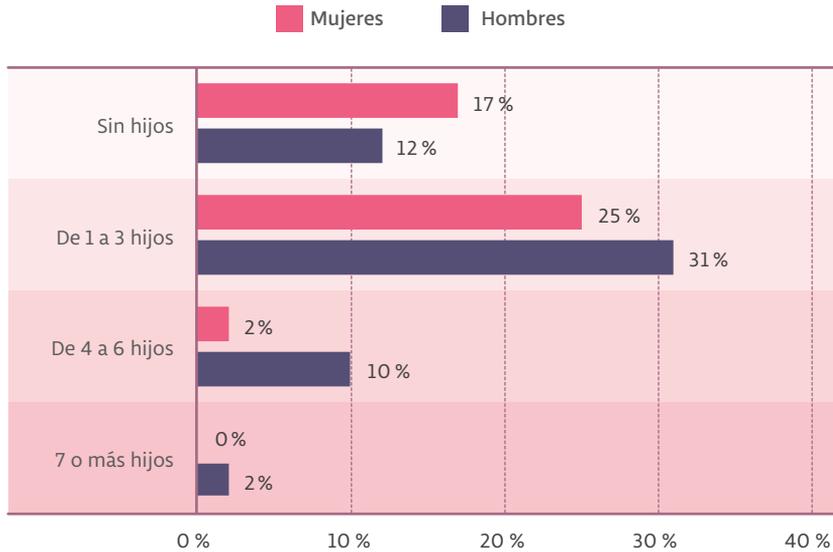
Los resultados obtenidos coinciden con los estudios de Rendón (2003), el fenómeno de la disminución demográfica de la maternidad también denominada la *cuna vacía*,<sup>11</sup> es decir, cada vez más las mujeres deciden no tener hijos, esto se ha encontrado en otros países desarrollados, como Noruega, Finlandia, España e Italia, por mencionar algunos. Es por el mismo proceso de mundialización y de crisis económica, que las mujeres deciden postergar la maternidad o no ejercerla. En la ZM Guadalajara se encontró que el 17 % no tiene hijos y que un porcentaje del 25 % señala tener de 1 a 3 hijos de distintas edades como lo muestra la gráfica 8.

11. Por *cuna vacía* se entiende a los índices demográficos de la tasa de natalidad que han disminuido a nivel mundial tanto en las naciones desarrolladas como las que se encuentran en desarrollo. En México, se estimaba que este fenómeno ya se estaba presentando de forma moderada.





Gráfica 8. Número de hijos de los encuestados en la ZM Guadalajara 2016

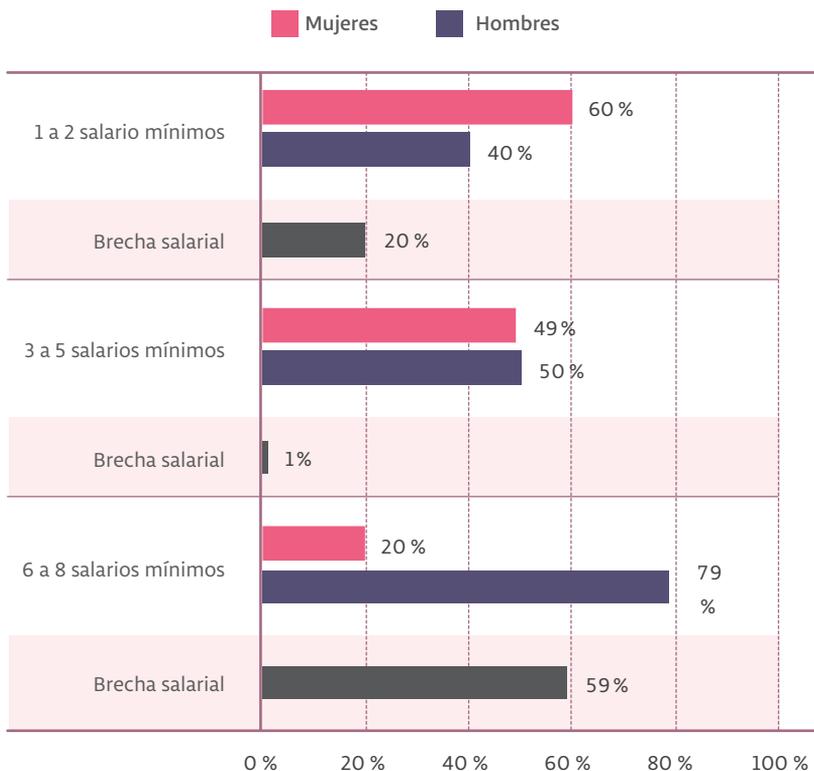


84

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.*

La suma de todas las desigualdades que van desde edad, estado civil, número de hijos, estar o no calificadas, el tiempo de traslado que invierten para ir al trabajo, más las diferencias de los ingresos salariales, es lo que nos muestra una brecha salarial considerable en la ZM Guadalajara, en la que los hombres ganan hasta un 20 % más que las mujeres como se observa en la gráfica 9. Esta varía de acuerdo a los rangos de los salarios pues de 1 a 2 salarios la brecha es del 20 %, luego entre los 3 y 5 salarios mínimos es del 1 % y de 6 a 8 salarios mínimos es del 59 %.

**Gráfica 9. Brecha salarial en la ZM Guadalajara.**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.

### Zona Metropolitana Puerto Vallarta

En ese mismo sentido, cuando se realiza el análisis de los salarios desagregados por la *Zona Metropolitana Puerto Vallarta* se ha observado que el turismo se ha consolidado como la principal actividad económica, seguida por la construcción y en menor cantidad la actividad enfocada al comercio de ropa y actividades primarias como la agricultura, la ganadería y la pesca. En el municipio de Bahía de Banderas, que conforma esta ZM, se tiene una economía mixta y un sector primario importante, pero es en el sector terciario donde domina el





empleo y la actividad económica a través de los servicios de alimentos y bebidas de la actividad turística. De acuerdo a la PEA se generan aproximadamente 73 mil empleos para mujeres dedicadas a las actividades del sector turístico principalmente con empleos de recamareras. El 45 % de mujeres que labora tiene un sueldo de 1 a 5 salarios mínimos, como se muestra en la gráfica 10.

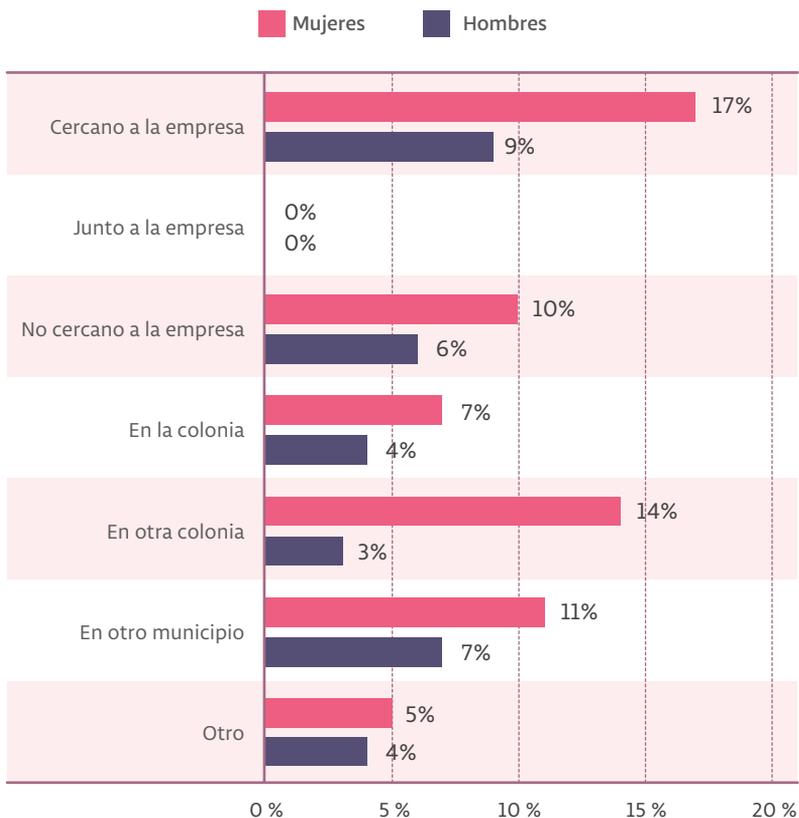
**Gráfica 10. Ingresos en la ZM Puerto Vallarta 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

El empleo en la región se concentra en la actividad turística en servicios de hospedaje, alimentación, y construcción, pero es la actividad hotelera la que genera el mayor número de puestos de trabajo, debido a la intensidad de mano de obra que existe. Aunado a lo anterior se generan una gran cantidad de empleos, con niveles de calificación media y baja. La infraestructura con la cual se cuenta ha permitido una mejor conexión y mayor movilidad de personas desde y hacia el extranjero, así como del interior del país, como se muestra en la gráfica 11.

**Gráfica 11. Ubicación de la unidad doméstica en la ZM Puerto Vallarta 2016**



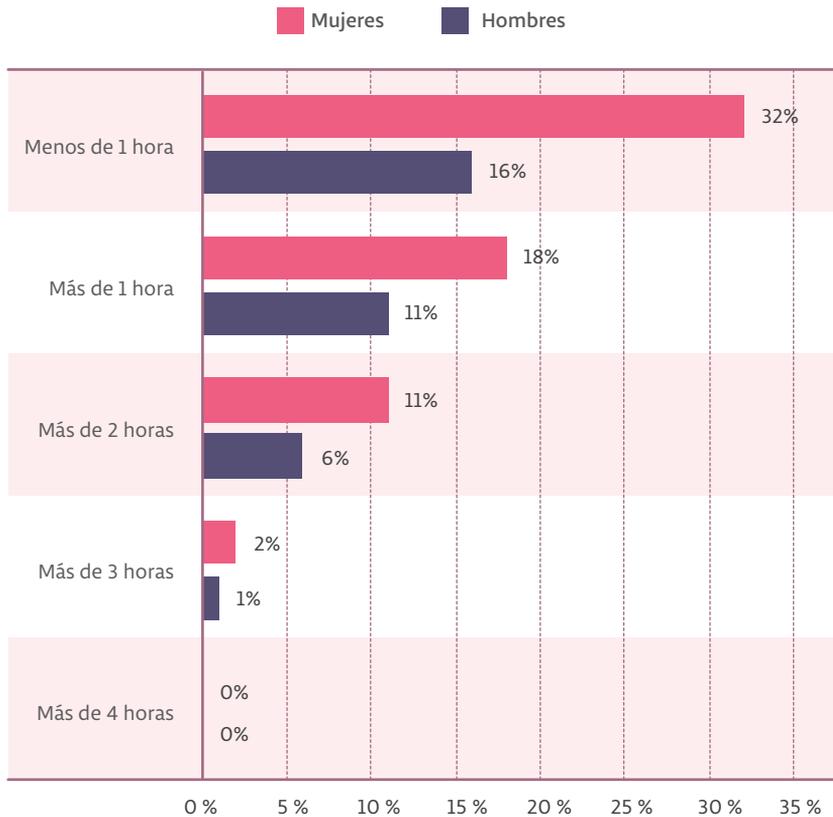
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

Por la cercanía del municipio, la mayoría de las trabajadoras de esta ZM labora cercano a la empresa en un 17%, seguido por otra colonia y municipio, esto significa que la mayoría de las poblaciones que trabaja, se transporta por sus medios a través del transporte público y en otras ocasiones por el transporte privado de las empresas hoteleras. Ahora en cuanto al tiempo de traslado que les implica a las mujeres, dedicarse a organizar la responsabilidad doméstica, aquí se encuentra que el 32% invierte menos de una hora, como se muestra en la gráfica 12.





Gráfica 12. Tiempo de traslado al trabajo en la ZM Puerto Vallarta 2016

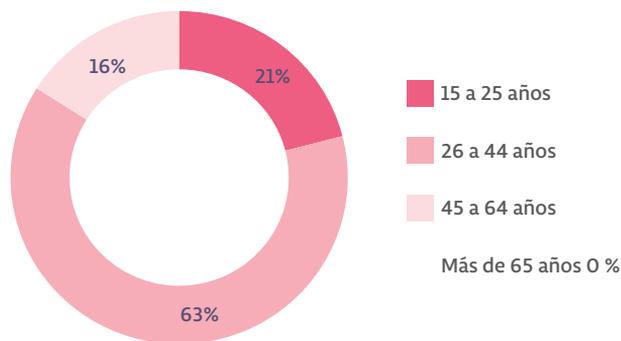


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

En relación al grupo de edad de la fuerza de trabajo en la ZM Puerto Vallarta, sucede lo mismo que en la ZM Guadalajara, pues el 63% de la mano de obra femenina se encuentran en la edad productiva y reproductiva, lo que el cuidado de los hijos y de la responsabilidad de los cuidados familiares recae en este rango de edad, como se muestra en la gráfica 13.

**Gráfica 13. Rango de edad de mujeres en la ZM Puerto Vallarta 2016**



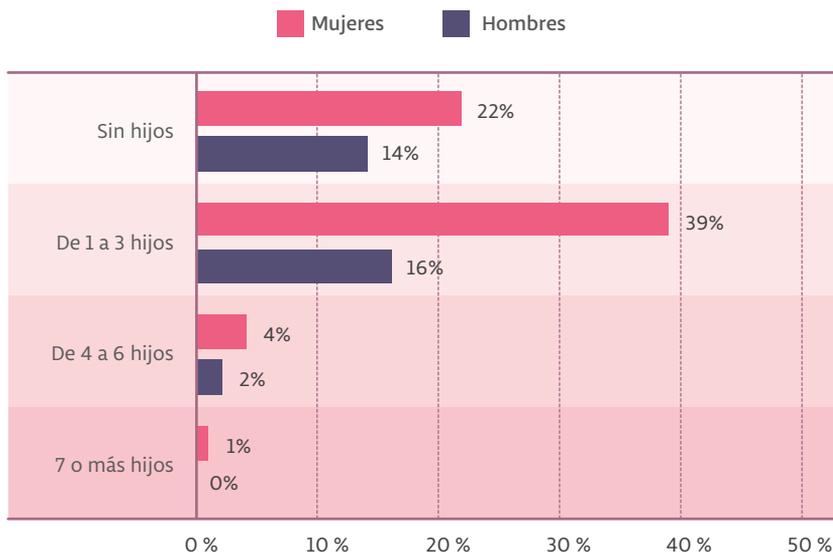
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

Ahora en cuanto al número de hijos, se encuentra el fenómeno de la cuna vacía, en mayor proporción que en la ZM Guadalajara, pues aquí representa el 22 %, es decir, las mujeres señalan no tener hijos. Mientras que de aquellas que tienen familia, el 39 % señala que tiene de 1 a 3 hijos, como se muestra en la gráfica 14.





Gráfica 14. Número de hijos de los encuestados en la ZM Puerto Vallarta 2016



90

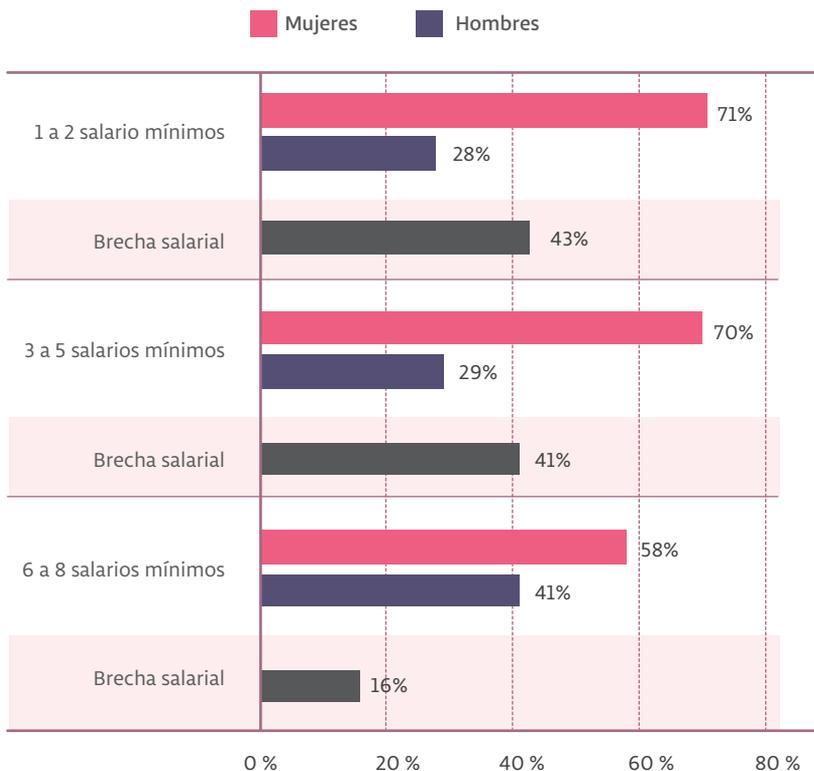
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

Estos factores económicos de la actividad turística, se han convertido en un polo de atracción de la fuerza laboral tanto de mujeres y hombres en la ZM, lo que ha generado, la inmigración de otros estados y otros países, tanto de mujeres como de hombres. Aunque no existen salarios altos, al menos se señala que existen empleos.

Las desigualdades que van desde la edad, estado civil, número de hijos, estar o no calificadas, tiempo de traslado que invierten para ir al trabajo en la ZM Puerto Vallarta, más las diferencias de los ingresos salariales es lo que nos muestra una brecha salarial en esta zona, no obstante que se encuestó a mayor número de mujeres, se evidenció que en esta zona ellas muestran mayor nivel educativo y logran tener ingresos mayores que los hombres, también se identificó que el otro género se muestra que perciben salarios altos, medios y bajos –gráfica 15. La brecha varía de acuerdo a los rangos de los salarios mínimos pues de 1 a 2 la brecha es del 43 %, luego entre los 3 y 5 es del 41 % y de 6 a 8 es del 16 %.

**Gráfica 15. Brecha salarial en la ZM Puerto Vallarta 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

### Zona Metropolitana Ocotlán

Ahora, uno de los territorios que se ha considerado zona metropolitana es el de *Ocotlán*, que junto con *Poncitlán*, son dos municipios que conforman el corredor industrial de Jalisco, y que se han especializado en la mano de obra de la manufactura. Es una zona metropolitana de tradición sindical y obrera, con una participación del mercado de trabajo masculino a través de empresas como *Celanese*, *Nestlé* y la industria del mueble. Existe una PEA de mujeres de





acuerdo con el INEGI de 18 453 mujeres que reciben salarios, en un 70 % de las encuestas se percibe de 1 a 5 salarios mínimos lo cual se expone en la gráfica 16.

**Gráfica 16. Ingresos en la ZM Ocotlán 2016**

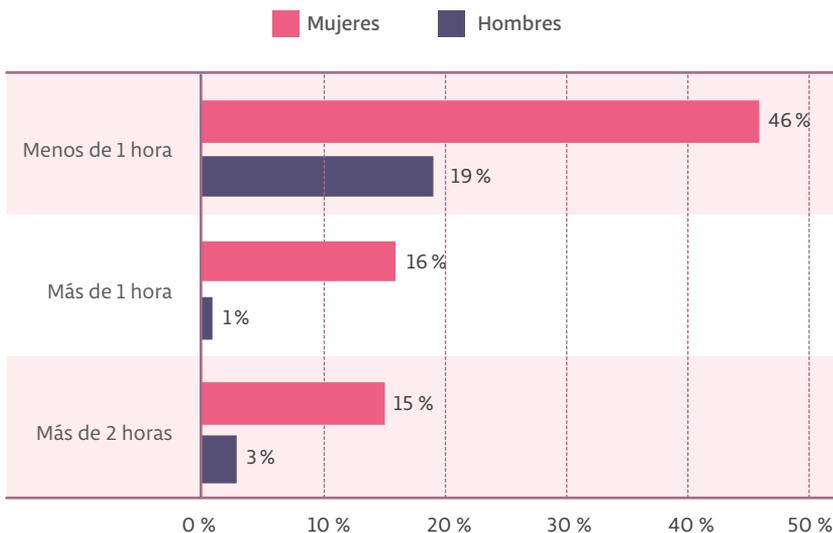


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

En esta ZM los salarios altos no se reportan en importancia para el género femenino pues las mujeres también encuentran empleos con una remuneración baja. Por otro lado, cuando se cuestiona el tiempo que dedican para trasladarse al trabajo resalta que la mayoría de la población de la fuerza de trabajo se ubica dentro del casco de la ciudad, que es en donde se encuentra la mayoría de las empresas. El 46 % de ellas manifiestan hacer menos de una hora para trasladarse a su trabajo, como se muestra en la gráfica 17.

**Gráfica 17. Tiempo de traslado al trabajo en la ZM Ocotlán 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

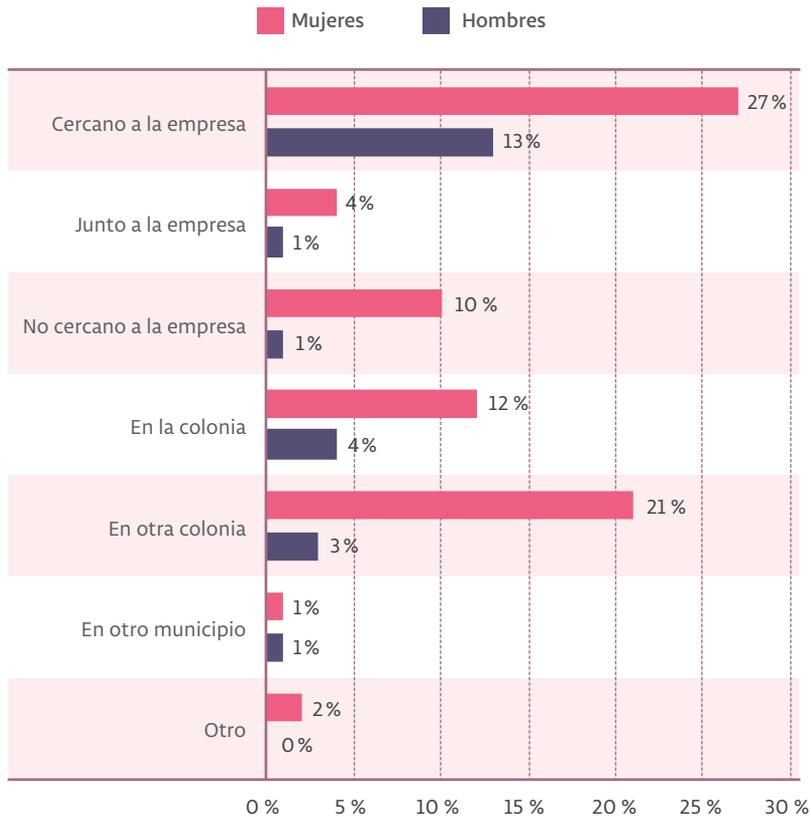
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

Por lo anterior, los resultados muestran que el 27% de las mujeres vive cerca de la empresa o en otra colonia también cercana. Esta ZM de Ocotlán muestra una dinámica del entorno local muy particular, pues en uno de los municipios no existe el transporte público urbano, sino que todo lo hacen a través del transporte foráneo, eso sin duda perjudica el ingreso para las que salen fuera del área, como se muestra en la gráfica 18.





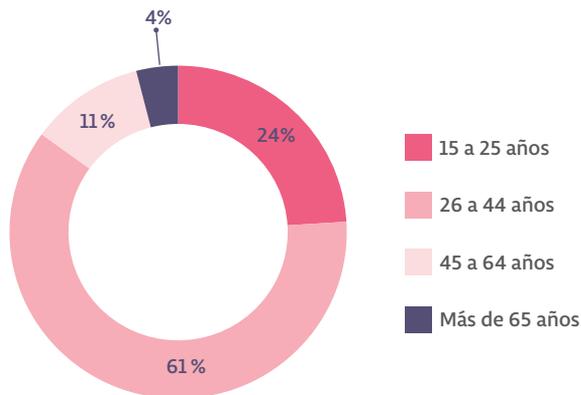
Gráfica 18. Ubicación de la unidad doméstica en la ZM Ocotlán 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco* 2016

El promedio de edad en esta ZM es de 26 a 44 años con un 61%, lo que corresponde con la tendencia de las dos ZM analizadas anteriores, aunque aquí resalta que existe un 24% de las mujeres que laboran con una edad de 15 a 25 años, como se muestra en la gráfica 19.

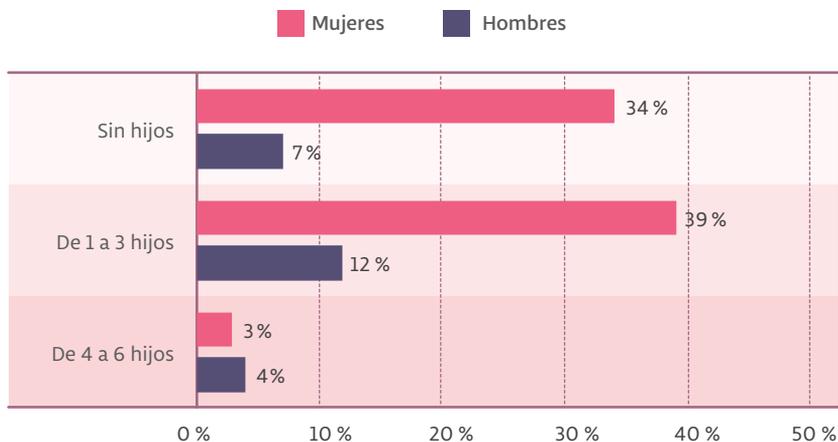
**Gráfica 19. Rango de edad de mujeres en la ZM Ocotlán 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

Finalmente, resalta el fenómeno de la baja en los hijos, lo que hoy se denomina cuna vacía, pues el 34 % de la población encuestada en la zona, señala no tener hijos, como se muestra en la gráfica 20.

**Gráfica 20. Número de hijos de los encuestados en la ZM Ocotlán 2016**



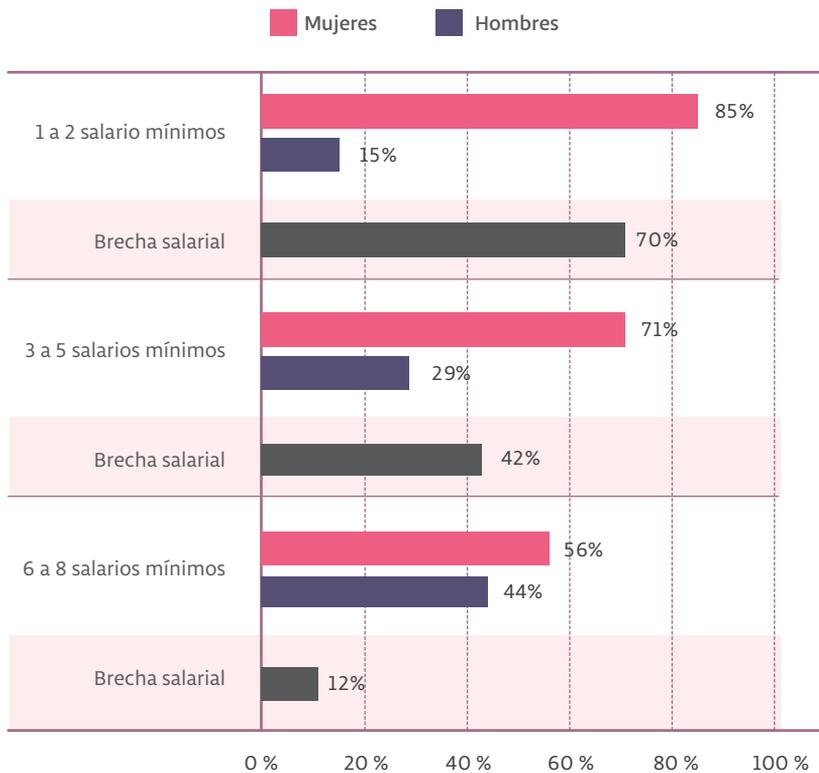
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*





La suma de todas las desigualdades que van desde la edad, estado civil, número de hijos, estar o no calificadas, el tiempo de traslado que invierten para ir al trabajo en la ZM de Ocotlán, más las diferencias de los ingresos salariales es lo que nos muestra una brecha salarial en esta zona de 21%, no obstante que se encuestó a un mayor número de mujeres, se evidenció que en esta zona, ellas muestran mayor nivel educativo y logran tener menores ingresos que los hombres, también se identificó que el otro género percibe salarios altos, medios y bajos –gráfica 21. La brecha varía de acuerdo a los rangos de los salarios mínimos pues de 1 a 2 la brecha es del 70%, entre los 3 y 5 es de 42% y de 6 a 8 es del 12%.

**Gráfica 21. Brecha salarial en la ZM Ocotlán 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

## Zona Metropolitana Tepatitlán

En la *Zona Metropolitana Tepatitlán* que incluye los municipios de Arandas, San Miguel, San Ignacio Cerro Gordo y Tepatitlán de Morelos, se cuenta con una organización productiva con base en ranchos ganaderos, granjas avícolas, producción porcina, industria tequilera e industria de la confección que hacen un uso intensivo de la mano de obra local femenina. Predomina la migración a Estados Unidos<sup>12</sup> y la inmigración de trabajadores de otros estados de la república. De acuerdo con la revisión de algunos estudios sobre la agricultura se encuentra que, para la contratación de trabajadores inmigrantes para el trabajo del campo, granja o rancho, es un alto consumidor de fuerza laboral de mujeres y hombres de comunidades locales, pero también de Oaxaca y Chiapas.

Existe una disparidad salarial en el empleo de la ZM Tepatitlán, ya que una jornada diaria es de 10 a 12 horas, los siete días a la semana, no cuentan con seguridad social, el salario oscila entre los 5 dólares por día y además es nula la presencia sindical.<sup>13</sup> En esta zona, se tiene una PEA de 37 146 mujeres, de las cuales el 60 % de gana de 1 a 5 salarios mínimos, mientras que con los hombres la PEA es de cerca de 62 mil trabajadores, de los cuales el 19 % gana de 1 a 5 salarios mínimos, lo que indica un margen de diferencia tal como se muestra en la gráfica 22.

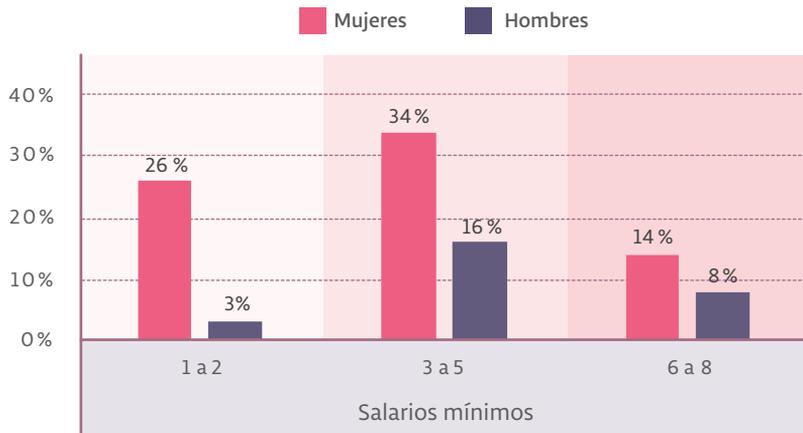
12. Cfr. El estudio que realiza José de Jesús Hernández López en relación a la inmigración de chiapanecos para trabajar en el cultivo del agave en el municipio de Arandas.

13. De acuerdo con el Sistema Estatal de Información de Jalisco sólo 54 mil trabajadores del campo en todo el estado de Jalisco cuentan con seguridad social.





Gráfica 22. Ingresos en la ZM Tepatitlán 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

El estudio reveló que el trabajo de mujeres en las granjas avícolas es un empleo temporal, pues en determinados meses del año deben vacunar a las gallinas y también se encontró que las mujeres son las que recogen los huevos y los empacan. Es una mano de obra femenina intensiva en el proceso productivo de acumulación de capital de las granjas. Igual sucede con las maquiladoras de ropa en el trabajo a domicilio, así como en empresas establecidas para el mercado nacional e internacional. Es sorprendente, como las mujeres jóvenes en la región producen ropa de marcas de uniformes escolares para tiendas de prestigio en el mercado norteamericano.

En la ZM Tepatitlán ha predominado la actividad lechera, y esta se considera un “factor de homogeneidad regional”. El sistema agroindustrial lechero mexicano presenta notables diferencias, por las formas de producir, el nivel tecnológico y la interacción con la agroindustria. Esta se caracteriza por un sistema familiar que proveen diariamente de leche fresca a una gran firma lechera de Guadalajara. Esta se caracteriza por unidades de producción que son relativamente pequeñas y están diversificadas por toda la ZM (rancherías). Proviene de dos esquemas de organización productiva los

empresariales o tecnificados y los familiares o semi-tecnificados. La mano de obra es casi exclusivamente de origen familiar (mujeres ordeñadoras) y es aprovechada intensivamente, debido al alto grado de mecanización de estas empresas (Martínez 2004).<sup>14</sup>

En San Miguel el Alto, predomina la industria domiciliar que se vincula con un trabajo artesanal que desempeñan mujeres y niños. Se ha encontrado la producción de maquila para la industria de la confección para la ciudad de Los Ángeles, California, como para la ciudad de México.<sup>15</sup> Lo importante de este sector es que también ha funcionado como un factor de cohesión interregional y vinculación extra regional, como se muestra en la gráfica 23.

---

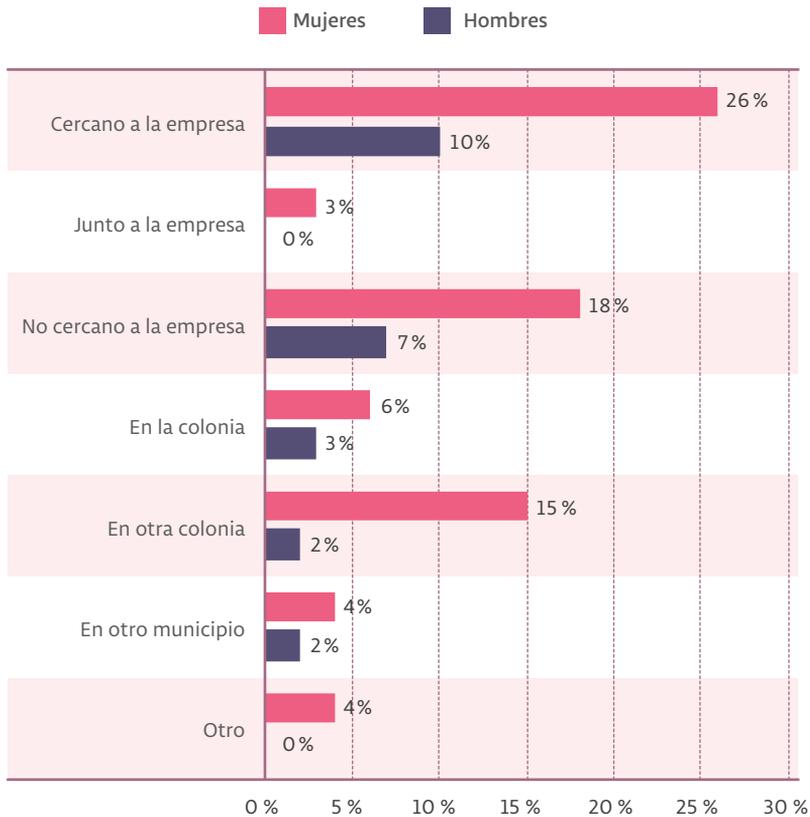
14. Es importante señalar que por realizar esta actividad en la unidad doméstica no reciben salarios ni las mujeres ni los hombres, es parte de la actividad económica de la vida familiar. Por ello, cuando los jóvenes encuentran un empleo asalariado lo ven como una oportunidad de independencia económica familiar.

15. Confrontar con el texto de Partida (2008) *Sobre el trabajo domiciliar en los Altos de Jalisco*, publicado en Globalización y regiones, en el Primer Encuentro Nacional de estudiosos de la región, en la ciudad de Ocotlán en noviembre de 2007.





Gráfica 23. Ubicación de la unidad doméstica en la ZM Tepatitlán 2016



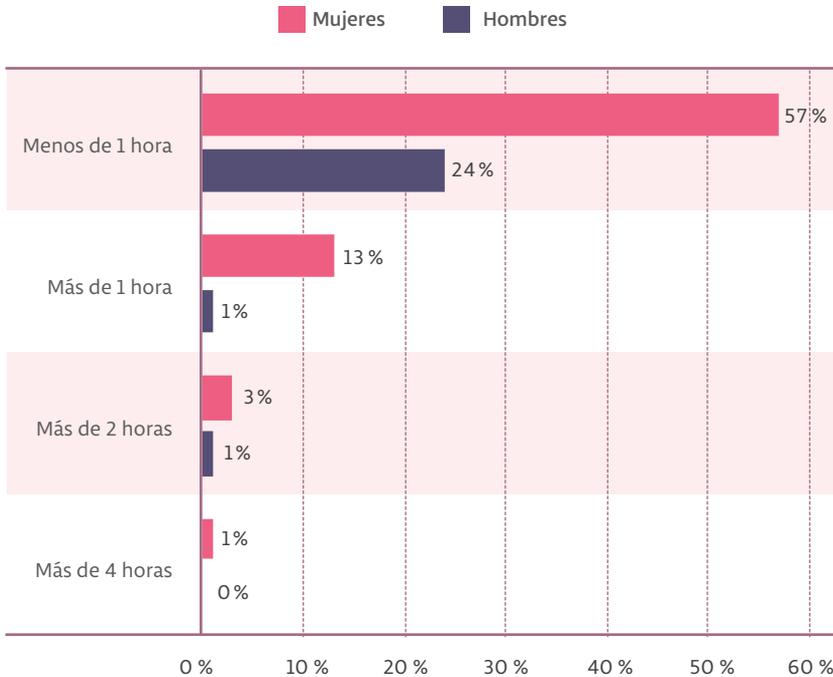
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

Los centros de trabajo se encuentran en toda la región. En San Ignacio Cerro Gordo la empresa FEMSA elabora mermeladas para firmas de galletas y cereales; y sus trabajadoras pueden ser de Tepatitlán o de San Miguel. De igual manera dentro del municipio de Tepatitlán, en la delegación de Capilla de Guadalupe, se contratan trabajadoras de toda la región de San Ignacio o de Tepatitlán, inclusive de Acatic. Aquí se encuentra un flujo de mano de obra dentro de la dinámica económica de la ZM. Arandas y San Miguel son muy cercanos en las actividades comerciales de servicios y de manufactura, aquí se encuentra los

principales productos a nivel nacional de paneles solares para el agua y la luz, que emplean fuerza de trabajo femenina, como se muestra en la gráfica 24.

**Gráfica 24. Tiempo de traslado al trabajo en la ZM Tepatitlán 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

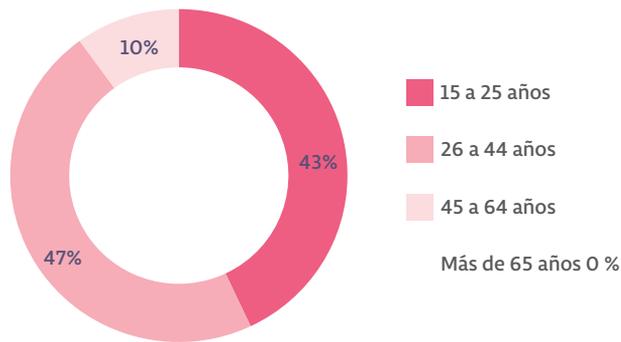
Esta región se ha caracterizado por ser un punto de encuentro para la comercialización, así como un lugar de intercambio de productos artesanales y textiles, ha sido un espacio regulador del comercio regional, sobre todo de textiles y animales (Pérez, 2007:192). Existe una actividad económica tradicional basada en la producción de productos primarios, pero también existen nuevas actividades económicas como la manufactura de paneles y la maquiladora de ropa para la exportación. Esta ZM es de suma importancia, pues muestra una heterogeneidad de factores que hacen que la oferta laboral sea atractiva para un mercado segmentado, sin embargo, otros repelen a estas actividades económicas y optan por la migración.





El 47 % de las mujeres en edad productiva que laboran en la ZM Tepatitlán se encuentra en un rango de los 26 a los 44 años, pero a diferencia de las zonas metropolitanas analizadas previamente, el 43 % de las mujeres se encuentran en el rango de los 15 a 25 años de edad, es decir, es una población de mujeres jóvenes que se vincula con la edad reproductiva. Ello significa, que cuando terminan de estudiar la secundaria, la opción es incorporarse al mercado laboral, como se muestra en la gráfica 25.

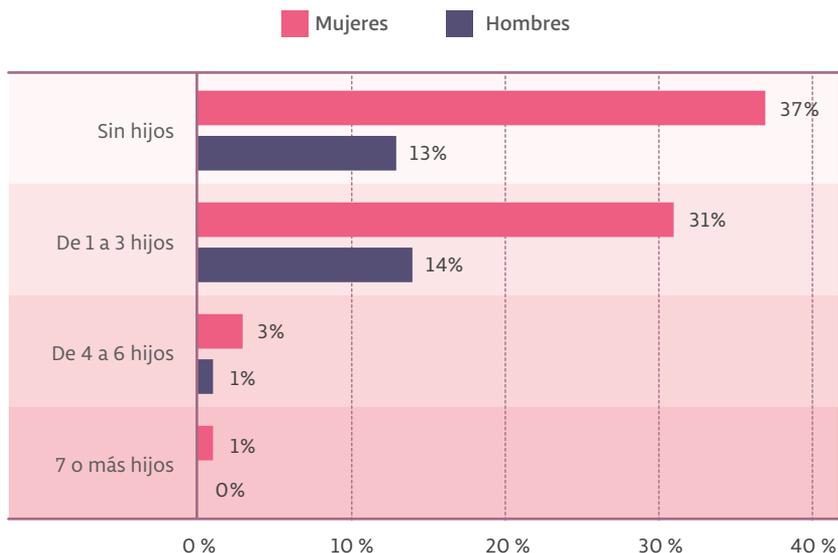
**Gráfica 25. Rango de edad de mujeres en la ZM Tepatitlán 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

En relación al número de hijos que tienen las mujeres en la zona –al igual que en la ZM de Ocotlán–, un promedio del 37 % de la población encuestada no tienen hijos, es decir, la tendencia de la cuna vacía es alta, quizás aquí es porque la mayoría de las encuestadas eran jóvenes, sin embargo, es un hallazgo saber que ahora las mujeres, prefieren postergar la maternidad, como se muestra en la gráfica 26.

**Gráfica 26. Número de hijos de los encuestados en la ZM Tepatitlán 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

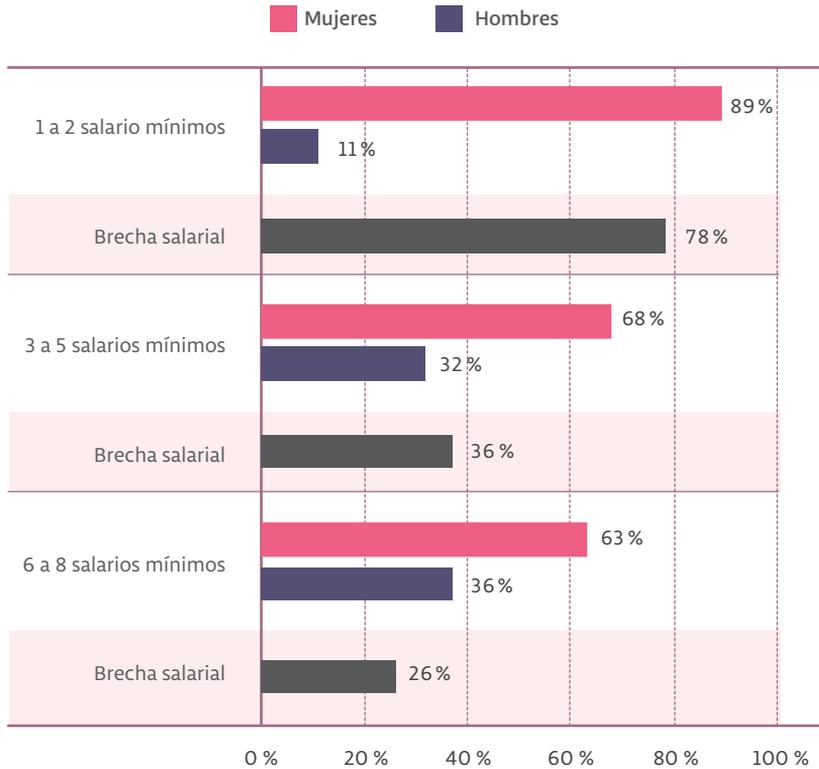
La ZM Tepatitlán tiene arraigados los principios culturales de mujer, familia y religión, sin embargo, en la práctica, el mercado laboral femenino está presente y ha logrado mantener las unidades domésticas familiares, en un sentido de competencia global de la mano de obra de mujeres y hombres.

La suma de todas las desigualdades que van desde la edad, estado civil, número de hijos, estar o no calificadas, el tiempo de traslado que invierten para ir al trabajo en la ZM Tepatitlán, más las diferencias de los ingresos salariales, muestra una brecha salarial en esta zona del 26 %, a pesar de que se encuestó a un mayor número de mujeres, se demostró que en esta zona ellas muestran mayor nivel educativo, pero logran tener menores ingresos que los hombres –gráfica 27. La brecha varía de acuerdo a los rangos de los salarios mínimos pues de 1 a 2 la brecha es del 78 %, entre 3 y 5 es de 36 % y de 6 a 8 es del 26 %.





Gráfica 27. Brecha salarial en la ZM Tepetitlán 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

### Zona Metropolitana Lagos

La *Zona Metropolitana Lagos* se centra en dos municipios: Lagos de Moreno y San Juan de los Lagos. El primero cuenta con dinamismo económico e industrial importante, pues establece un mercado con los estados de Guanajuato y Aguascalientes, además, se enlaza con la carretera nacional hacia la ciudad de México y hacia las fronteras de Estados Unidos. Es una posición regional que le permite ser competitivo. Puede ser de las ZM con mayor despegue

manufacturero y comercial por la ubicación de su territorio, por lo que es un empleador de mano de obra para empresas automotrices y de alimentos. Esta ZM cuenta con una PEA 31 mil mujeres que son insuficientes para cubrir los puestos de trabajo, que se han generado en la zona de acuerdo a lo señalado por las autoridades de esos municipios. Otra de las actividades económicas actuales, es sin duda el turismo religioso, pues San Juan de los Lagos ocupa el segundo lugar de afluencia turística en el estado de Jalisco de acuerdo con la información de la secretaría del Turismo en Jalisco (SETUJAL). Se ha generado el trabajo de agencias de viajes y servicios turísticos a través de automóviles y autobuses. En relación a los extranjeros o migrantes, estos proceden principalmente de California y Texas en donde existe el mayor Santuario construido en Estados Unidos en honor a la Virgen de San Juan de los Lagos (Pérez, 2007). Tanta ha sido la importancia de este sector que, en el 2002, de acuerdo con la fuente del SETUJAL, la región de Los Altos recibió más de 4 739 129 de asistentes, este dato es relevante, pues recibe más visitantes que Puerto Vallarta al año (Ibídem).

**Gráfica 28. Ingresos en la ZM Lagos 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

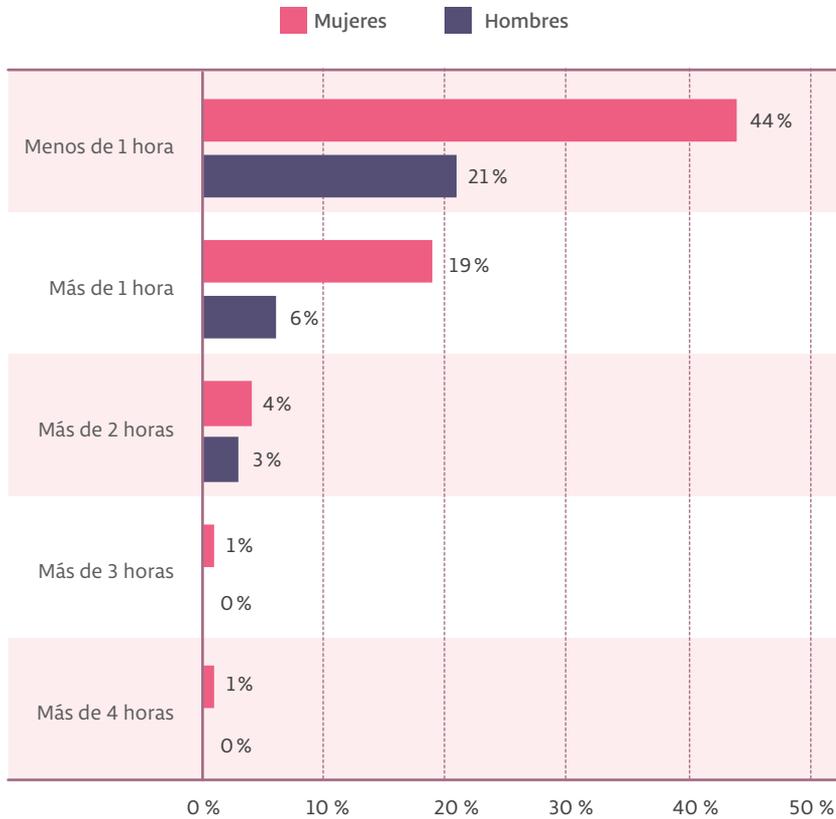
Como se muestra en la gráfica anterior, el 62% de las mujeres que laboran reciben de 1 a 5 salarios mínimos, por lo tanto, existen suficientes empleos, sin embargo, las mujeres de mayor rango sólo representan el 12%.





Por otro lado, el 44 % dedica menos de una hora para trasladarse a trabajar a la ZM Lagos, no obstante, que esta zona es amplia en extensión y las actividades económicas se realizan en el primer cuadro de la ciudad, ver gráfica 29.

**Gráfica 29. Tiempo de traslado al trabajo en la ZM Lagos 2016**



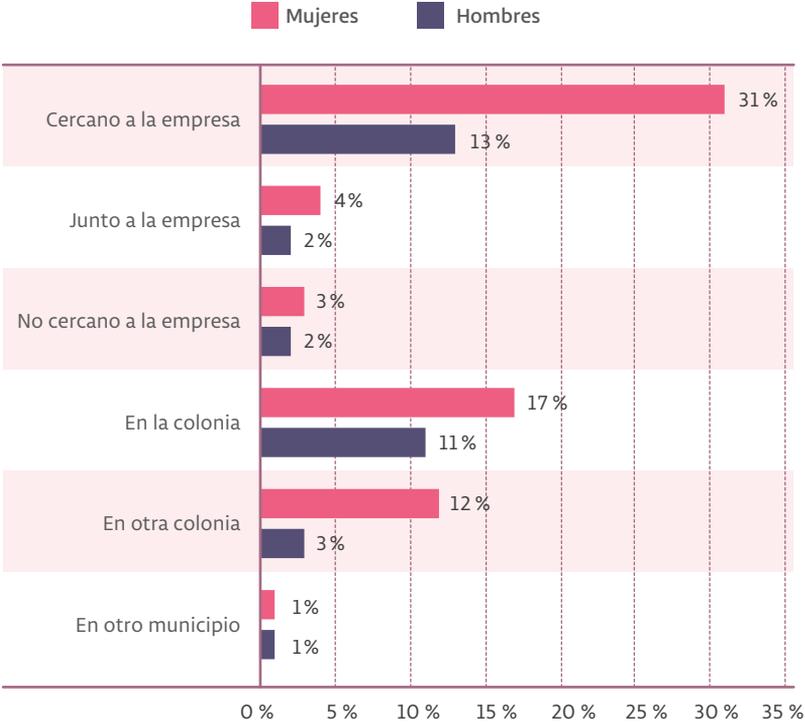
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

Algo importante de mencionar es que los centros de trabajo están ubicados en lugares conocidos por todos y en los centros de habitación de las unidades domésticas familiares, lo que representa un ahorro en traslados y desplazamientos para ir a laborar. Esta ZM difiere con las zonas metropolitanas de

Guadalajara, Puerto Vallarta y Tepatlán, en que en estas se requiere de la movilidad para poder participar en el mercado laboral y que por lo general es costeada por las trabajadoras, ver gráfica 30.

**Gráfica 30. Ubicación de la unidad doméstica en la Mujeres ZM Lagos 2016**



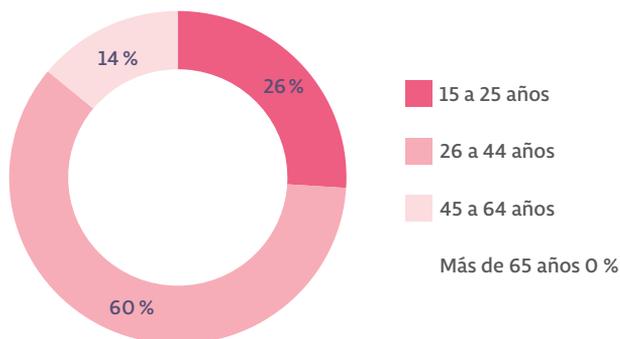
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

La tendencia a los grupos de edad no varía mucho en esta ZM a diferencia de la de Tepatlán como ya se expuso, pues aquí el 60% de las mujeres que trabaja en edad productiva y reproductiva va de los 26 a los 44 años, en este caso, no se detectaron trabajadores mayores de edad de los 65 años tal como se muestra en la gráfica 31.





Gráfica 31. Rango de edad de mujeres en la ZM Lagos 2016



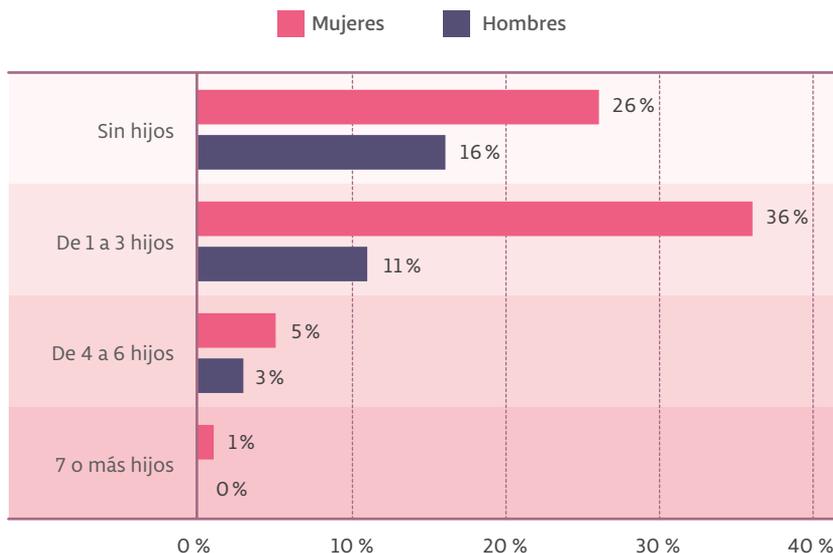
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

## 108

Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco:  
un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016.

En cuanto al número de hijos de las mujeres trabajadoras de ZM Lagos el 36 % tiene de 1 a 3 hijos. El tema de la cuna vacía aquí es bajo en relación a las otras ZM, pues es del 26 % (a diferencia de las otras que eran del 37 %). La razón puede ser, que aquí el mercado laboral muestra una mayor estabilidad de la oferta y demanda de los empleos lo que les permite, compensar las actividades productivas, ver gráfica 32.

**Gráfica 32. Número de hijos de los encuestados en la ZM Lagos 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

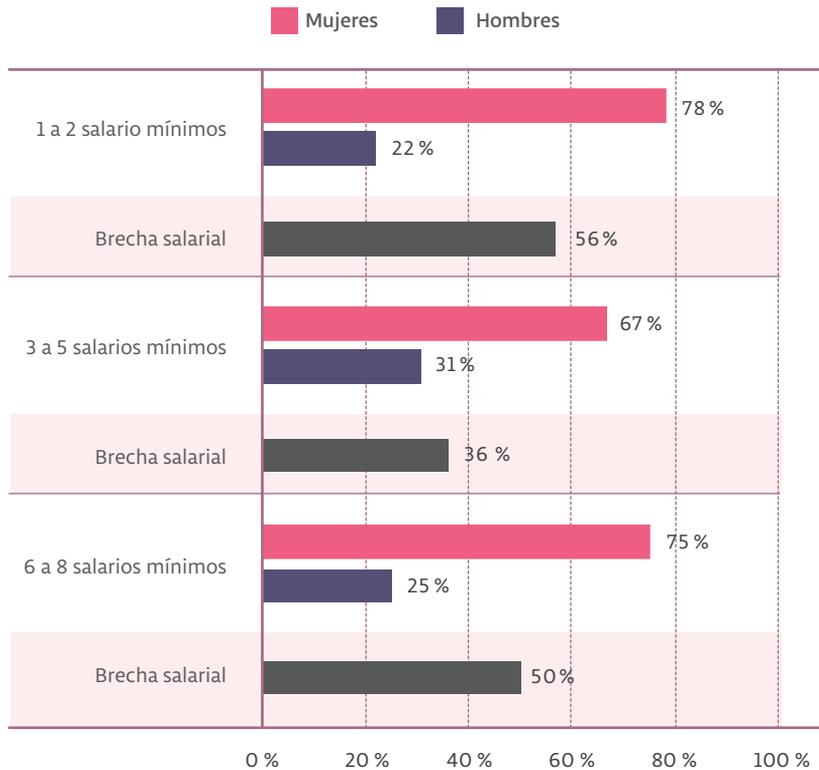
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

La suma de todas las desigualdades que van desde la edad, estado civil, número de hijos, estar o no calificadas, el tiempo de traslado que invierten para ir al trabajo en la ZM Lagos, más las diferencias de los ingresos salariales, muestra una brecha salarial en esta zona; aunque se encuestó a un mayor número de mujeres, se comprobó que, en esta zona, ellas muestran mayor nivel educativo pero logran tener menores ingresos que los hombres quienes perciben salarios altos, medios y bajos, ver gráfica 33. La brecha varía de acuerdo a los rangos de los salarios mínimos pues de 1 a 2 la brecha es del 56%, entre los 3 y 5 es del 36% y de 6 a 8 es del 50%.





Gráfica 33. Brecha salarial en la ZM Lagos 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

### Zona Metropolitana Valles

Una de las ZM más cercana a la ZM Guadalajara, es la denominada *Zona Metropolitana Valles* en la cual se analizaron tres municipios: Ameca, Tala y Amatitán. Aquí se tiene una actividad económica fundamental en el sector primario con la actividad agropecuaria del maíz, la caña, y el tequila principalmente. Esta ZM cuenta con industrias grandes de firmas alimenticias como de productos en-

latados Carey, el ingenio azucarero de Tala, y la industria artesanal del tequila. La PEA de mujeres se calcula en aproximadamente 18 mil, lo que asegura una fuerza laboral considerable para el apoyo de la economía local.

Esta es una de las ZM donde las mujeres reciben mayores ingresos pues el 25% de las mujeres que trabajan logran salarios de 6 a 8, mientras que el 51% de las asalariadas reciben de 1 a 5 salarios mínimos. Esta mejora se puede explicar, pues existe una actividad económica de movilidad en las empresas y en los servicios, como se muestra en la siguiente gráfica 34.

**Gráfica 34. Ingresos en la ZM Valles 2016**



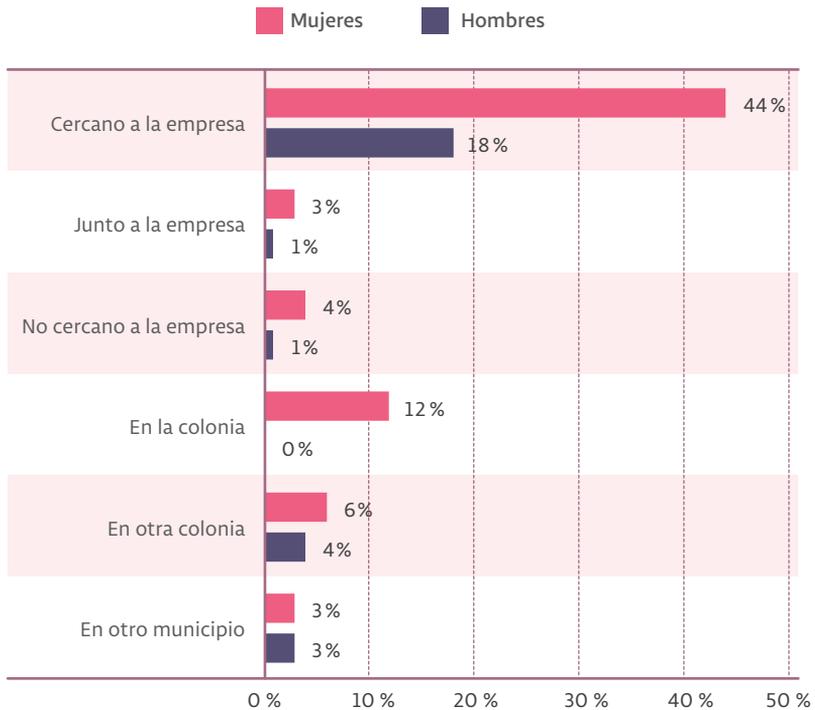
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

Al igual que en los casos anteriores, las mujeres trabajan en empresas no alejadas de su unidad doméstica familiar, pues eso les permite contar con un ahorro de los ingresos y una mayor movilidad, ver gráfica 35.





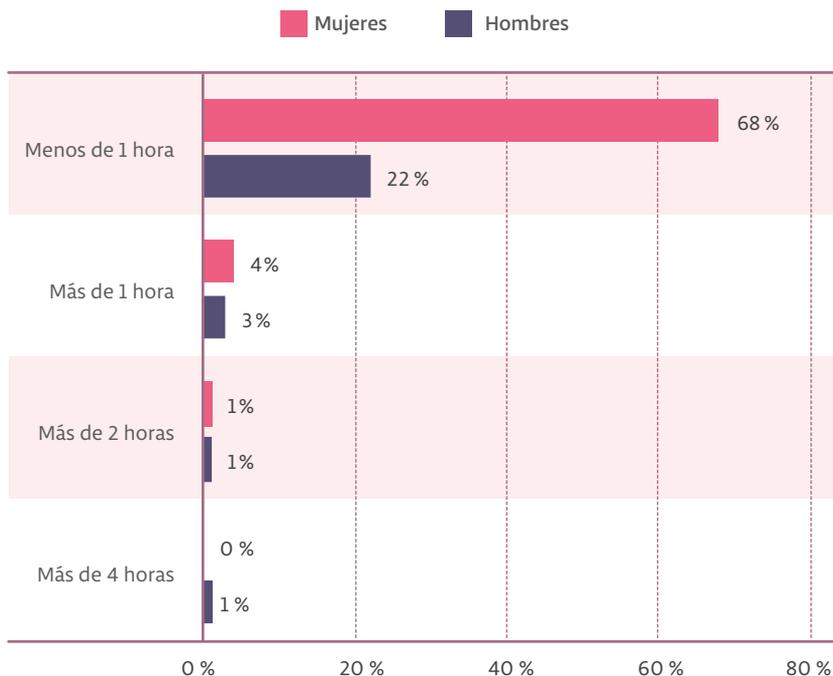
Gráfica 35. Ubicación de la unidad doméstica en la ZM Valles 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

Cuando se realiza el análisis del tiempo que dedican para trasladarse de su hogar al trabajo, se encuentra un 68%, uno de los porcentajes más altos, ya que es una ZM con los centros de trabajo cercanos a la unidad doméstica familiar, como se muestra en la gráfica 36.

Gráfica 36. Tiempo de traslado al trabajo en la ZM Valles 2016



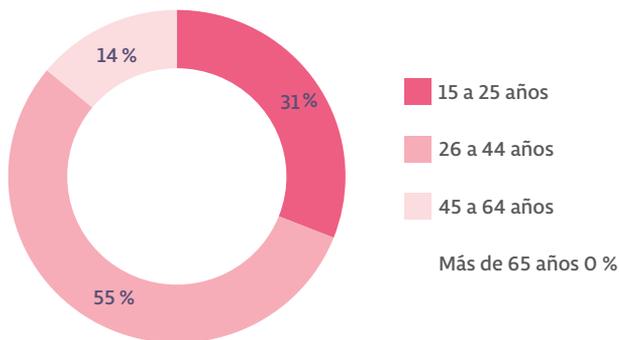
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

Por otro lado, se encuentra que el 55% de mujeres en edad productiva y reproductiva está en el rango del 26 a 44 años, pero aquí también resalta la existencia de una mano de obra femenina, que labora en el rango de edad de 15 a 25 años y representan el 31% de las mujeres como se expone en la gráfica 37.





Gráfica 37. Rango de edad de mujeres en la ZM Valles 2016

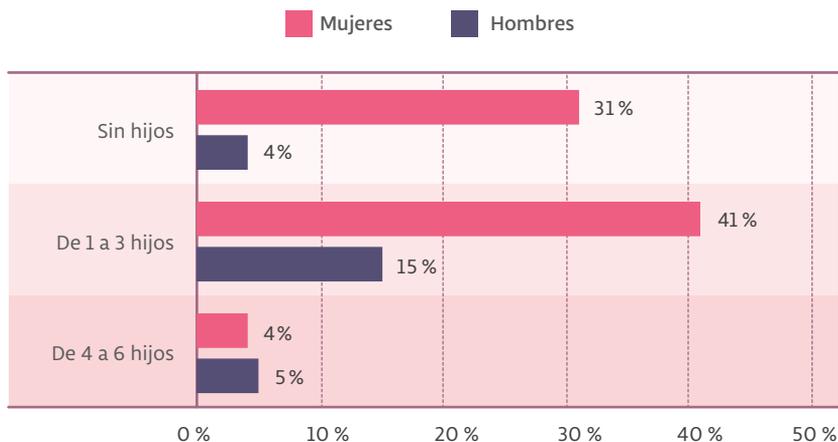


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

En relación al número de hijos que tienen las mujeres que trabajan, el 41 % tiene de 1 a 3 hijos, pero en relación a la cuna vacía, también hay una alta cantidad, pues el 31 % señala no tener hijos. Se puede pensar, que esta es una de las ZM con equilibrio en la mano de obra entre lo que oferta y lo que demanda la región, quizás es una zona favorecida por la cercanía con la ZM Guadalajara, como se muestra en la siguiente gráfica 38.

Gráfica 38. Número de hijos de los encuestados en la ZM Valles 2016



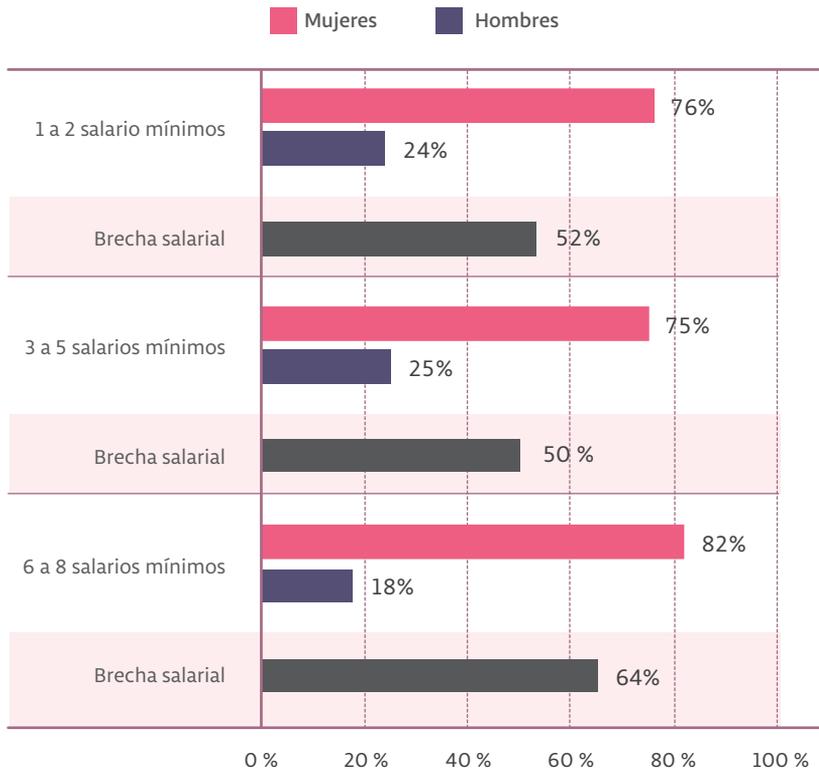
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

La suma de todas las desigualdades que van desde la edad, estado civil, número de hijos, estar o no calificadas, el tiempo de traslado que invierten para ir al trabajo en la ZM Valles, más las diferencias de los ingresos salariales, muestra una brecha salarial en esta zona, a pesar de que se encuestó a un mayor número de mujeres, se confirmó que en esta zona ellas muestran mayor nivel educativo pero tienen menores ingresos que los hombres quienes perciben salarios altos, medios y bajos, ver gráfica 39. La brecha varía de acuerdo a los rangos de los salarios mínimos pues de 1 a 2 salarios la brecha es del 52 %, entre los 3 y 5 salarios es del 50 % y de 6 a 8 es del 64 %.





Gráfica 39. Brecha salarial en la ZM Valles 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

### Zona Metropolitana Sur

La *Zona Metropolitana Sur* para este estudio está delimitada por Ciudad Guzmán, Zapolitic y Gómez Farías, tres comunidades con un dinamismo económico dedicado al sector primario de la agricultura con grandes inversiones de capital español y francés de la industria aguatera y de los invernaderos de frutas como la fresa, el jitomate *cherry* y la uva, por mencionar algunas. Además, cuenta con un sector de servicios, tiene una PEA de 23 225 mujeres que

se involucran en el mercado laboral de la zona. El 53% de la población recibe de 1 a 5 salarios mínimos y sólo el 15% logra recibir de 6 a 8 salarios mínimos, como se muestra en la gráfica 40.

**Gráfica 40. Ingresos en la ZM Sur 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

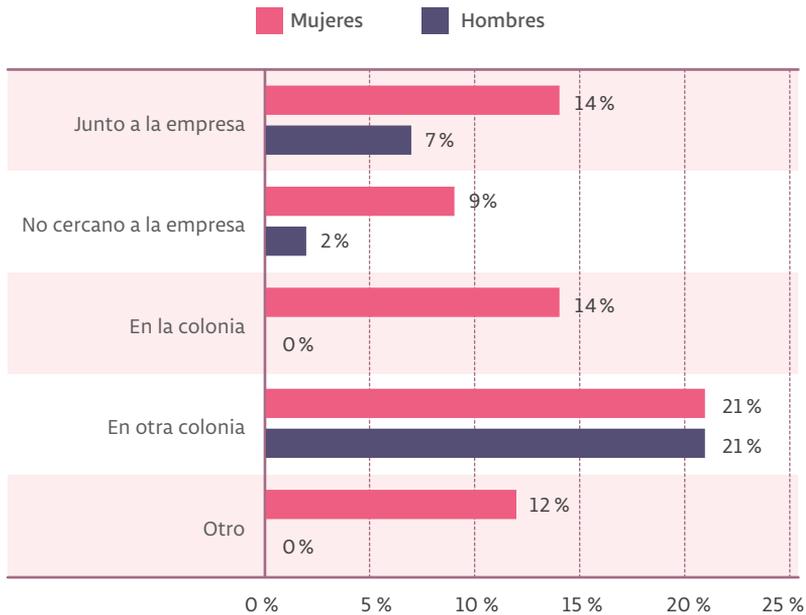
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

En la ZM Sur, a diferencia de las otras zonas metropolitanas, se descubrió que las empresas se encuentran lejos de la unidad doméstica familiar, pues los centros de trabajo se ubican en el campo y en los valles, en donde las mujeres laboran como jornaleras, ver gráfico 41.





Gráfica 41. Ubicación de la unidad doméstica en la ZM Sur 2016

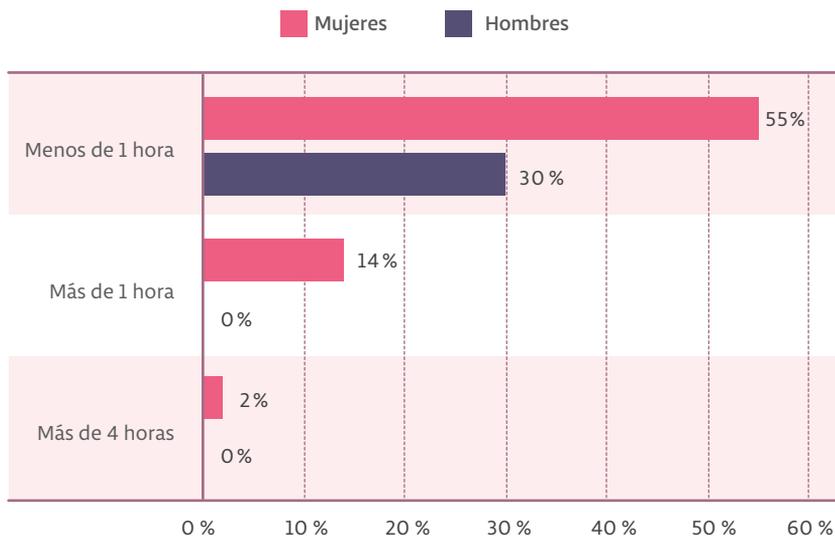


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

El tiempo de traslado de las trabajadoras es de menos de una hora como se expone en la gráfica 42, pero además del transporte público local se observa una gran actividad de transportes privados contratados por la compañía en donde laboran y que movilizan a la fuerza de trabajo en toda la zona, el 55 % señala hacer menos de 1 hora de tiempo a su trabajo.

Gráfica 42. Tiempo de traslado al trabajo en la ZM Sur 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

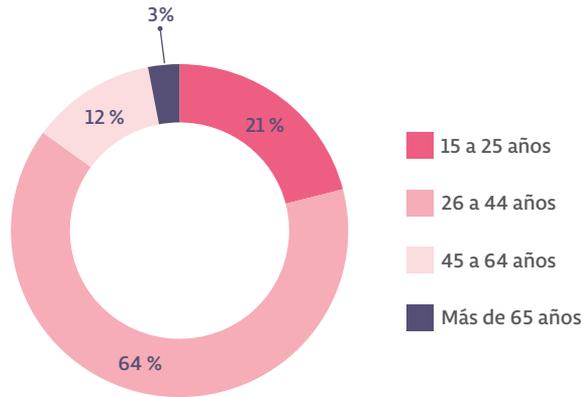
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

En relación al grupo de edad la tendencia es similar al resto de las otras zonas metropolitanas y no se muestran contrastes, pues el 64% de las mujeres se encuentran en el rango de los 26 a los 44 años de edad como se muestra en la gráfica 43.





**Gráfica 43. Rango de edad de mujeres en la ZM Sur 2016**

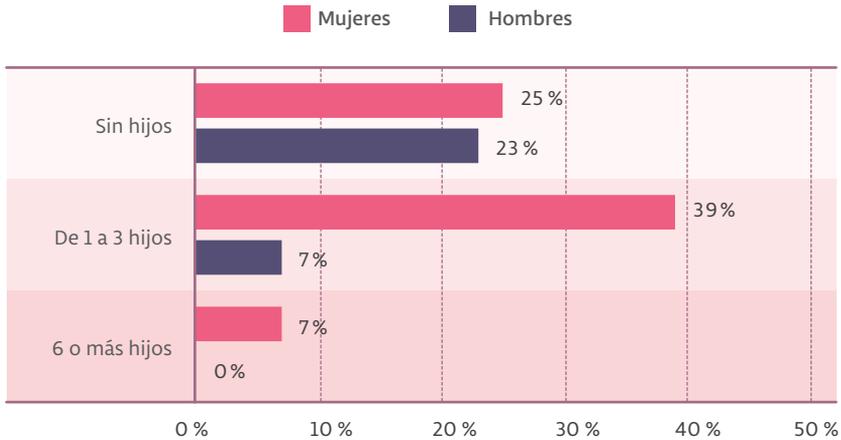


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

**120**

En relación al número de hijos, la muestra señala que el 39% de las mujeres tiene de 1 a 3 hijos y que el 25% no tiene hijos, existe pues, el fenómeno de la cuna vacía en donde hay una decisión de no tener hijos o disminuir el número de hijos que se quieren tener, como se muestra en la gráfica 44.

**Gráfica 44. Número de hijos de los encuestados en la ZM Sur 2016**



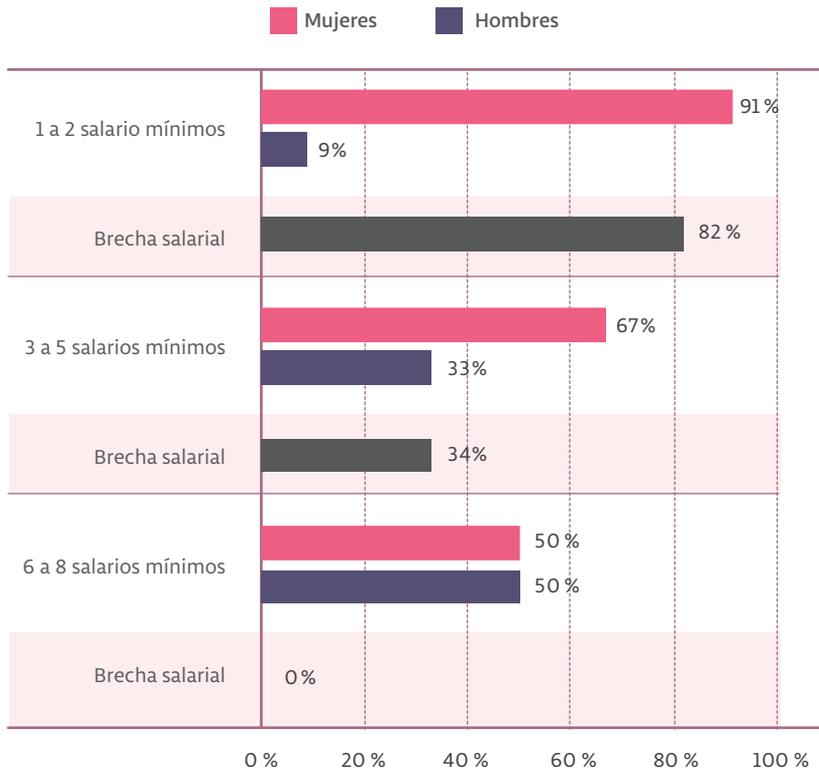
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

La suma de todas las desigualdades que van desde la edad, estado civil, número de hijos, estar o calificadas, el tiempo de traslado que invierten para ir al trabajo en la ZM Sur, más las diferencias de los ingresos salariales, muestra una brecha salarial en esta zona, y aun cuando se encuestó a un mayor número de mujeres, se evidenció que en esta zona ellas muestran mayor nivel educativo pero sus ingresos son menores que los de los hombres, quienes perciben salarios altos, medios y bajos, gráfica 45. La brecha varía de acuerdo a los rangos de los salarios pues de 1 a 2 salarios mínimos la brecha es del 82 %, entre los 3 y 5 salarios es del 34 % y de 6 a 8 no hay diferencia.





Gráfica 45. Brecha salarial en la ZM Sur 2016

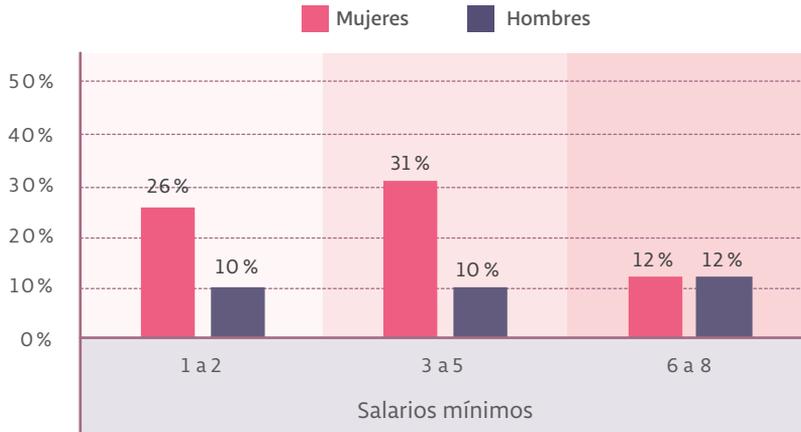


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

### Zona Metropolitana Sureste

Posteriormente, se encuentra la *Zona Metropolitana Sureste* en la cual se incorporan los municipios de Autlán, El Grullo y El Limón. Esta región se dedica al sector primario de la agricultura y la ganadería. Cuenta con una PEA de 12 280 mujeres aproximadamente, de las cuales el 57 % percibe salarios de 1 a 5 y sólo el 12 % recibe de 6 a 8 salarios mínimos, como se muestra en la gráfica 46.

**Gráfica 46. Ingresos en la ZM Sureste 2016**



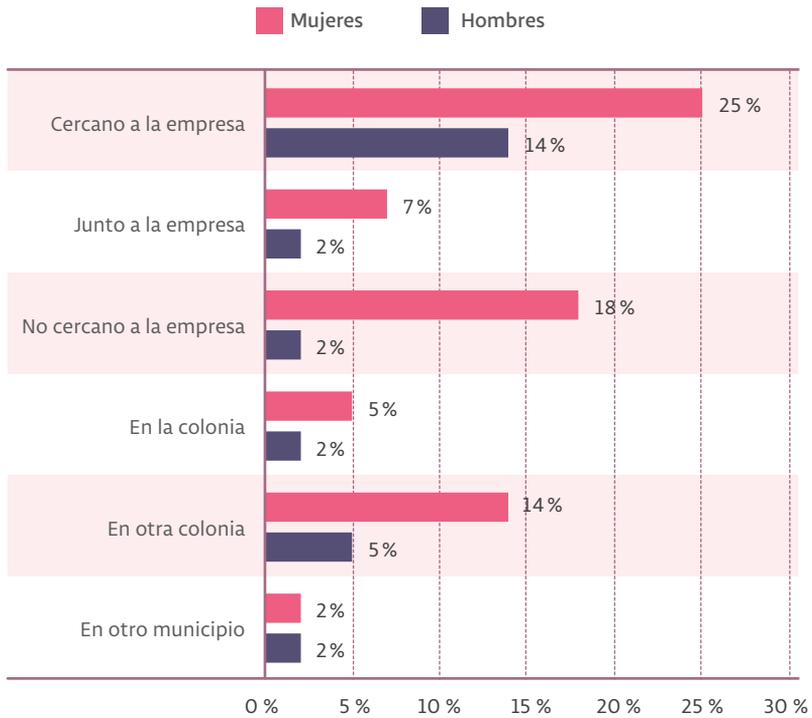
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

En esta zona no existen suficientes medios de comunicación entre los municipios, cada una de ellas resuelve el traslado de las trabajadoras y se encuentran una diversidad de empresas y negocios en la zona como se muestra en la gráfica 47.





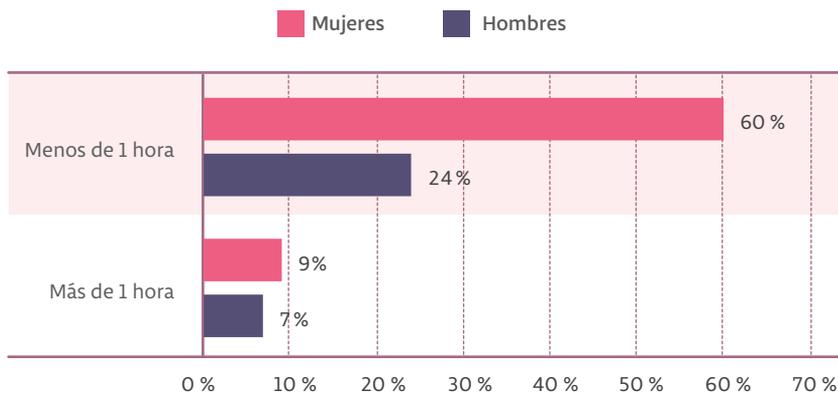
Gráfica 47. Ubicación de la unidad doméstica en la ZM Sureste 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

El 60% de las trabajadoras señala que el tiempo que emplean para trasladarse al centro de trabajo es menor a una hora, como se muestra en la gráfica 48. Las actividades se encuentran por toda la zona y cerca de un lugar a otro.

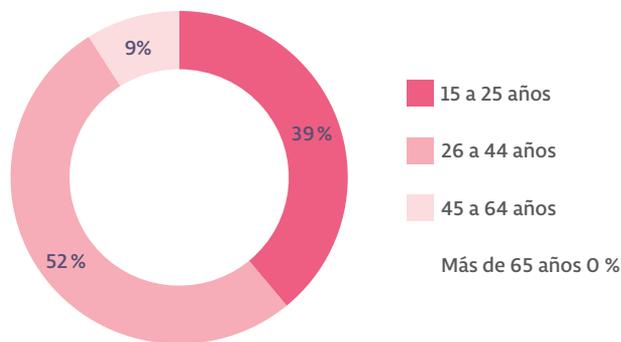
**Gráfica 48. Tiempo de traslado al trabajo en la ZM Sureste 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

Se encuentra una fuerza joven de trabajadoras femeninas, pues el rango de edad de las mujeres de 15 a 25 años es del 39%, mientras que el siguiente rango es del 52% para mujeres con una edad de 26 a 44 años como se muestra en la gráfica 49.

**Gráfica 49. Rango de edad de mujeres en la ZM Sureste 2016**



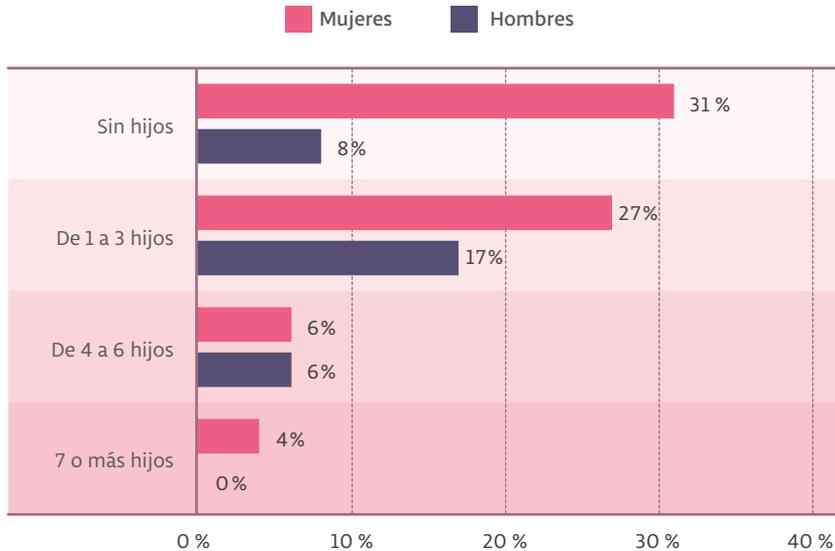
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*





En relación al número de hijos, en esta ZM es de los más bajos, ya que solo el 27% dice tener de 1 a 3 y el 31% señala no tener ninguno por la situación de que son jóvenes o por el fenómeno de la cuna vacía ya que deciden no tenerlos, ver gráfica 50.

**Gráfica 50. Número de hijos de los encuestados en la ZM Sureste 2016**

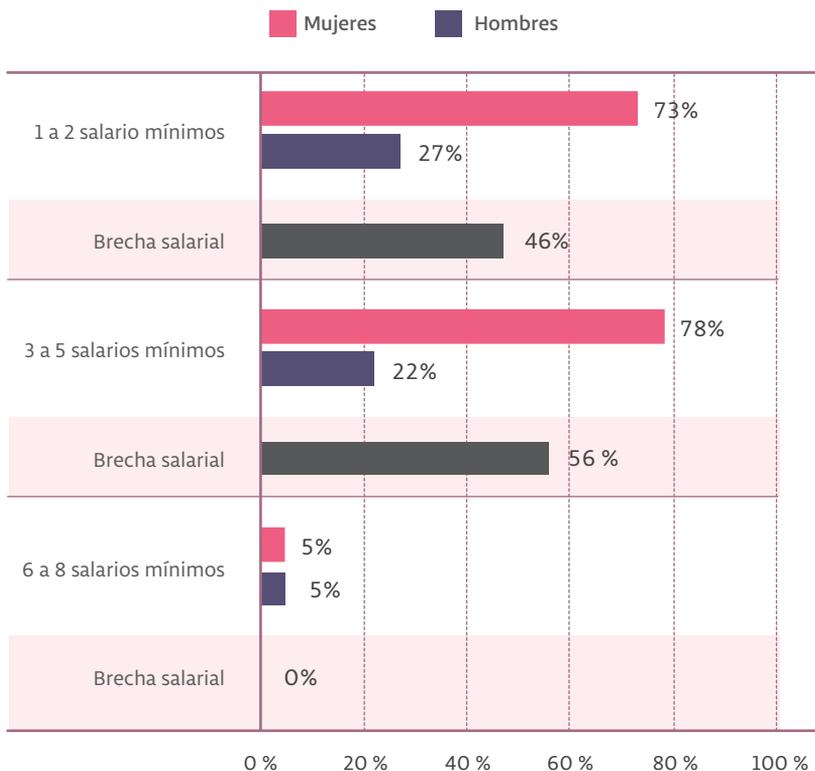


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

La suma de todas las desigualdades que van desde la edad, estado civil, número de hijos, estar o no calificada, el tiempo de traslado que invierten para ir al trabajo en la ZM Sureste, más las diferencias de los ingresos salariales, muestra una brecha salarial en esta zona, no obstante que se encuestó a un mayor número de mujeres, se probó que en esta zona ellas tienen un mayor nivel educativo pero menores ingresos que los hombres, quienes perciben salarios altos, medios y bajos, ver gráfica 51. La brecha varía de acuerdo a los rangos de los salarios mínimos pues de 1 a 2 la brecha es del 46%, entre 3 y 5 es del 56% y de 6 a 8 no existe diferencia.

**Gráfica 51. Brecha salarial en la ZM Sureste 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

### Zona Metropolitana Mazamitla

La *Zona Metropolitana Mazamitla* incluye para este estudio dos municipios: Mazamitla y Tamazula, ambos dedicados al sector primario de la ganadería y la agricultura, además del servicio de la industria hotelera y turística que se ofrece en la zona. Se cuenta con una PEA de 5 mil mujeres trabajadoras dedicadas a la actividad del campo, venta de artículos, camareras, entre otros. Los ingresos son de los más bajos, pues el 65% de ellas percibe de 1 a 5 salarios mínimos pero el 52% sólo recibe de 1 a 2 salarios mínimos como se muestra en la gráfica 52.





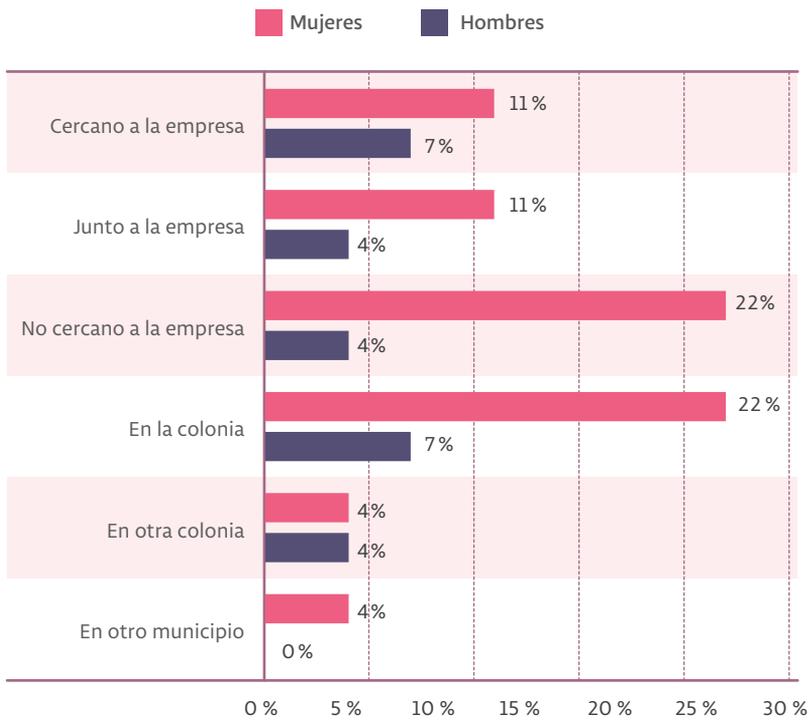
Gráfica 52. Ingresos en la ZM Mazamitla 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En el lugar donde trabajan las mujeres, a diferencia de las otras zonas metropolitanas estudiadas, no es un lugar cercano de la empresa, pues dependen de las delegaciones en donde realizan el trabajo, ver gráfica 53.

**Gráfica 53. Ubicación de la unidad doméstica en la ZM Mazamitla 2016**



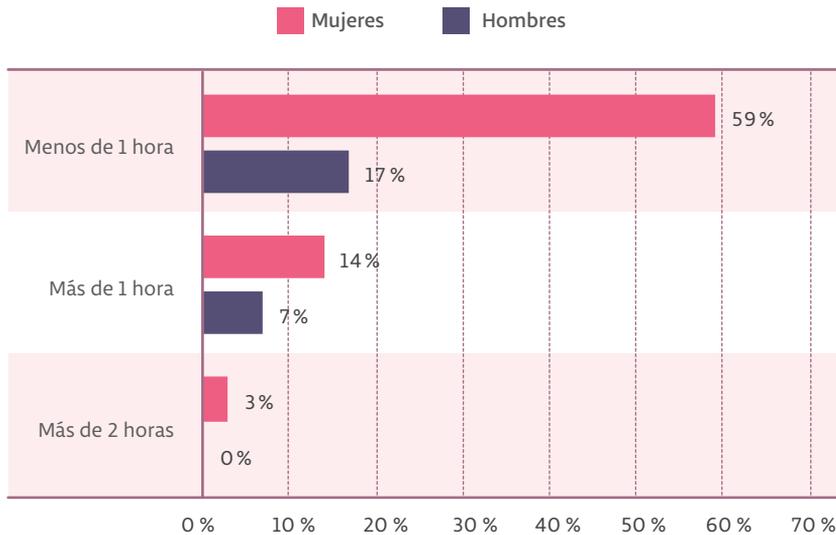
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

El 59 % de las mujeres señala que no invierten mucho tiempo para trasladarse a trabajar, pues mencionan que el traslado menor a una hora, como se muestra en la siguiente gráfica 54.





Gráfica 54. Tiempo de traslado al trabajo en la ZM Mazamitla 2016



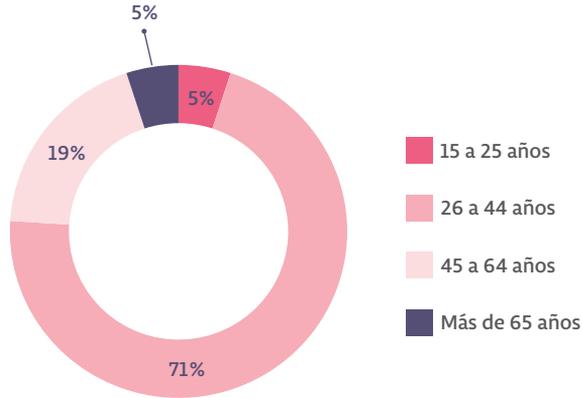
130

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

En esta ZM el comportamiento del mercado laboral está dirigido a un segmento de la población en el que la edad de las mujeres es uno de los rangos más concentrados, es decir, en esta zona no se dispersa, pues el 71% de las trabajadoras tiene de 26 a 44 años, como se muestra en la gráfica 55.

**Gráfica 55. Rango de edad de mujeres en la ZM Mazamitla 2016**



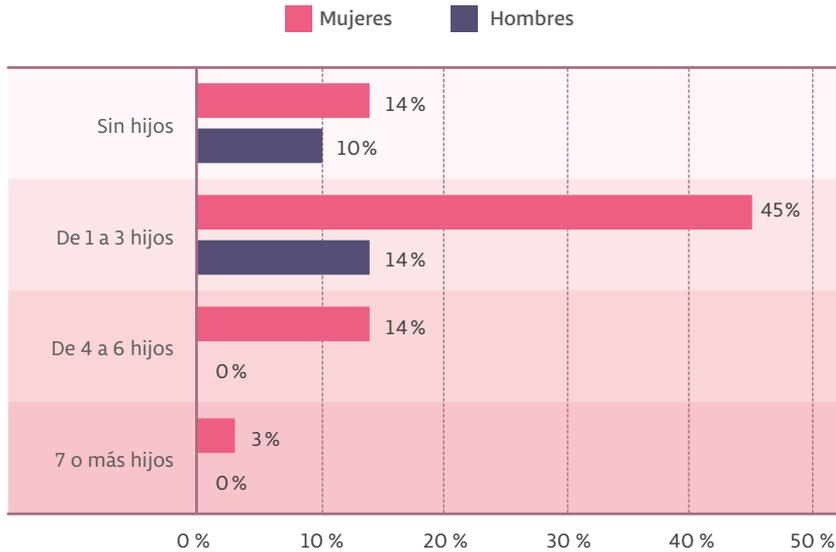
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

El número de hijos también se concentra, pues el 45% de las mujeres que trabajan tienen de 1 a 3 hijos, lo que significa que las mujeres se dedican a la vida productiva y reproductiva y que realizan las dos actividades al mismo tiempo. En relación a la cuna vacía, aquí es bajo el porcentaje como se muestra en la gráfica 56.





Gráfica 56. Número de hijos de los encuestados en la ZM Mazamitla 2016



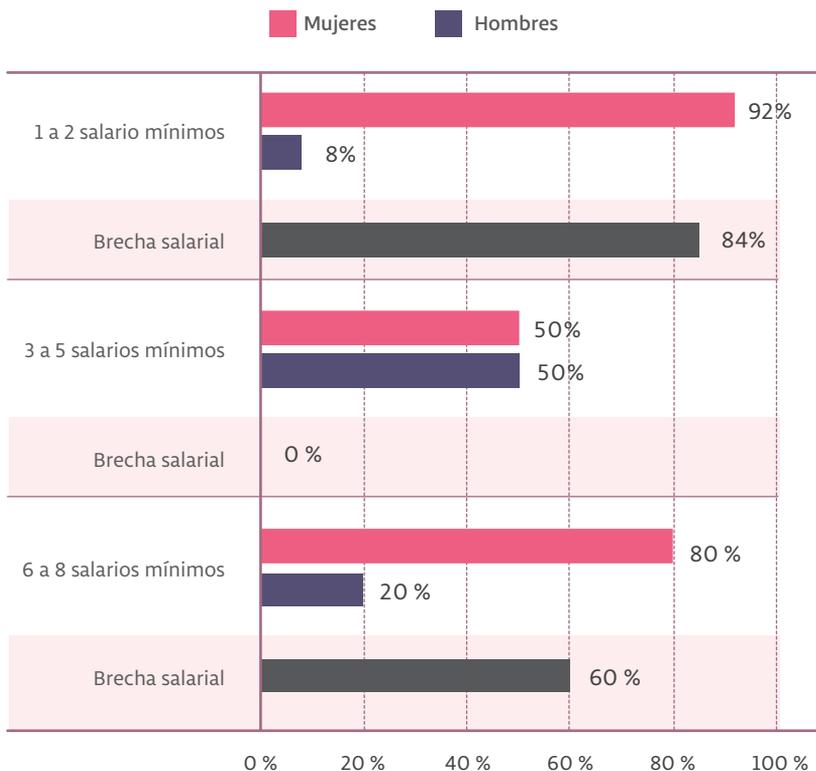
132

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

La suma de todas las desigualdades que van desde la edad, estado civil, número de hijos, estar o no calificadas o no calificadas, el tiempo de traslado que invierten para ir al trabajo en la ZM Mazamitla, más las diferencias de los ingresos salariales, muestra una brecha salarial en esta zona. A pesar de que se encuestó mayor cantidad de mujeres, se confirmó que en esta zona ellas poseen un mayor nivel educativo, sin embargo, tienen menores ingresos que los hombres, identificándose que estos últimos perciben salarios altos, medios y bajos, ver gráfica 57. La brecha varía de acuerdo a los rangos de los salarios pues de 1 a 2 salarios mínimos la brecha es del 84 %, entre 3 y 5 no hay diferencia % y de 6 a 8 es del 60 %.

**Gráfica 57. Brecha salarial en la ZM Mazamitla 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*

Como se ha mostrado a lo largo de este apartado, las mujeres inciden en el cambio técnico y estructural de la economía, en conjunto con las que ahora tienen menos niños para incorporarse mejor al trabajo asalariado. Las causas de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo varían; a partir de la crisis económica no sólo lo hacen mujeres casadas y con hijos, sino también las solteras, las jefas de hogar y las familias de bajos ingresos que buscan aportar al ingreso familiar ante la caída del salario medio de los varones.





# 4

## **Nivel de escolaridad de las mujeres en las Zonas Metropolitanas de Jalisco**



## Introducción

En este apartado se exponen los niveles de escolaridad de las trabajadoras y las características generales que tienen para incorporarse al mercado laboral de Jalisco. Como se señala en el capítulo dos, los niveles de escolaridad son un factor importante para ampliar las posibilidades de acceder a un empleo formal, aunque el grado de exigencia para que ello ocurra es significativamente mayor para las mujeres que para los hombres. También se muestra la percepción de ellas respecto hacia si les permitieron estudiar en su familia, esto con el fin de valorar el aspecto cultural de si deben estudiar o no para participar en el mundo laboral.

Pues como bien se sabe, de acuerdo a la teoría del capital humano del trabajo segmentado, se ha encontrado que la mujer, al tener más años de estudio amplía relativamente su disposición a insertarse en mejores condiciones a la actividad laboral.

De igual forma, existe una segmentación del espacio y del territorio, pues no todas las zonas metropolitanas urbanas y rurales analizadas tienen la



suficiente infraestructura y cobertura para las necesidades de la educación técnica, media superior y superior, lo que pone a las mujeres en una posición de desventaja en relación a los hombres, pues muchas de ellas llegan a tener sólo estudios de secundaria. En Jalisco, el grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más, es de 9.2, lo que equivale a poco más de secundaria concluida tanto para mujeres como para hombres.

En este estudio se muestra que algunas zonas aún no cuentan con la suficiente infraestructura educativa o cobertura, lo que, sin duda, disminuye las posibilidades para las mujeres de lograr mayores niveles de escolaridad y estar en mejores condiciones de competencia para el mercado laboral. A pesar de que en la entidad va en aumento el nivel de escolaridad de la población, pues en los últimos años ha incrementado en relación al nivel nacional, aun no se llega al bachillerato completo.

Las encuestas de empleadores empresariales indican que, aunque se han elevado los años de escolaridad, no necesariamente garantizan el dominio de habilidades básicas para que las mujeres jóvenes que ingresan al mercado laboral tengan más oportunidades. Esto conlleva a buscar que el conocimiento que se transmite en la formación escolar sea de calidad y logre interiorizarse, utilizarse efectivamente y actualizarse a lo largo de la vida laboral de las mujeres.

Para este sector empresarial, es importante fomentar las habilidades de las mujeres egresadas del sistema educativo, para que sean útiles al sector productivo y se involucren al mercado laboral, con mayor éxito y prosperidad en la vida laboral. Para el sector empresarial, la forma de enseñar y aprender se tiene que replantear desde la formación inicial, para que las mujeres puedan responder a los cambios en los mercados de trabajo con mayor calificación para el empleo.

El estado tiene experiencias interesantes en diversos ámbitos, en cuanto a mejorar la vinculación entre el sector educativo y el empresarial, se registran casos interesantes en la educación media superior y superior. Se han promovido prácticas profesionales en empresas, diseño de currículo a la medida de determinadas industrias e incluso modelos de formación dual como los que operan en Alemania, Suiza o Austria. La Secretaría de Educación Pública (SEP) a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), en coordinación con la

Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), y con la asesoría de la Cámara México-Alemana de Comercio e Industria (CAMEXA) desarrollaron en 2013 el Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD), el cual retoma los elementos esenciales del modelo dual alemán y los adapta a la realidad nacional.

### Cuadro 13. Escuelas en Jalisco con el Modelo Dual 2015

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica 032 Francisco Medina Ascencio Mexicano Italiano - 14DPT0009F
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica 75 - 14DPT0012T
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica 258 Zapopan II - 14DPT0015Q
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica 293 Vallarta II 293 - 14DPT0017O

Fuente: Elaboración propia con base en datos de [sems.gob.mx](http://sems.gob.mx), 2015.

A nivel de educación superior técnica, los institutos tecnológicos y las universidades tecnológicas apoyan el crecimiento económico regional y han logrado adaptarse ágilmente a las necesidades de las industrias locales. Ofrecen asesoría técnica y servicios de formación al sector productivo y sus egresados alcanzan una tasa de empleabilidad de hasta el 80 %. Sin embargo, son esfuerzos relativamente recientes, que aún no logran cubrir el ciclo completo de la vida laboral de una persona para permitirle seguir accediendo a oportunidades de formación de calidad de manera continua.

El sector educativo lo integran: la Dirección General de Educación Tecnología Industrial (DGETI); la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA); la Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar (DGE CYTM); la Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico de la Subsecretaría (COSDAC); el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) –invitado permanente–; el Centro de Enseñanza Técnica Industrial (CETI) –invitado permanente–; el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) –invitado permanente–; el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYTE) –invitado especial.

También a través de la SEP, la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), se puso en marcha el programa *Capacita T El futuro en tus*





*manos*, con el propósito de apoyar en el desarrollo de las competencias laborales. Aquí también participan la Dirección General Tecnológica Industrial (DGTI), Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) y Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA), como se muestra en el cuadro 14.

**Cuadro 14. CECATI, CBTA, CBTIS, CETIS en el estado de Jalisco**

Municipio	CECATI	CBTA	CBTIS	CETIS
Guadalajara	007	19	49	63
Guadalajara	015	127	70	
Guadalajara	016		244	
Tlaquepaque	051			
Zapopan	056			
Guadalajara	161			
Guadalajara	190			

Fuente: Elaboración propia con base en los datos [sems.gob.mx](http://sems.gob.mx)

En el PND de 1995-2000, se propuso dar impulso a la formación para el trabajo, creando bajo convenio de coordinación entre los Gobiernos Federal y Estatal, los Institutos de Capacitación para el Trabajo. Luego en 2013 se creó el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, para atender a las empresas en materia de capacitación a su personal, además para dar la oportunidad a jóvenes que no han podido ingresar a las modalidades de Educación Media Superior, proporcionándoles herramientas para ingresar al mercado laboral o auto emplearse. Actualmente, existen 454 Unidades de Capacitación y Acciones Móviles en los estados. En Jalisco están presentes en 14 municipios y en 5 acciones móviles, como se muestra en el cuadro 15.

Sin embargo, estas medidas no han sido suficiente, ha habido una falta de visión estratégica en la planeación y oferta de las políticas de empleo y capacitación. Muchos de los programas públicos se enfocan en servicios que derivan

en empleo precario, sin un potencial de desarrollo, y no en aquellas áreas que le permitan al trabajador ser mejorar sus habilidades, tener mayor movilidad laboral y evolucionar en su carrera profesional. Lo anterior tiene que ver con la ausencia de una política de Estado que impulse la capacitación hacia donde haya potencial de inversión y creación de empleos de calidad.

**Cuadro 15. Instituto de Formación para el Trabajo de Jalisco 2016**

<p>Unidades de Capacitación (14)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Amatlán</li> <li>→ Arandas</li> <li>→ Autlán de Navarro</li> <li>→ Cd. Guzmán / Zapotlán El Grande</li> <li>→ Huejuquilla El Alto</li> <li>→ Ixtlahuacán de los Membrillos</li> <li>→ Lagos de Moreno</li> <li>→ Puerto Vallarta</li> <li>→ Puerto Vallarta CENALTUR Centro Nacional de Alto Turismo</li> <li>→ San Julián</li> <li>→ Tlajomulco de Zúñiga</li> <li>→ Tlaquepaque</li> <li>→ Villa Hidalgo</li> <li>→ Zapopan</li> </ul>	<p>Acciones Móviles (5)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Chapala</li> <li>→ Cihuatlán</li> <li>→ Guadalajara (Región Sureste)</li> <li>→ Mascota</li> <li>→ Tepatlán de Morelos</li> </ul>
--	--

Fuente: Elaboración propia con base en datos de dgcf.semsem.gob.mx

Este capítulo se divide en dos apartados, en el primero se muestra la situación general de los niveles de escolaridad de las mujeres. En el segundo, se expone las percepciones culturales de las mujeres sobre el estudio y el género.

### 1. Nivel de Escolaridad de las mujeres en las zonas metropolitanas de Jalisco

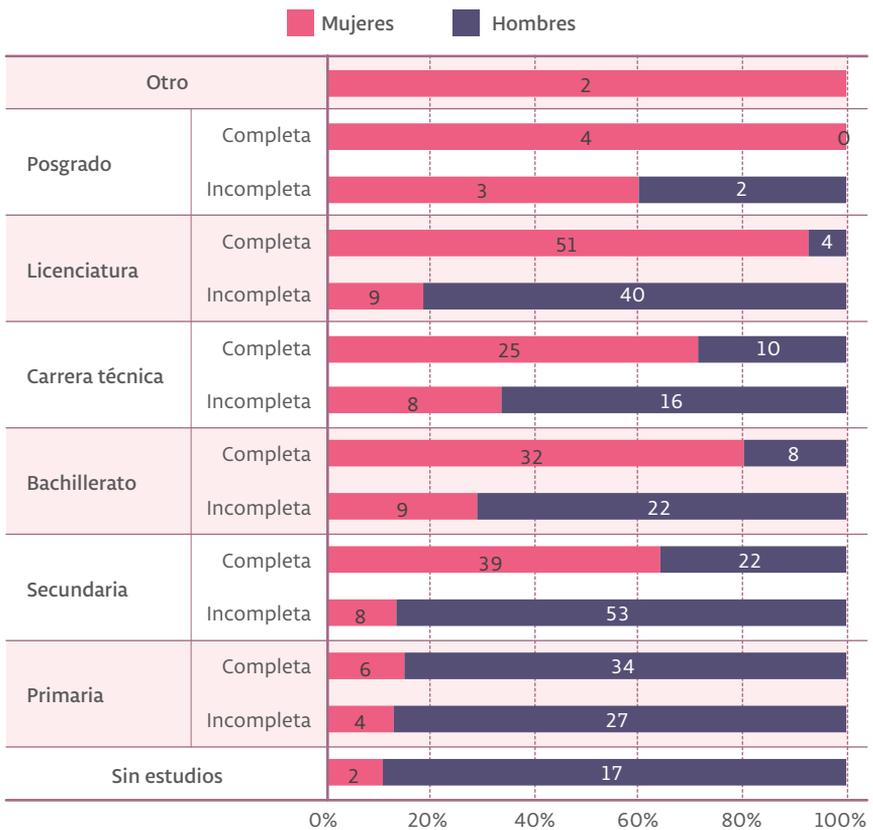
La ZMG, no obstante que se encuentra en ella toda la infraestructura de educación a nivel estatal de todos los niveles público y privado, aquí se encuentra,





que las mujeres, son las que reportan niveles de educación más bajos, pues como se muestra en la gráfica 58, el nivel de escolaridad más importante es el de la licenciatura, luego secundaria, seguido por el bachillerato y las carreras técnicas. Son los hombres con un 60 % quienes cuentan con mayor formación por el trabajo. Aquí se encuentra también en la ZMG el mayor número de personas que no sabe leer y escribir, sin embargo, desempeñan labores dentro del trabajo formal.

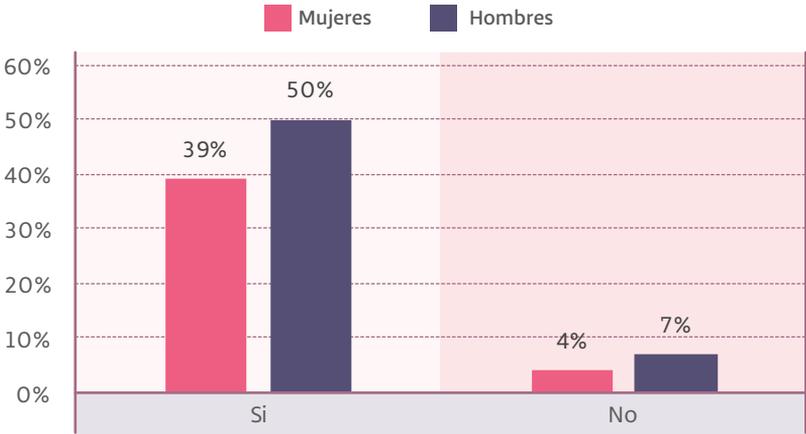
**Gráfica 58. Nivel de estudios en la ZM Guadalajara 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.*

Cuando se les pregunta a las mujeres si les gustaría estudiar más, el 39% de las mujeres señala que sí, mientras quienes respondieron que no, fue el 4%. Es decir, las mujeres siempre quieren seguir estudiando, pero por cuestiones de tiempo, dinero y familia no logran mejorar su nivel de escolaridad, como se muestra en la gráfica 59.

**Gráfica 59. Quieren continuar sus estudios ZM Guadalajara 2016**



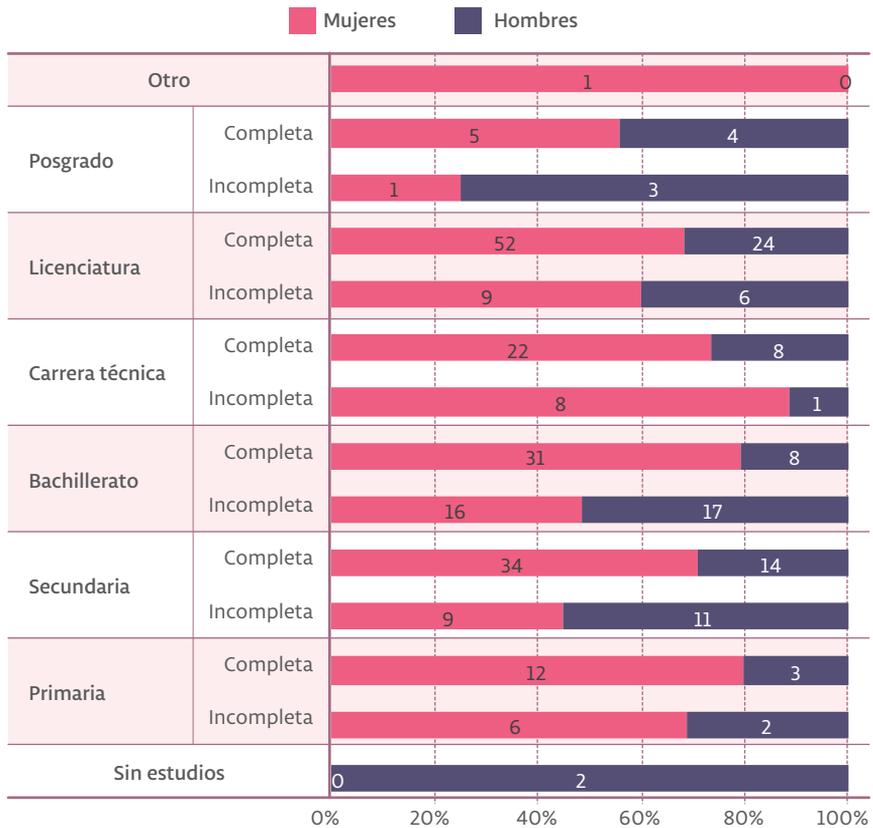
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.

Para el caso de la ZM Puerto Vallarta, que cuenta con una cobertura e infraestructura importante de instituciones educativas públicas y privadas, muestra una situación interesante, pues la mayoría de las mujeres tienen formación de primaria y secundaria; aquí también se detectaron mujeres con niveles de posgrado, pues algunas de las encuestadas eran directoras de empresas. También se reveló que muchas mujeres no son nacidas o formadas educacionalmente en el estado, sino que vienen de otros estados, ver gráfica 60.





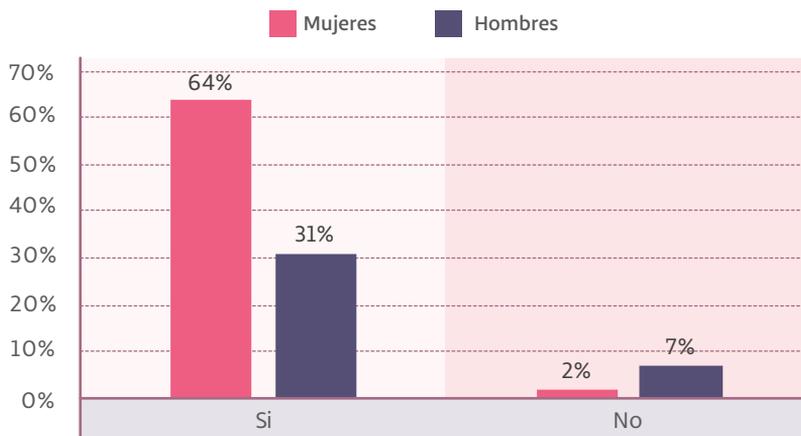
Gráfica 60. Nivel de estudios en la ZM Puerto Vallarta (2016)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.*

Las mujeres de la ZM Puerto Vallarta, que desean continuar sus estudios representan el 64 % como se muestra en la gráfica 61. No obstante que existen diferentes instituciones educativas, por los tiempos rígidos de las escuelas, por las jornadas de trabajo largas y además por realizar tareas domésticas, les es difícil darse un tiempo para continuar con sus estudios. Así mismo reconocen que esa es una forma para lograr posicionarse en un mejor puesto.

Gráfica 61. Las mujeres quieren continuar estudios ZM Puerto Vallarta (2016)



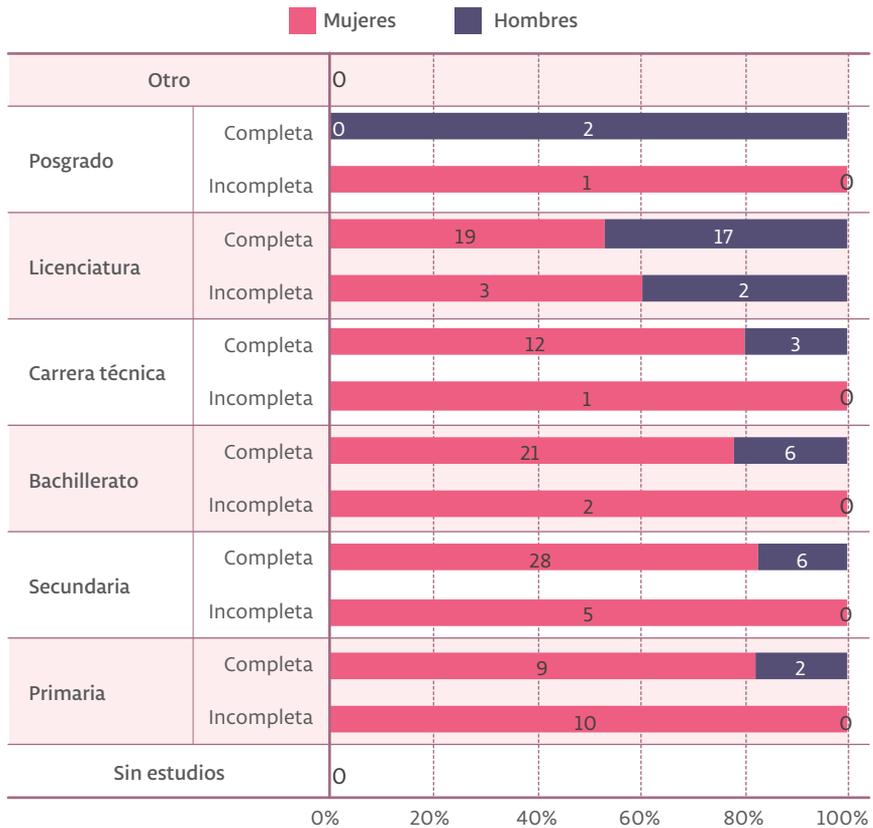
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.

En cuanto a la ZM Tepatlán, a pesar de que cuenta con el Centro Universitario de los Altos que pertenece a la Universidad de Guadalajara, no logra cubrir las necesidades de la educación superior en la región, por lo que las mujeres optan por emigrar a estudiar a los estados cercanos o a la ZMG. La mayoría deja trunco los estudios de nivel superior. Aquí se muestra una carencia de cobertura educativa en todos los niveles relacionados con el mercado de trabajo. Por eso se concentran los resultados en la presencia de mujeres con la formación de secundaria, como se muestra en la gráfica 62.





Gráfica 62. Nivel de estudios en la ZM Tepetitlán 2016

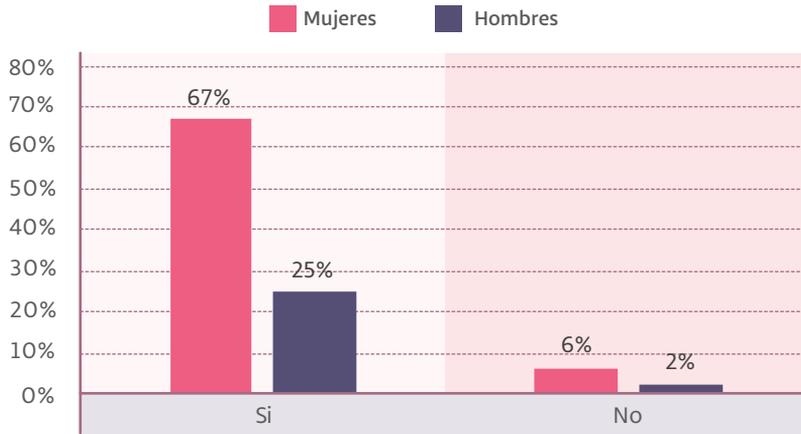


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.

Existe una necesidad de continuar mejorando las posibilidades de estudio, pues de las mujeres de la ZM Tepetitlán, el 67 % manifiesta que quiere continuar con sus estudios, aunque el factor cultural si ha sido importante, pues aún existe la idea que las mujeres son para el mundo reproductivo y no productivo,<sup>16</sup> como se muestra en la gráfica 63.

16. No obstante que las responsables de la cartera de género en el municipio y del Instituto Municipal de la Mujer difieren del síndico, éste señala que las mujeres deben de continuar con el cuidado del hogar y la familia.

Gráfica 63. Las mujeres quieren continuar estudios ZM Tepatlán 2016



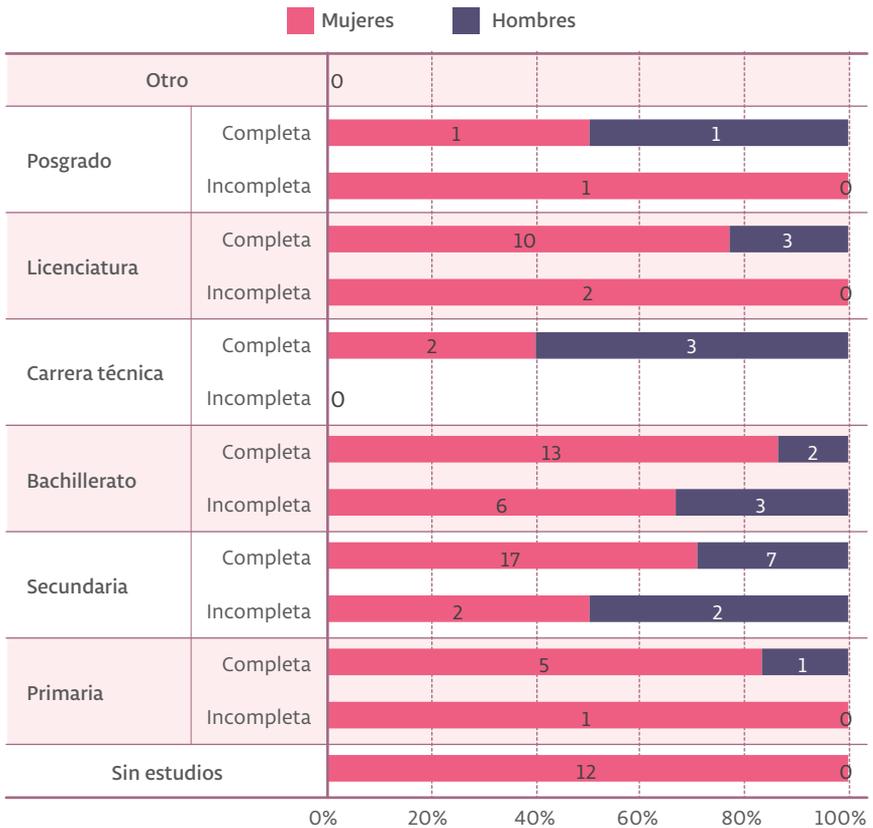
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.

La ZM Ocotlán es por tradición la región con mayor historia laboral por las industrias de Celanese y Nestlé, que han empleado en la mayor parte de su historia hombres. Hoy esta zona cuenta con el Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara, que da cobertura a las poblaciones de dos municipios, pero esta es insuficiente. Por ejemplo, en Poncitlán no cuentan con un bachillerato, así que las mujeres a lo mucho logran estudiar la secundaria o incorporarse en el mercado laboral de la ZMG (El Salto, Tlajomulco). Por ello, es la secundaria el principal nivel de escolaridad. Se encuentran mujeres con licenciatura concluida, pero son los niveles bajos, como se muestra en la gráfica 64.





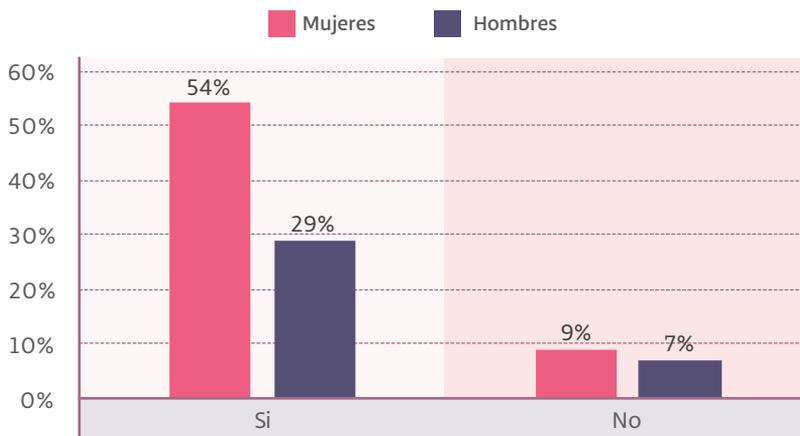
Gráfica 64. Nivel escolaridad mujeres ZM Ocotlán 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.

En la ZM Ocotlán, un 54% de las mujeres señala que quiere continuar con sus estudios como lo muestra la gráfica 65. Aunque esta región sigue una tradición obrera de la manufactura y la agroindustria, es una relación del trabajo más orientada al género masculino.

Gráfica 65. Las mujeres quieren continuar estudios ZM Ocotlán 2016



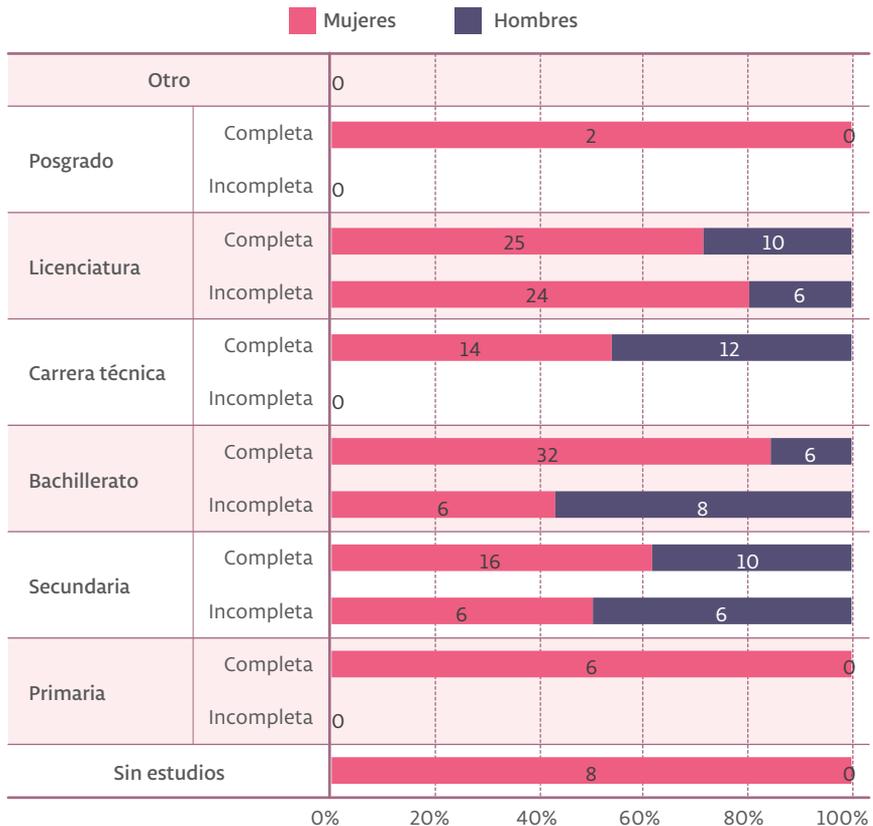
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En la ZM Lagos se encuentra una infraestructura educativa del nivel medio y superior, pues se tiene el Centro Universitario de los Lagos, pero también existen los espacios del sistema media de educación, además de la cercanía con León, Guanajuato y de ahí con la Ciudad de México, las mujeres en esta región tienen mayores opciones de estudios. Es de las zonas en donde se muestra un mayor nivel de escolaridad entre bachillerato y licenciatura, como se ve en la gráfica 66.





Gráfica 66. Nivel de escolaridad mujeres ZM Lagos 2016

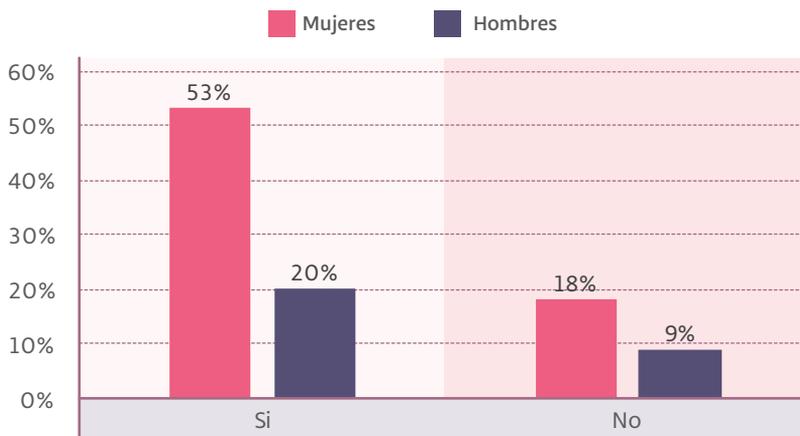


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.

A diferencia de las otras zonas, la ZM Lagos es una región pujante que cuenta con un dinamismo económico único, además la infraestructura de las carreteras que vinculan a la ciudad con el centro del país y con el sur del estado de Texas. El 53% de las mujeres desea continuar sus estudios como se muestra en la gráfica 67.

Gráfica 67. Las mujeres quieren continuar estudios ZM Lagos 2016



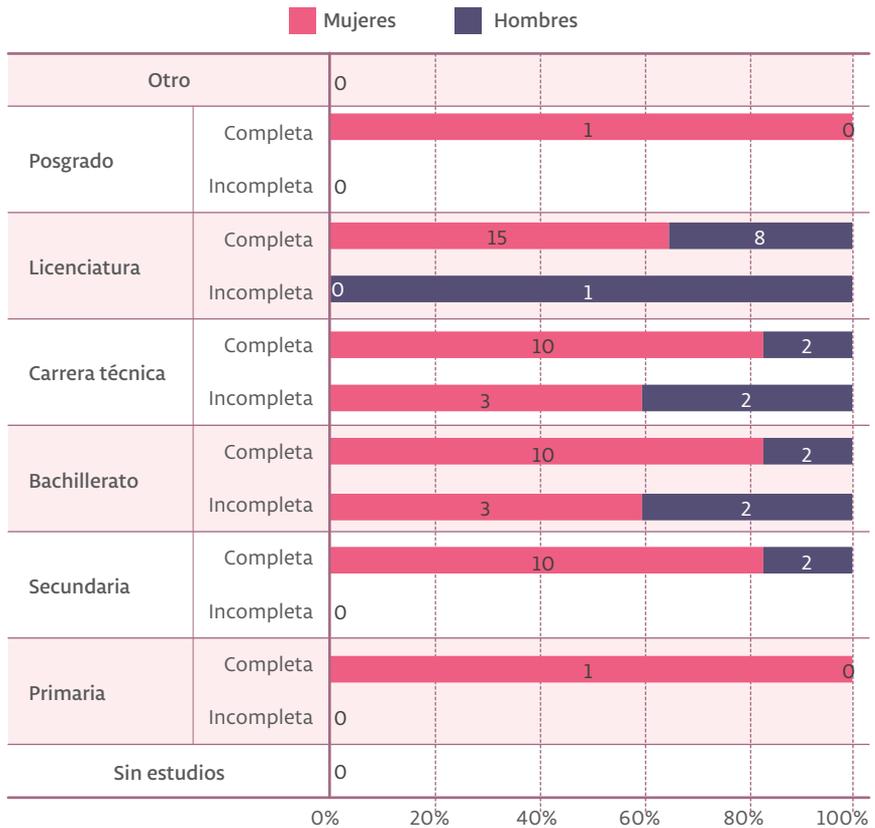
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

La ZM Valles, centrada en la producción al sector primario agroindustrial, cuenta con una infraestructura educativa importante como el Centro Universitario de los Valles de la Universidad de Guadalajara, las diferentes instancias del sistema de educación medio, y además con la cercanía con la ZMG. Los niveles de escolaridad de licenciatura y bachillerato para las mujeres se muestran en la gráfica 68.





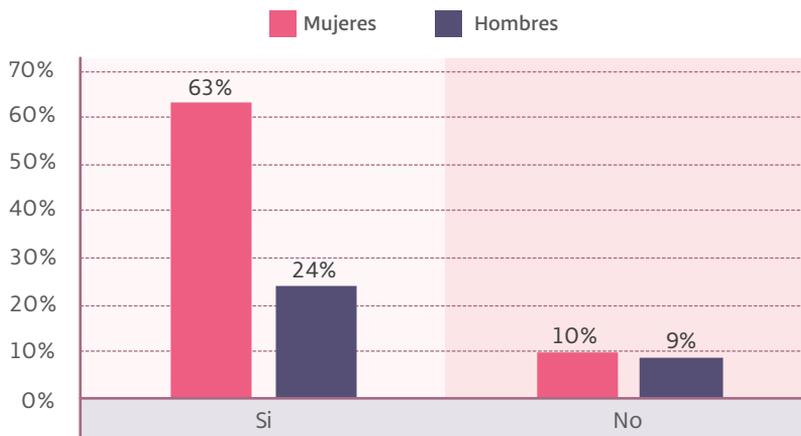
Gráfica 68. Niveles de estudio mujeres ZM Valles 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

De cualquier forma, en esta zona las mujeres mantienen el interés de continuar con sus estudios para mejorar su posición en el mercado laboral, como se muestra en la gráfica 69.

**Gráfica 69. Las mujeres quieren continuar estudios ZM Valles 2016**



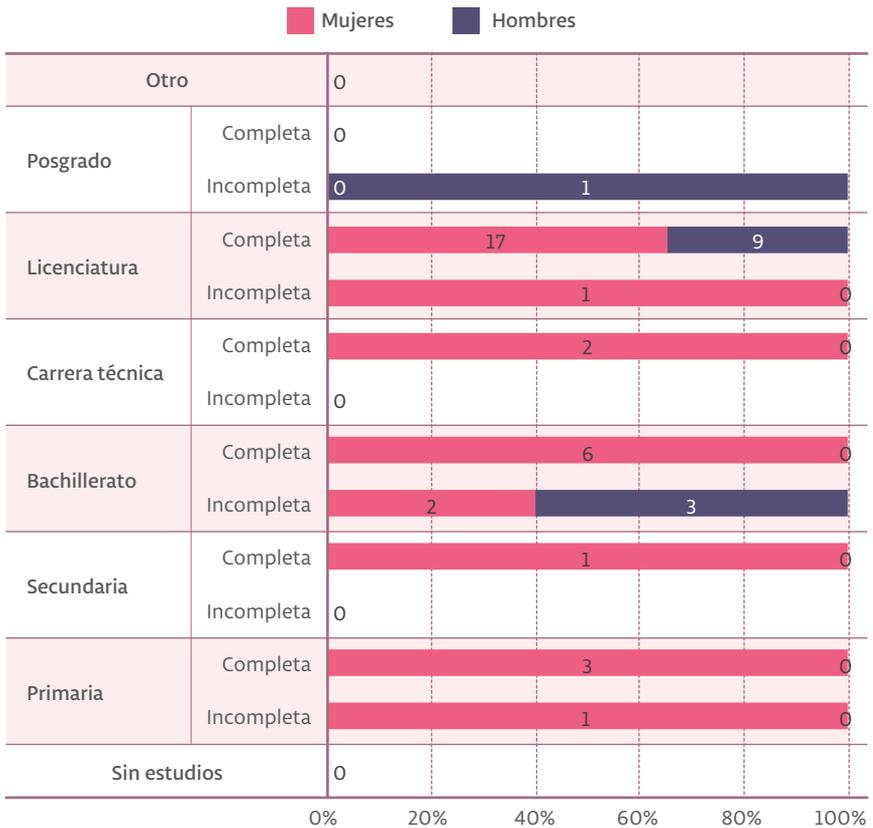
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En la ZM Sur, como se mostró en el capítulo anterior, es en Zapotlán el Grande donde se concentra la economía local, el poder judicial y la infraestructura educativa. Es importante señalar que cuenta con el Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara, instituciones educativas del nivel superior privadas, y además con el sistema medio superior. El nivel de escolaridad en bachillerato y licenciatura para las mujeres se muestra en la gráfica 70.





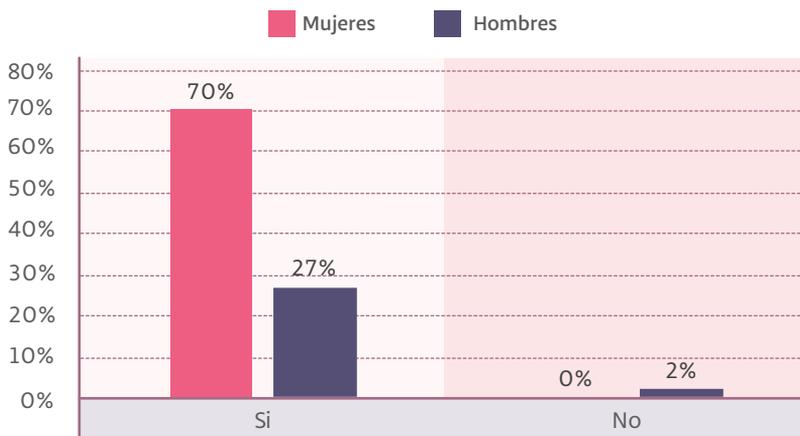
Gráfica 70. Nivel de estudios en la ZM Sur 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.*

Se muestra que en la ZM Sur se tiene el mayor interés de continuar estudiando, como se muestra en la gráfica 71. Sin duda, las mujeres reconocen en esta zona las oportunidades de trabajo que se pueden presentar con el dinamismo económico de la región y buscan mejores posiciones y ascensos.

**Gráfica 71. Las mujeres quieren continuar estudios ZM Sur 2016**



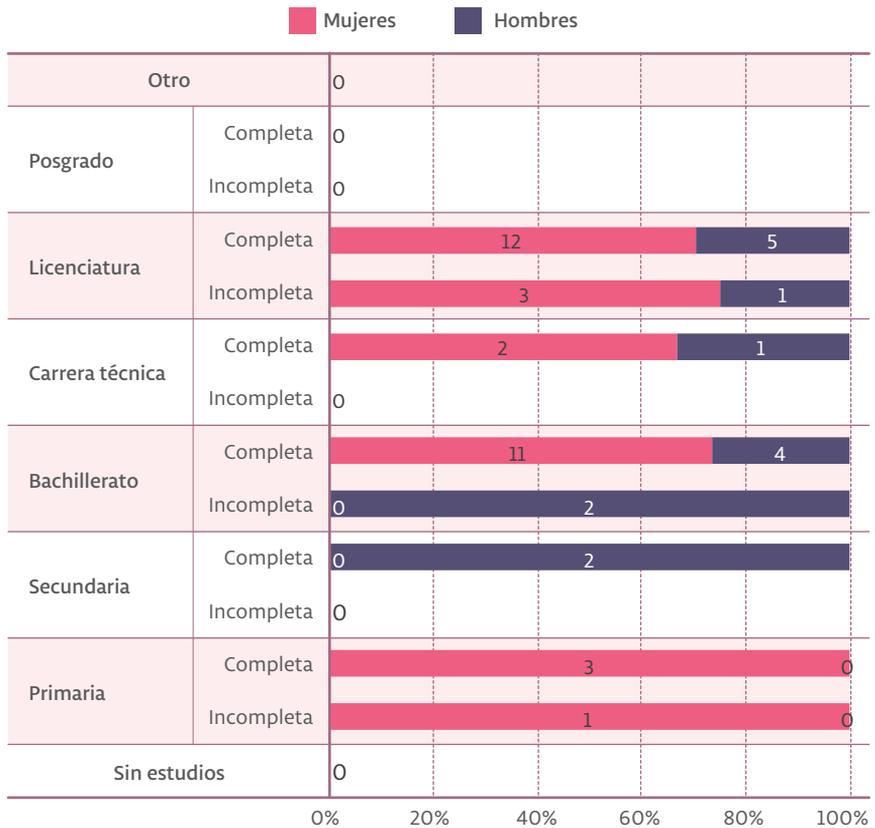
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016..*

La ZM Sureste, caracterizada por el sector primario y por el sector servicios, cuenta con una cobertura de la educación superior con el Centro Universitario de la Costa Sur, además de los centros del sistema de educación media. Aquí en el nivel de escolaridad de las mujeres predomina el bachillerato y la licenciatura como se muestra en la gráfica 72.





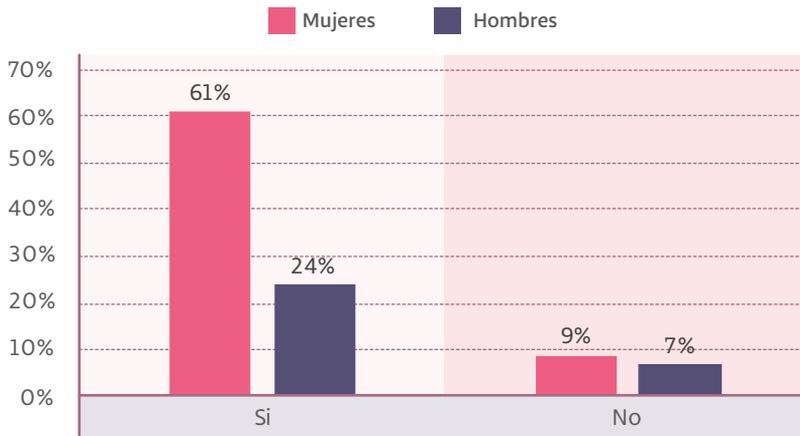
Gráfica 72. Nivel de estudios en la ZM Sureste 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.*

Las mujeres de la zona desean continuar sus estudios y su preparación para lo-  
grar coincidir con el mercado laboral, ya que saben que con ello pueden lograr  
mejores ingresos y disminuir la brecha salarial entre mujeres y hombres. En la  
gráfica 73 se muestra como el 61% quiere continuar estudiando.

**Gráfica 73. Las mujeres quieren continuar estudios ZM Sureste 2016**



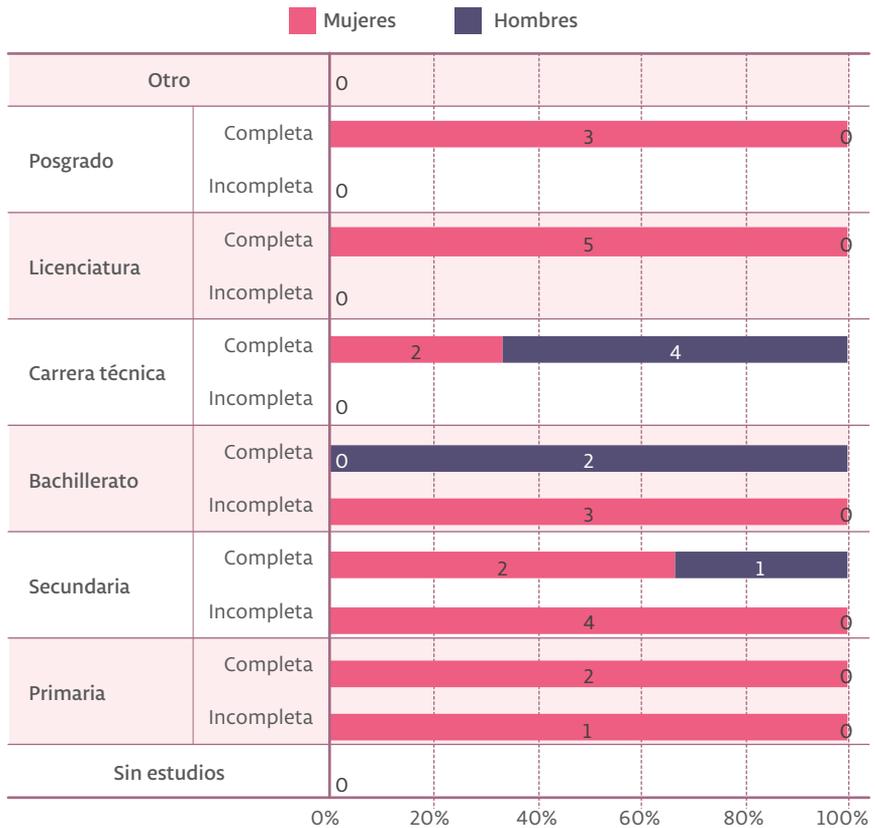
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016..*

En la ZM de Mazamitla, caracterizada por la actividad primaria y la de servicios, se encuentra que el nivel de escolaridad es de secundaria y carreras técnicas, como se muestra en la gráfica 74. Existe cobertura de los estudios superiores y hay una relación de mayor grado de escolaridad. En esta zona no existe la opción de estudiar una carrera profesional ya que tienen que ir a la ZM Sur o en su defecto en la ZMG.





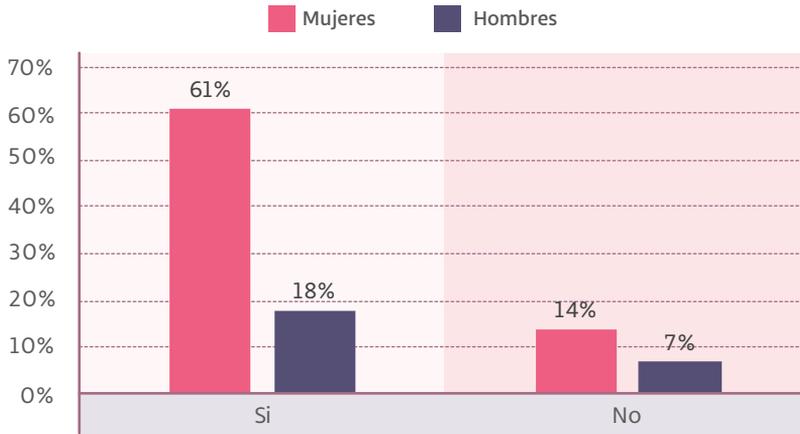
Gráfica 74. Nivel de estudios en la ZM Mazamitla 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.*

El interés de continuar sus estudios el 61 % como se muestra en la gráfica 16 %, pues saben que la única manera de continuar una mejora económica es con la formación y la Gráfica 75.

Gráfica 75. Las mujeres quieren continuar estudios ZM Mazamitla 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

Si bien las mujeres muestran un nivel de escolaridad de secundaria, existe una tendencia a elevarse en las zonas en donde existe la cobertura universitaria y fuentes de empleo. Parece ser que la especialización económica de cada zona metropolitana está vinculada con el elemento educativo, la posibilidad de mejorar la brecha salarial entre mujeres y hombres es generar una mayor cobertura educativa y posibilidades flexibles de estudio para las mujeres, no sólo en la rigidez de la educación formal, sino en aquellas que pueden ser en línea o en fines de semana. Existe una correlación de tiempo y dedicación a superarse con los cuidados de la familia.

Aquí se hace notar, que las diferencias salariales favorecen a los trabajadores más educados en relación a los menos educados, las mujeres para alcanzar mejoras salariales requieren de un mayor nivel educativo, además de estar vigentes en lo tecnológico, pues es donde se demandan más empleos de los educados, al mismo tiempo que se reducen los de las trabajadoras con menores niveles de educación. A este respecto señalan Hernández, Garro y Llamas (2000) que ello ha ocasionado que los menos educados aumentan su presencia en el sector primario y como asalariados en el sector informal





urbano, es decir, que entre menos nivel de escolaridad tengan las mujeres, queda en un segmento muy vulnerable de la informalidad urbana y empleos en el sector primario con una clara desventaja para obtener mejores ingresos.

Ahora otro aspecto que resalta en el análisis es que el sector público sigue siendo el principal empleador de los egresados universitarios, principalmente de aquellos que tienen estudios en humanidades y en administración (Méndez e Irepan, 2003:116), cuya relación no es directa con el sector productivo. El hallazgo en las zonas metropolitanas estudiadas, es que, en efecto, en donde se encuentra un nivel de escolaridad de licenciatura importante son regiones en donde los mayores empleadores son en el sector público (los mismos municipios).



# 5

---

## **Trabajo calificado y no calificado de las mujeres en las Zonas Metropolitanas de Jalisco**



## Introducción

En este capítulo se exponen los puestos de trabajo calificado y no calificado que se tiene para las mujeres que trabajan en el mercado laboral femenino en el estado de Jalisco. Como se señaló en el capítulo 4, la vinculación con la educación, ayuda a las mujeres a una mejor situación económica, sin embargo, la proporción de hombres ocupados en el sector formal es significativamente superior al de las mujeres. En otras palabras, las mujeres necesitan, en promedio, un número bastante superior de años de estudio para lograr insertarse en el sector formal. El porcentaje de mujeres ocupadas en un puesto en el sector formal sólo es superior a la de los hombres entre los que tienen estudios post secundarios, además que se combina con la antigüedad y rotación laboral.

Por otro lado, se reconoce que son pocos los estudios realizados en países en desarrollo que sugieren que la desigualdad salarial está ligada a un aumento de la diferencia salarial entre los trabajadores calificados y los menos calificados. Hallazgos señalan el aumento de la diferencia salarial por calificación. De acuerdo con Herrera (1998) se mostró que la variación porcentual de los ingresos laborales de quienes sólo habían cursado la enseñanza primaria aumentó



en un 0.8 % entre 1987 y 1993, mientras que los salarios de los trabajadores con estudios universitarios subieron en un 0.68 %, y los salarios del personal del nivel postsecundario con 25 a 32 años de experiencia aumentaron en un 0.99 %. Se reconoce el aumento de las diferencias salariales, que son las mayores del mundo, entre los salarios de los trabajadores calificados y no calificados, lo mismo que entre empleados administrativos y profesionales respecto a los operarios y obreros, y ahora entre los géneros.

En el ámbito mundial se ha presentado una ampliación de las brechas salariales que se ha atribuido usualmente a los desarrollos tecnológicos de la última década. América Latina sobresale tanto por la magnitud como por las tendencias recientes de las brechas salariales. Si se toma como base la brecha salarial de los países desarrollados, se encuentra que los tigres asiáticos (Corea, Hong Kong, Singapur y Taiwán) tienen diferencias entre los trabajadores de oficina y los trabajadores manuales similares a las de los países desarrollados en tanto que en América Latina es el doble de grandes (Herrera, 1998).

164

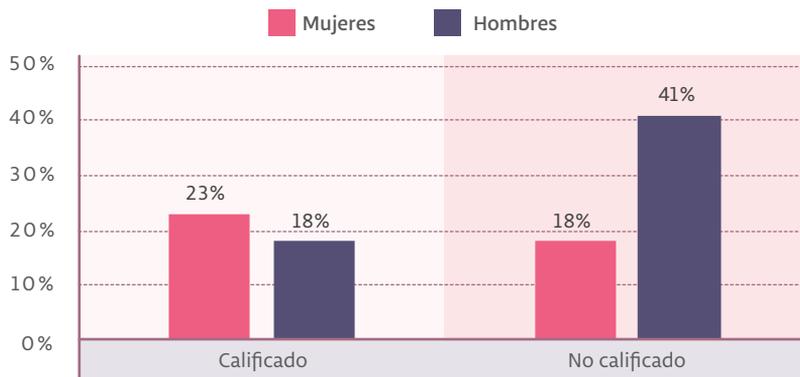
Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco: un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016.

Así, por calificación en el puesto de trabajo, se va a entender como una variable más que abona a la brecha salarial del género bajo tres condiciones: primera, es la parte del conocimiento adquirido del mismo empleo en el mundo del trabajo, es decir, la experiencia que cualquiera puede reconocer dentro del puesto de trabajo. Segunda acepción, los niveles de escolarizada, esto se refiere a los años de estudio formal, es condición, por el capital humano, para que exista calificación en condición de los niveles de escolaridad. Tercera característica, las destrezas aprendidas en el uso de las nuevas tecnologías. El trabajo no calificado es el que adolece de años de estudio y de no tener experiencia en el puesto.

## 1. Trabajo calificado o no calificado de las mujeres

En este sentido, se encuentra que en la **ZM GUADALAJARA** el trabajo calificado en las mujeres es importante con un 23 % como se muestra en la gráfica 76. Esto representa que no son un problema los niveles de calificación de las mujeres en la desigualdad salarial, sin embargo, ésta existe.

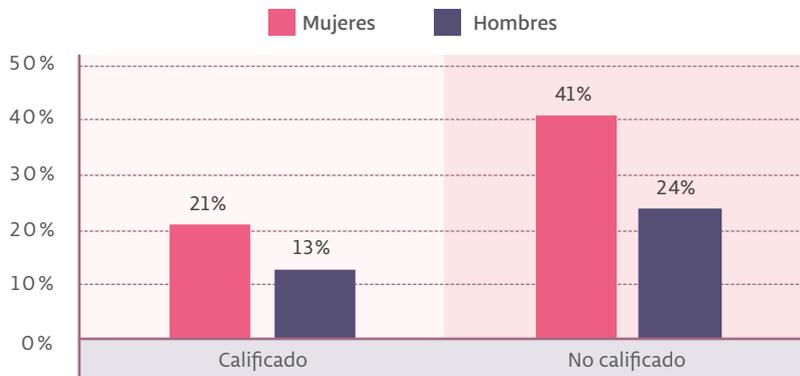
**Gráfica 76. Tipo de trabajo en mujeres ZM Guadalajara 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En el caso de la **ZM PUERTO VALLARTA**, el porcentaje del trabajo calificado es del 21%, pero el del trabajo no calificado es elevado para las mujeres. Esto es un indicador de que en la zona falta que las mujeres que se incorporan al mercado laboral, sean contratadas con un perfil bajo para pagar salarios más bajos como se muestra en la gráfica 77.

**Gráfica 77. Tipo de trabajo en mujeres ZM Puerto Vallarta 2016**



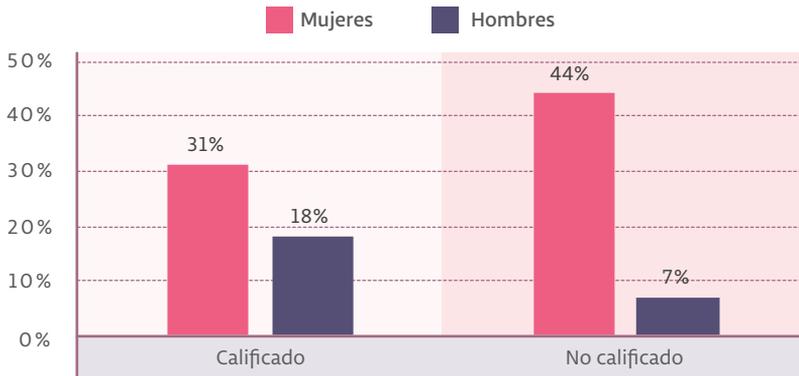
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*





La **ZM TEPATITLÁN** no cuenta con la suficiente cobertura educativa, no obstante, se muestra que el porcentaje de mujeres calificadas es del 31% mientras que en las no calificadas es del 44% como se muestra en la gráfica 78. Esto refleja que es una mano de obra femenina calificada pero con salarios bajos, pues el 60% de las mujeres que trabajan reciben de 1 a 5 salarios mínimos, como se mostró en el apartado anterior.

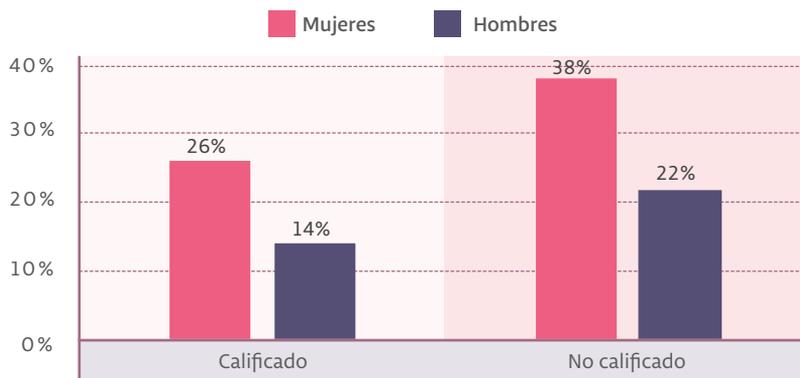
**Gráfica 78. Tipo de trabajo en mujeres ZM Tepatitlán 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.*

Para la **ZM OCOTLÁN**, el 26% de las trabajadoras cuenta con empleo calificado, mientras que para el 38% de ellas se trata de un trabajo no calificado como se muestra en la gráfica 79. En esta región el 70% de las mujeres incorporadas al mercado laboral, reciben de 1 a 5 salarios mínimos por su trabajo semanal.

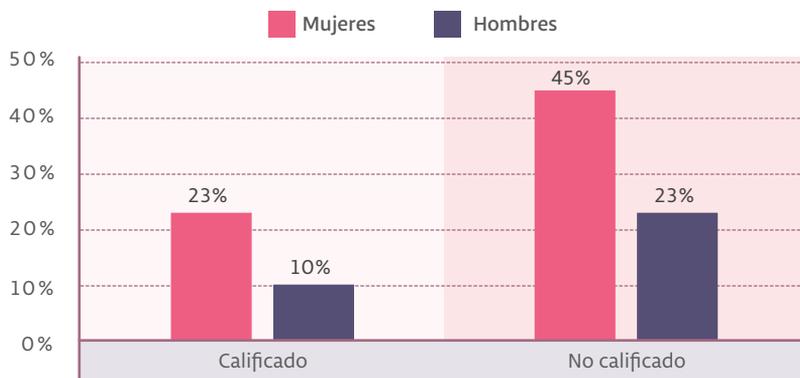
Gráfica 79. Tipo de trabajo en mujeres ZM Ocotlán 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En la **ZM LAGOS** las mujeres reportan niveles importantes de escolaridad, pues es de las zonas que reportan un nivel de escolaridad alto, en consecuencia, debería ser más alto el grado de calificación de las mujeres, sin embargo, este es del 23% mientras que para el no calificado es del 45% como se muestra en la gráfica 80. Por otro lado, en esta zona el 62% de sus trabajadoras percibe de 1 a 5 salarios mínimos.

Gráfica 80. Tipo de trabajo en mujeres ZM Lagos 2016



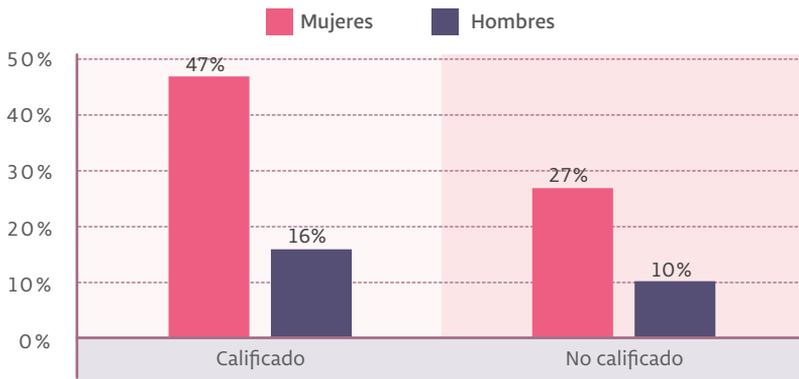
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*





Para la **ZM VALLES**, se muestra un porcentaje de mujeres calificadas del 47% mientras que para el trabajo no calificado es del 27% como se muestra en la gráfica 81. El 51% de las trabajadoras calificadas y no calificadas reciben de 1 a 5 salarios mínimos y el 25% si logra de 5 a 8 salarios mínimos. Se nota que las mujeres, a pesar de estar capacitadas presentan la misma tendencia de no contar con el reconocimiento salarial. Aquí también se explica que la calificación es alta, pues el principal empleador formal es el sector público.

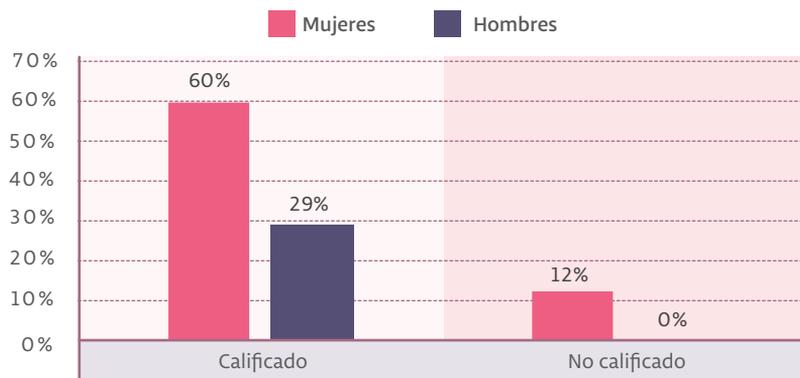
**Gráfica 81. Tipo de trabajo en mujeres ZM Valles 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En la **ZM SUR** existe una tendencia alta de calificación como se ve en la gráfica 82, pues de las mujeres que laboran, el 60% es calificada mientras que las no calificadas representan el 12%. La percepción de 1 a 5 salarios mínimos para las mujeres insertadas en el mercado laboral es del 52%, mientras que el 15% recibe de 5 a 8 salarios mínimos. Es una zona con una importante actividad en el sector público y privado, con mujeres calificadas, pero con salarios bajos.

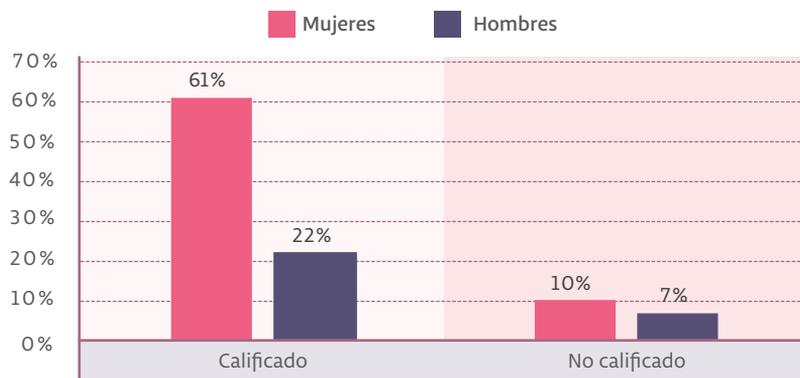
Gráfica 82. Tipo de trabajo en mujeres ZM Sur 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En la **ZM SURESTE**, el 57% de las mujeres que trabajan percibe de 1 a 5 salarios mínimos y sólo el 12% logra ingresos de 5 a 8 salarios mínimos. En esta zona el porcentaje de mujeres calificadas es del 61% mientras que el de las no calificadas es del 10%, como se muestra en la gráfica 83. Se mantiene la tendencia, al igual que en las otras zonas metropolitanas, mano de obra calificada pero bajos salarios.

Gráfica 83. Tipo de trabajo en mujeres ZM Sureste 2016



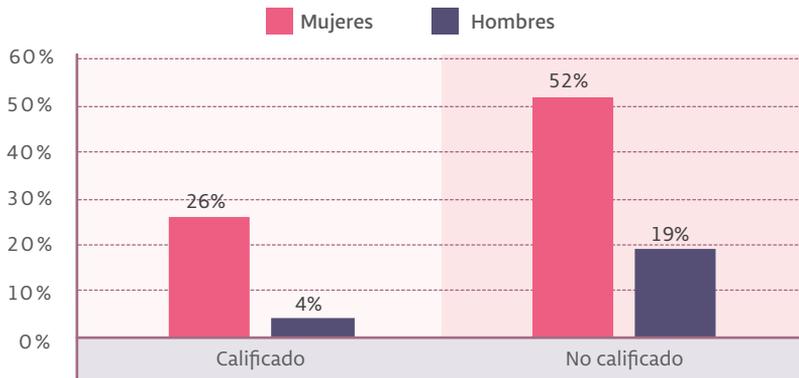
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*





En la **ZM MAZAMITLA**, el 65% de las mujeres cuenta con un ingreso de 1 a 5 salarios mínimos, mientras que 13% percibe de 5 a 8 salarios mínimos. Aquí el 26% de las mujeres son calificadas y el 52% de ellas no son calificadas, como se evidencia en la gráfica 84. Esto también se corresponde con los niveles de escolaridad y la falta de cobertura educativa.

**Gráfica 84. Tipo de trabajo en mujeres ZM Mazamitla 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

De acuerdo con la teoría del capital humano, como se expuso en la introducción de este apartado, es condición tener altos niveles de educación para lograr una mejor posición y alcanzar mejores ingresos económicos, pero como aquí se ha mostrado, la fuerza de trabajo femenina en Jalisco es calificada, pero con muy bajos ingresos.

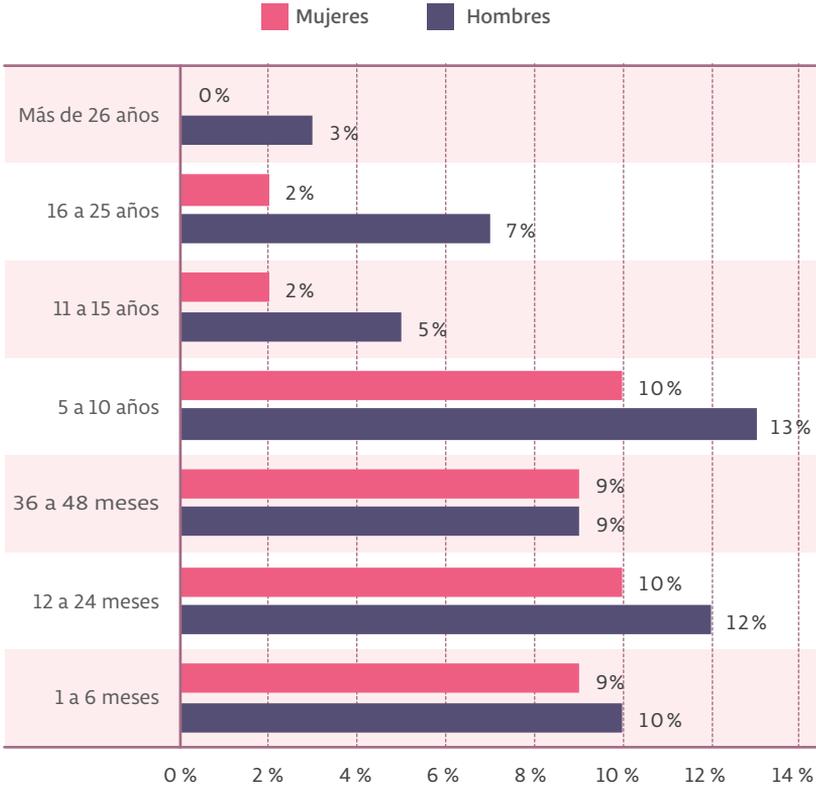
## 2. Antigüedad en el puesto

La flexibilidad en el trabajo es importante en la contratación de la mano de obra femenina, pues ésta puede ser cambiada de puesto, de turno, de lugar, tener contratos de tiempo parcial, por hora, por día. Esto se debe a dos situaciones, una porque conviene así al contratante y otra porque la mujer tiene que

realizar el trabajo doméstico y no logra una estabilidad laboral para cumplir con el trabajo reproductivo. Por lo tanto, la antigüedad en el puesto refleja si la mano de obra en Jalisco, muestra una estabilidad o resistencia a la flexibilidad.

Para la **ZM GUADALAJARA**, sólo el 10 % de las mujeres señala una permanencia en el trabajo de un año y con igual porcentaje se tiene la durabilidad de 5 a 10 años, como se muestra en la gráfica 85. Esto refleja una baja rotación de la mano de obra de mujeres.

**Gráfica 85. Antigüedad en el trabajo ZM Guadalajara 2016**



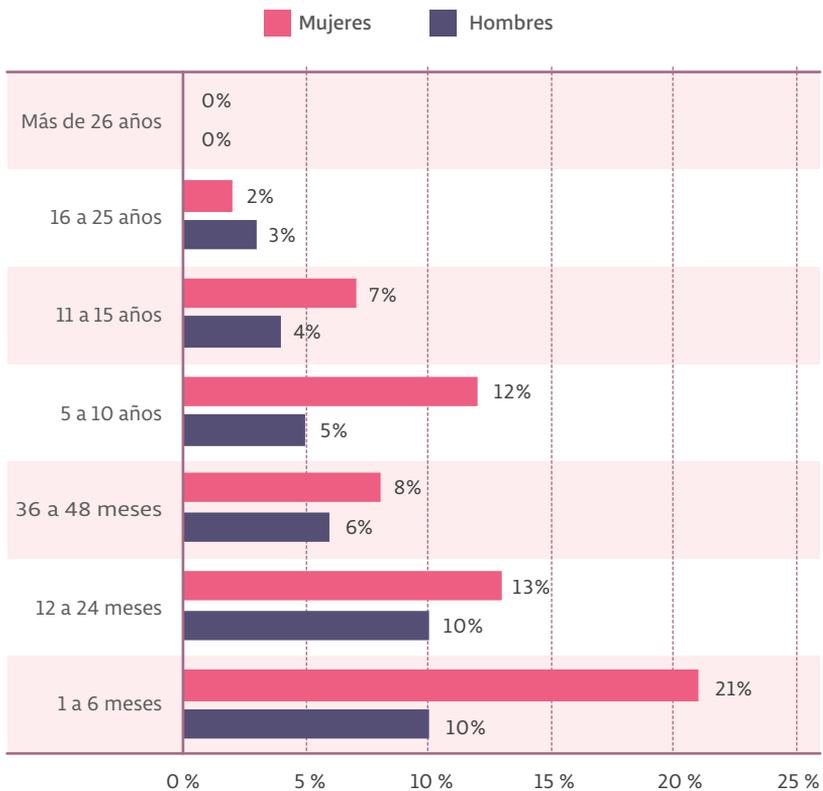
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.





En el caso de la **ZM PUERTO VALLARTA**, se encuentra que la rotación de la fuerza de trabajo femenina es elevada, pues el 21 % de las trabajadoras laboran de uno a seis meses, ya que se desenvuelven en el sector de servicio de hotelería, que es una actividad que contrata camareras por temporada, de acuerdo a las épocas de mayor afluencia de turismo, ver gráfica 86.

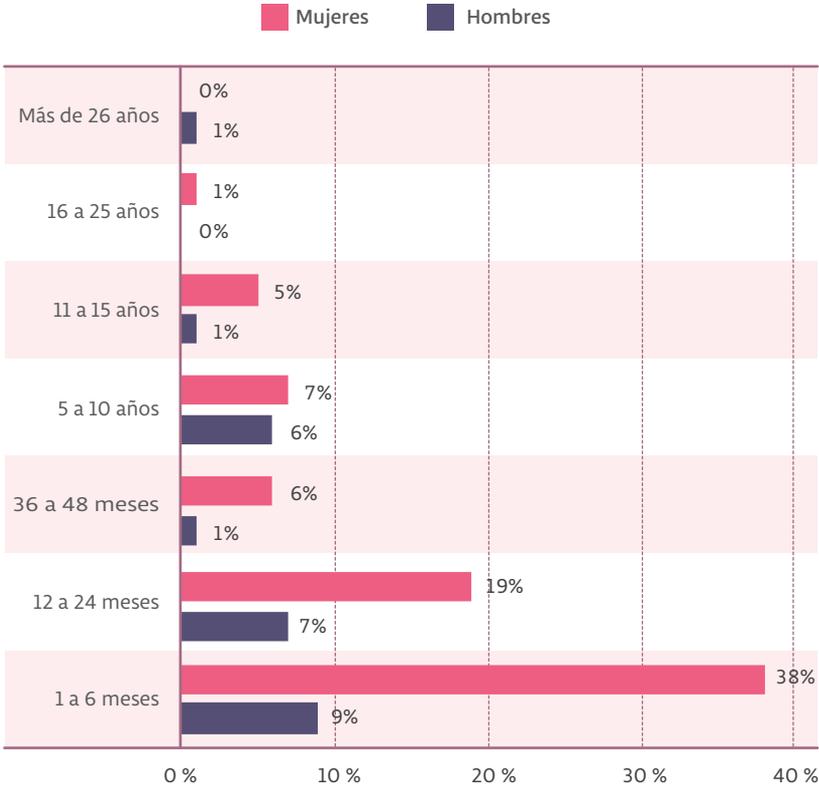
**Gráfica 86. Antigüedad en el trabajo ZM Puerto Vallarta 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

Las empresas avícolas, agroindustriales y de maquila de ropa y confección, dependen de la flexibilidad del mercado laboral, por ello en la **ZM TEPATITLÁN**, de los puestos de trabajo de las mujeres, el 38 % es de 1 a 6 meses, como se muestra en la gráfica 87.

**Gráfica 87. Antigüedad en el trabajo ZM Tepatitlán 2016**



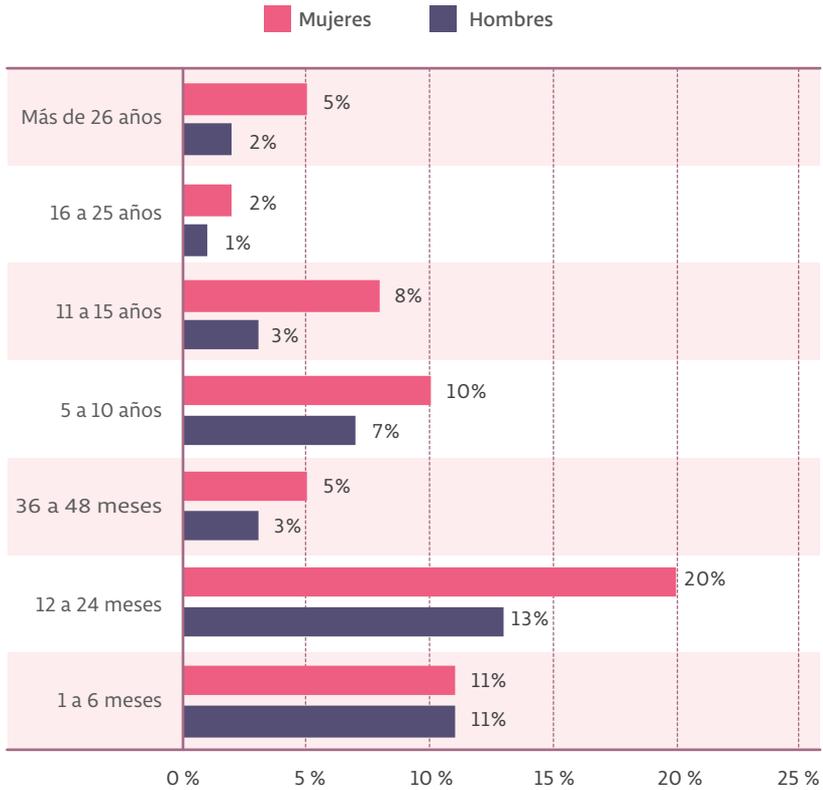
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.

La tendencia más moderada es en la **ZM OCOLÁN**, quizás por el arraigo que existe en la región industrial, pues aquí el 20 % de las mujeres tiene una permanencia de 1 a 2 años, como se muestra en la gráfica 88. Esto refleja que la rotación de la fuerza de trabajo femenina en esta zona no es constante.





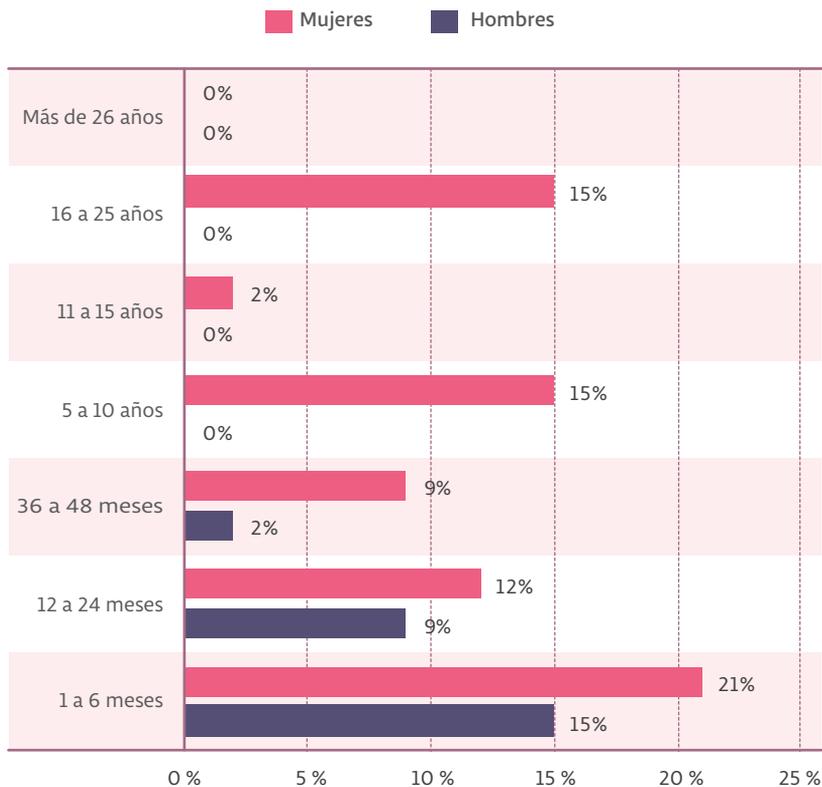
Gráfica 88. Antigüedad en el trabajo ZM Ocotlán 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

La **ZM VALLES** refleja un porcentaje de duración en una misma empresa, principalmente de uno a seis meses, de un 21%, pero también cuenta con un porcentaje considerable de mujeres con una estabilidad laboral en la empresa de 5 años hasta más de 15 años, como se muestra en la gráfica 89.

Gráfica 89. Antigüedad en el trabajo ZM Valles 2016



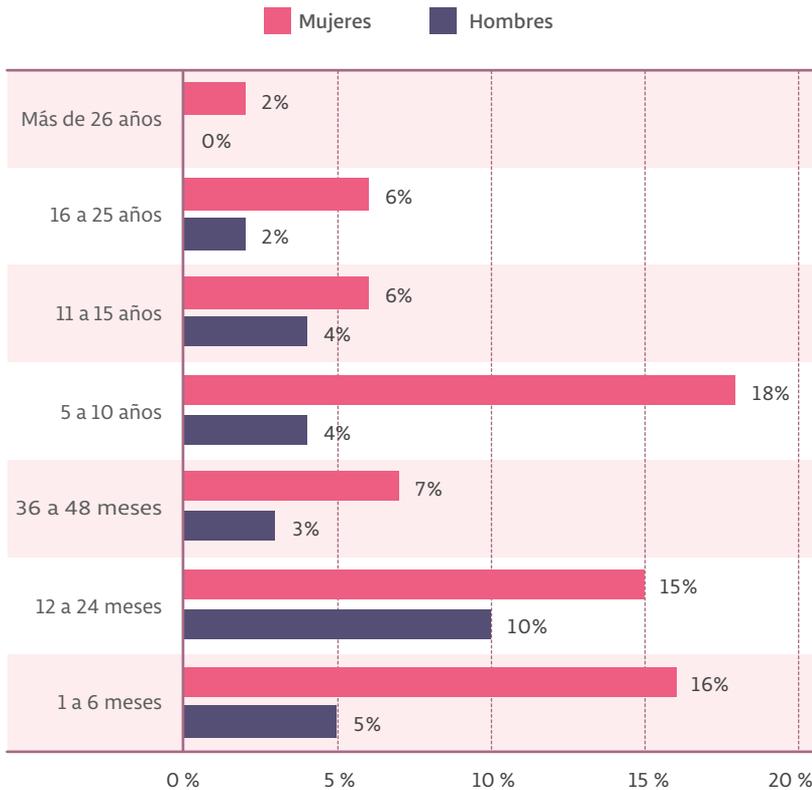
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.

La **ZM LAGOS** es la región con mejores niveles de escolaridad, con una mano de obra femenina calificada y la que presenta una mayor estabilidad en el mercado de trabajo, pues de las mujeres trabajadoras el 18% tiene de 5 a 10 años laborando para la misma empresa, no obstante que existen puestos de 1 a 6 meses, esta región presenta una estabilidad en el trabajo para las mujeres, gráfica 90.





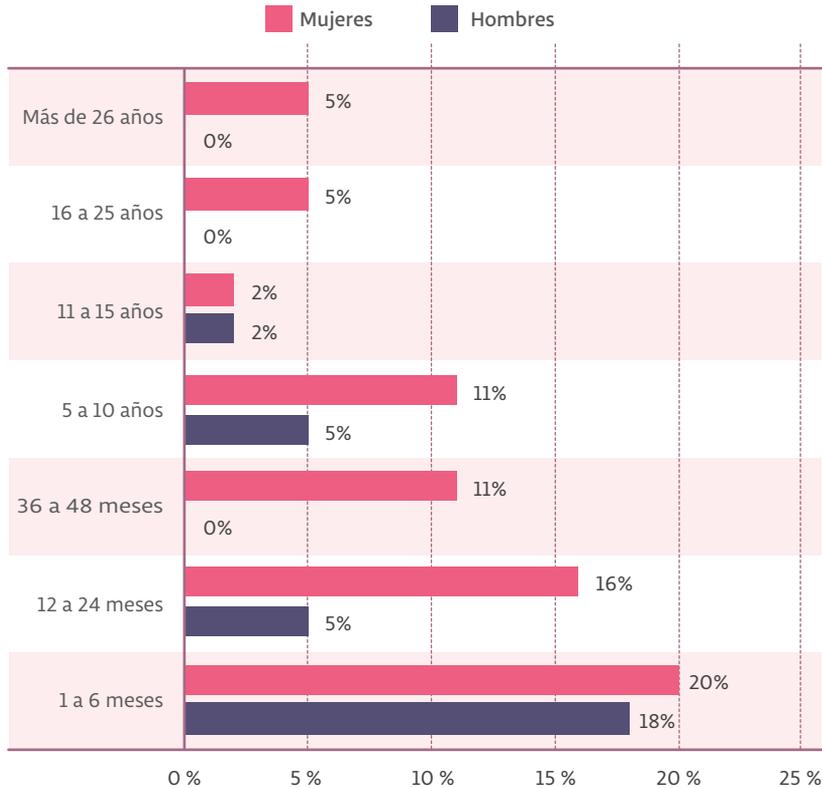
Gráfica 90. Antigüedad en el trabajo ZM Lagos 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En la **ZM SUR** existe un contraste, pues es una región con una alta presencia educativa, con una calificación del trabajo favorable, pero la estabilidad de los empleos de las mujeres es flexible, ya que hay un 20% con puestos de 1 a 6 meses de trabajo, como se muestra en la gráfica 91.

Gráfica 91. Antigüedad en el trabajo ZM Sur 2016



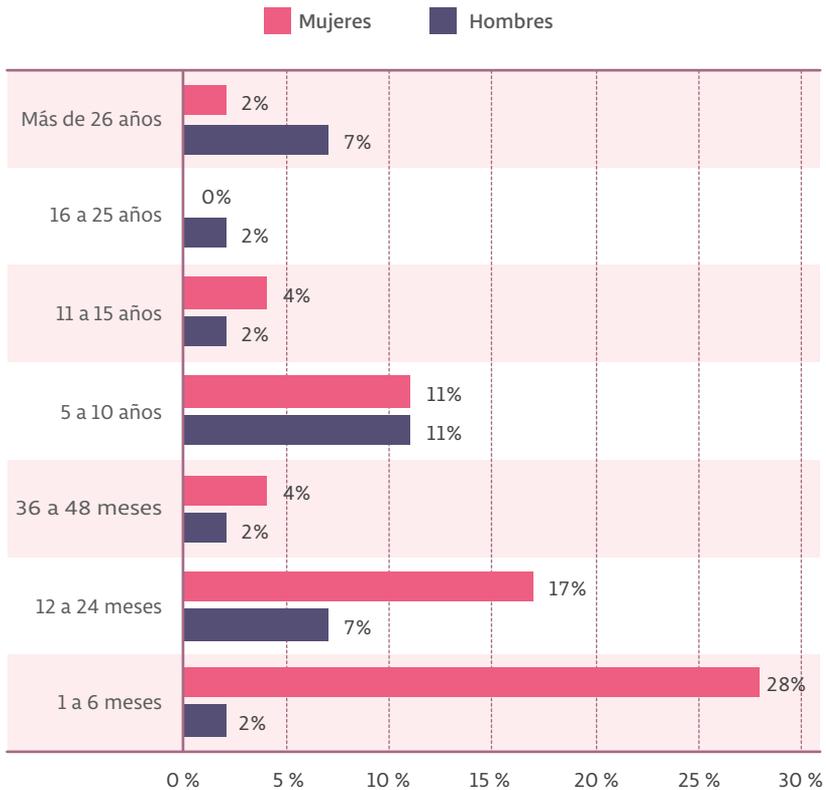
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

La **ZM SURESTE**, también es una región con altos niveles de calificación y con infraestructura educativa importante, pero con una inestabilidad en los puestos de trabajo, pues el 28% de las mujeres laboran de 1 a 6 meses como se muestra en la gráfica 92.





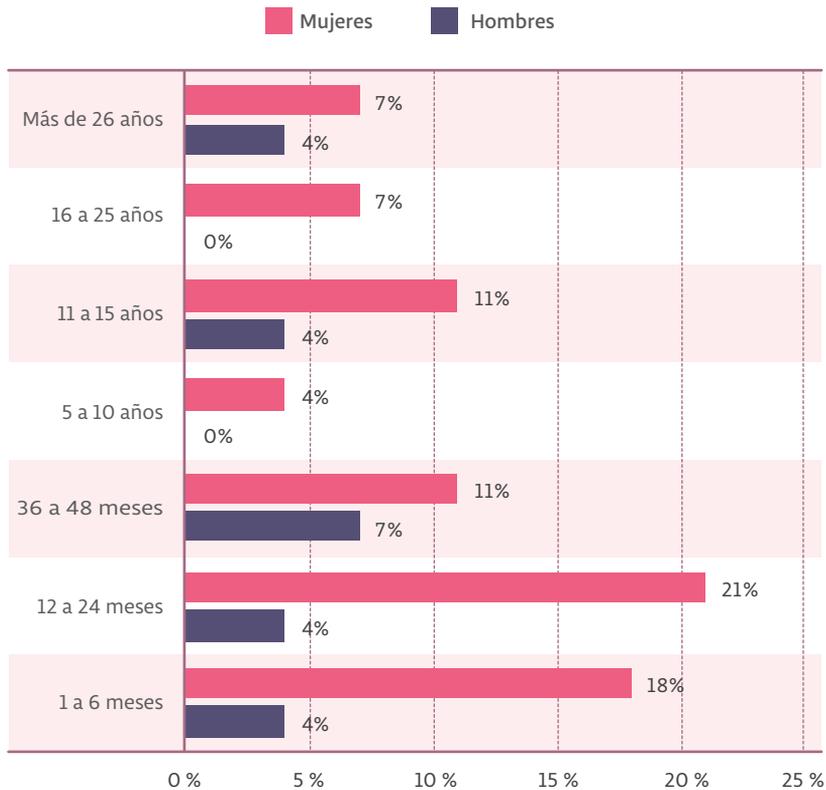
Gráfica 92. Antigüedad en el trabajo ZM Sureste 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.*

La **ZM MAZAMITLA**, dedicada al sector primario y de servicios, con una baja cobertura educativa y una mano de obra de una calificación no alta, tiene el 21% las mujeres con una estabilidad en el puesto con tiempo de 1 a 2 años, le sigue el 18% con puestos de trabajo de 1 a 6 meses, como se muestra en la gráfica 93.

**Gráfica 93. Antigüedad en el trabajo ZM Mazamitla 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

Finalmente, lo que aquí se concluye es que la antigüedad en el trabajo varía en las regiones y depende de la especialidad económica, además de las necesidades del mercado de trabajo. Un hallazgo en este estudio es la evidencia de la flexibilidad en los puestos de trabajo de las mujeres, lo que va en su perjuicio, pues al no generar antigüedad, rompen con las presentaciones sociales y el cuidado futuro del esquema de pensiones y jubilaciones.





# 6

## **El trabajo doméstico no remunerado en las mujeres de las Zonas Metropolitanas de Jalisco**



## Introducción

El trabajo doméstico no remunerado hace referencia a la división del trabajo por sexos y por lo que se considera como tareas femeninas y tareas masculinas, estas varían a través del tiempo y entre las regiones. De acuerdo con Rendón (2003:11), la tradicional división sexual del trabajo sustentada en el papel de la mujer como esposa y madre, la convierte en la encargada del cuidado y mantenimiento del hogar. El hombre, tiene la obligación, en ese esquema tradicional, del sustento familiar y exclusivamente ser proveedor y participar en la producción de mercancías, ya sea como asalariado o por cuenta propia. Tal división del trabajo, deja a la mujer en el ámbito del hogar, queda fuera de los espacios públicos y además la coloca en una situación de dependencia económica y de subordinación respecto al hombre.

En los hechos, esta separación no ha sido tan rígida, pues de acuerdo a la reestructuración económica y a las crisis, las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo, en donde ocupan puestos de menor calificación, pero, además, deben continuar con el trabajo doméstico, el cual no es remunerado y se considera una tarea exclusiva para las mujeres. De ahí que este apartado, muestra y



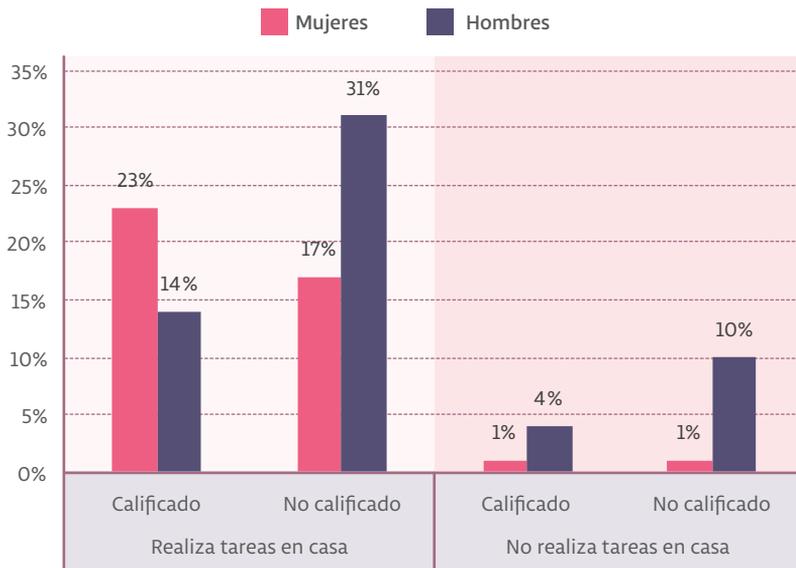
sostiene que el trabajo doméstico no remunerado, considerado como propio del sexo femenino, el cuidado de los hijos, de la casa y de los enfermos, no solo genera una brecha salarial en posición de desventaja para las mujeres, sino que también deja una brecha de desigualdad social muy considerable.

## 1. Trabajo doméstico no remunerado

En la **ZM GUADALAJARA** el trabajo doméstico no remunerado es una actividad que llevan a cabo tanto las mujeres calificadas como las no calificadas. Esta es una tarea considerada de naturaleza femenina (como si fuera una extensión de una mano), que consiste en la participación en la actividad no económica de la producción de bienes y servicios que pueden ser desde servicios de apoyo al funcionamiento del hogar, limpiar casa, lavar ropa, cocinar, cuidar niños, enfermos y ancianos, como se muestra en la gráfica 94.

184

Gráfica 94. Trabajo doméstico no remunerado en la ZM Guadalajara 2016

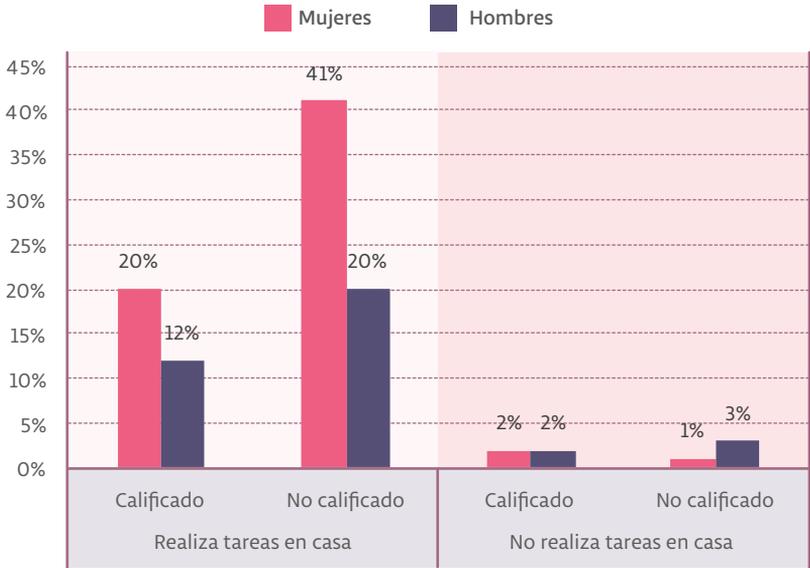


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.

En la **ZM PUERTO VALLARTA** el trabajo doméstico no remunerado, al igual que en el caso anterior, se concentra más en el trabajo femenino no calificado, es decir, las mujeres que tienen una menor formación académica, menores ingresos, puestos más flexibles, pero son las que más tareas domésticas desempeñan, ver gráfica 95.

**Gráfica 95. Trabajo doméstico no remunerado en la ZM Puerto Vallarta 2016**



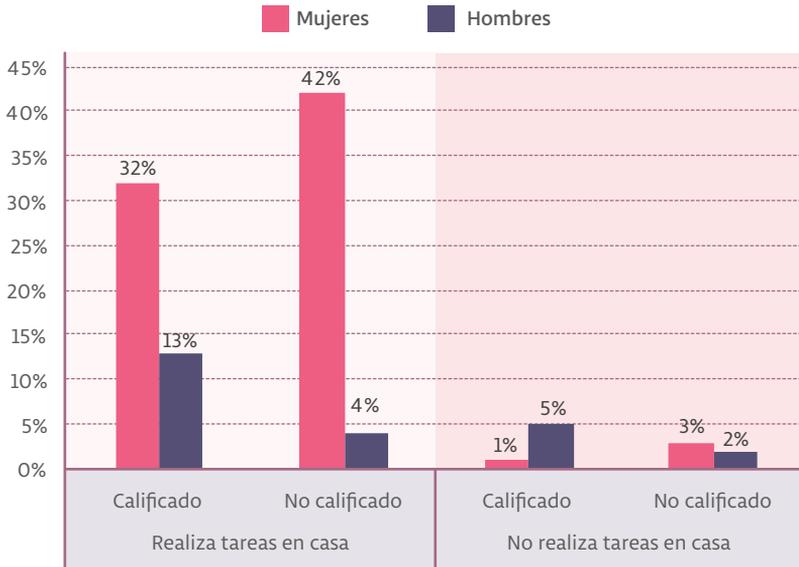
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.

Para la **ZM TEPATILÁN**, el trabajo doméstico remunerado, presenta la tendencia de que las trabajadoras calificadas o no calificadas, realizan las tareas domésticas sin ninguna remuneración, lo que implica un ahorro en las unidades domésticas. Como se muestra en la gráfica 96, el 32 % de las calificadas cumple con la tarea doméstica no remunerada mientras de las no calificadas solo el 42 %.





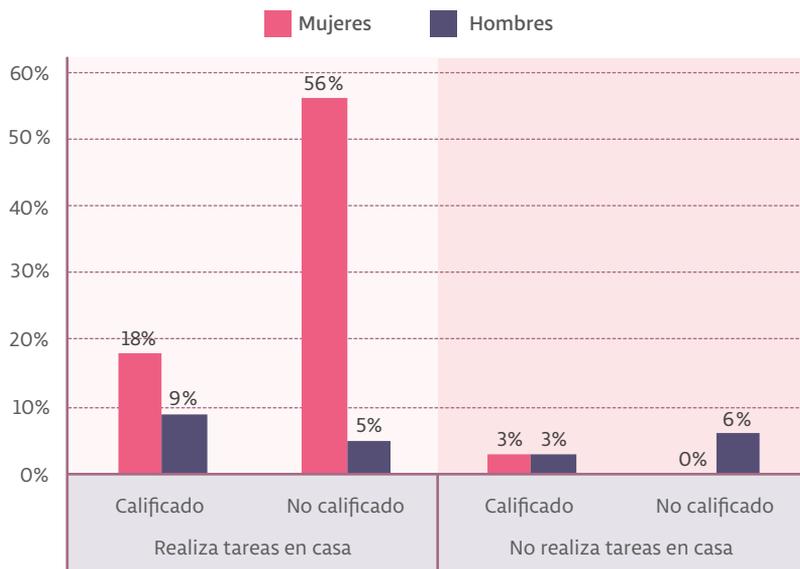
Gráfica 96. Trabajo doméstico no remunerado en la ZM Tepatitlán 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En la de **ZM OCOTLÁN** se muestra que las trabajadoras menos calificadas son las que realizan el 56 % del trabajo doméstico no remunerado mientras que de las calificadas el 18 % reporta lidiar con estas tareas como se muestra en la gráfica 97.

**Gráfica 97. Trabajo doméstico no remunerado en la ZM Ocotlán 2016**



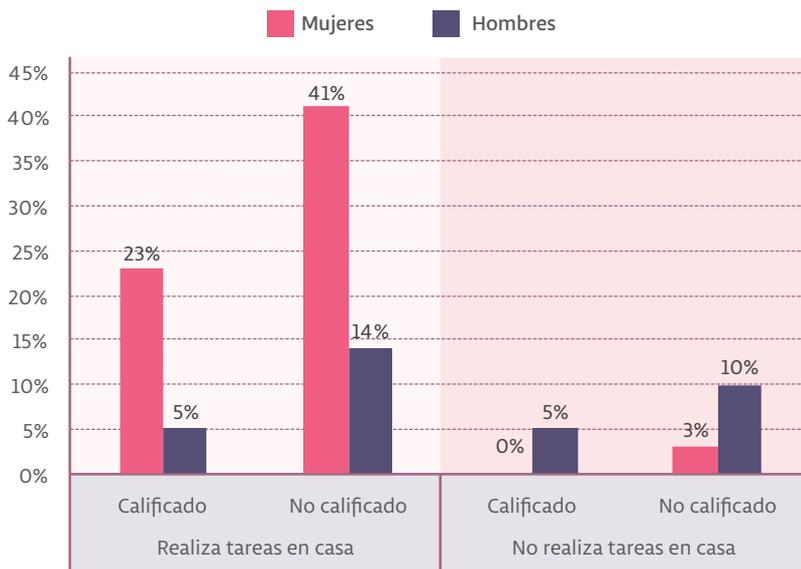
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

La **ZM LAGOS** es una de las regiones con mejor nivel de escolaridad, calificación, estabilidad laboral, se muestra que trabajadoras calificadas y no calificadas participan en la elaboración del trabajo doméstico no remunerado en un porcentaje similar como se muestra en la gráfica 98.





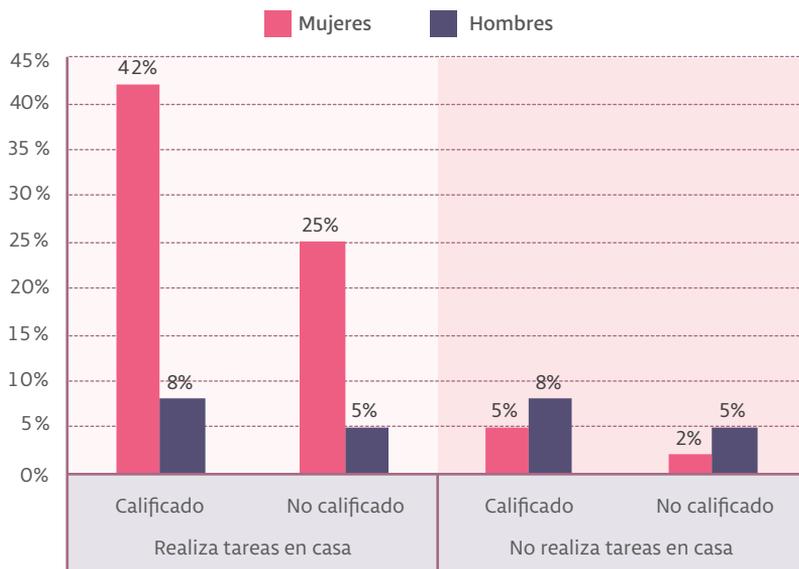
Gráfica 98. Trabajo doméstico no remunerado en la ZM Lagos 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En la **ZM VALLES** en donde se encontró un alto nivel de escolaridad, de calificación, se detectó que el 42% de las mujeres calificadas realizan el trabajo doméstico no remunerado, mientras que el 25% de las mujeres trabajadoras no calificadas realizan ese tipo de tareas, ver gráfica 99.

**Gráfica 99. Trabajo doméstico no remunerado en la ZM Valles 2016**



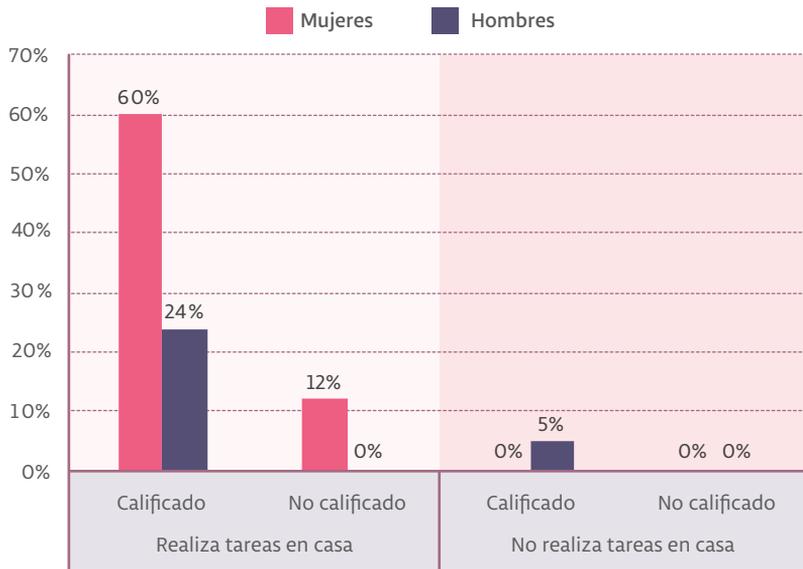
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.

Luego en la **ZM SUR**, al igual que en el caso anterior, mostró de ser uno de las regiones con mayor calificación de la mano de obra, además de contar con una cobertura educativa interesante, pues aquí el 60% de las calificadas realiza el trabajo doméstico no remunerado, mientras que las no calificadas el 12%, como se muestra en la gráfica 100.





Gráfica 100. Trabajo doméstico no remunerado en la ZM Sur 2016

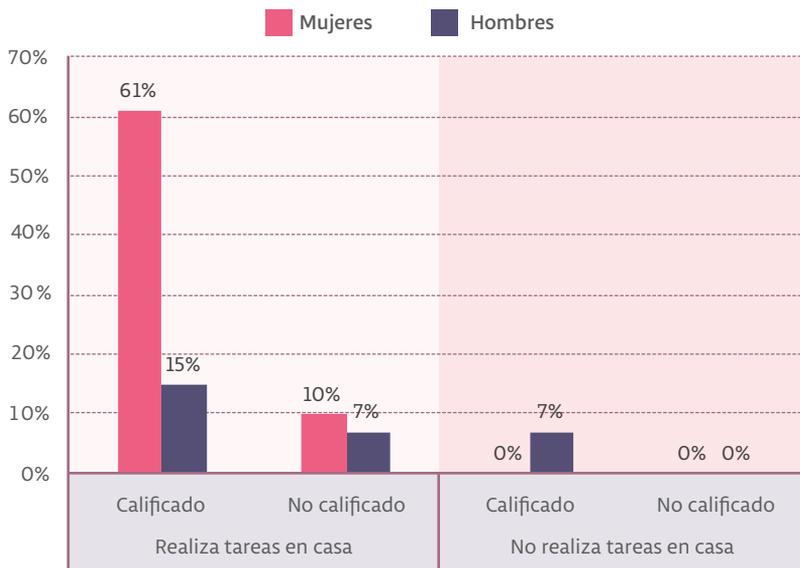


190

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.*

En la **ZM SURESTE** se identifica el mismo comportamiento de las regiones más educadas, pues las mujeres calificadas realizan el 61 % las actividades domésticas no remuneradas mientras que las mujeres no calificadas realizan el 10 %, como se ve en la gráfica 101.

**Gráfica 101. Trabajo doméstico no remunerado en la ZM Sureste 2016**



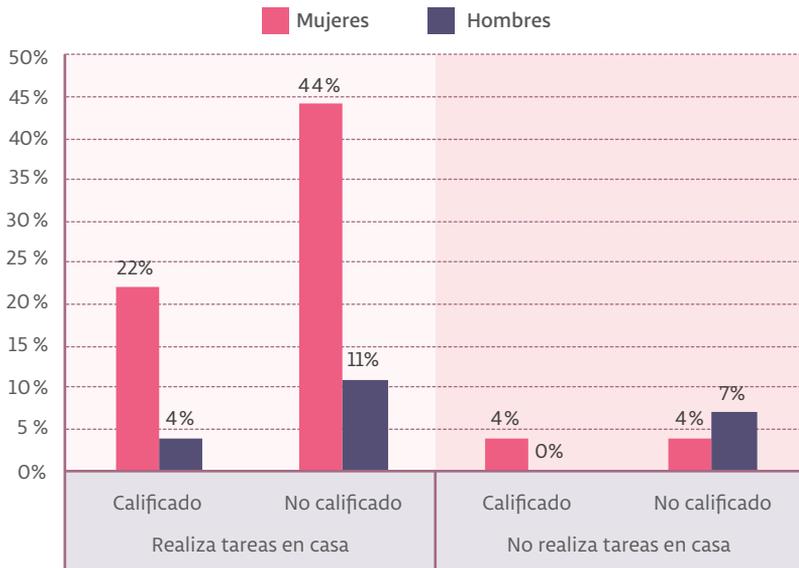
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016*.

La **ZM MAZAMITLA**, en donde sobresale el trabajo no calificado y donde la infraestructura académica es limitada, el 22% de las trabajadoras calificadas realiza tareas domésticas no remuneradas frente al 44% de las no calificadas, como se muestra en el gráfico 102.





Gráfica 102. Trabajo doméstico no remunerado en la ZM Mazamitla 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

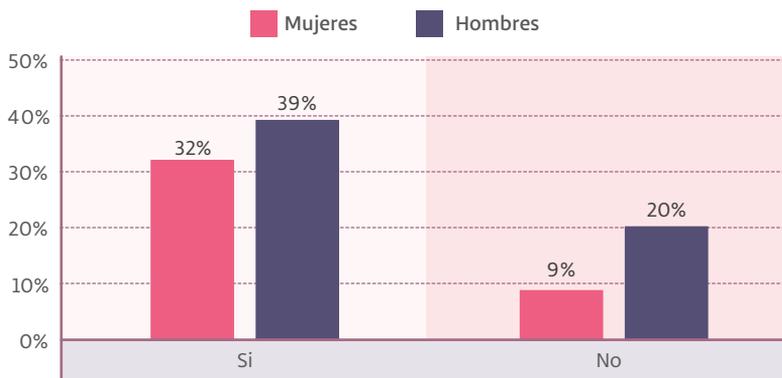
De lo anterior se puede inferir que el trabajo doméstico no remunerado es una doble jornada para las mujeres que participan en el mercado laboral y que esta no es reconocida ni parece ser visible para la mayoría de las mujeres.

## 2. La doble jornada en las mujeres

Las tareas domésticas de las mujeres consisten en una división social del trabajo reproductivo que pone a la mujer en una posición de desventaja para participar en el mercado laboral.

En la **ZM GUADALAJARA**, se encuentra que la doble jornada el 32% de las mujeres la realiza por lo que debe de combinar el mundo laboral con el mundo familiar, ver gráfica 103.

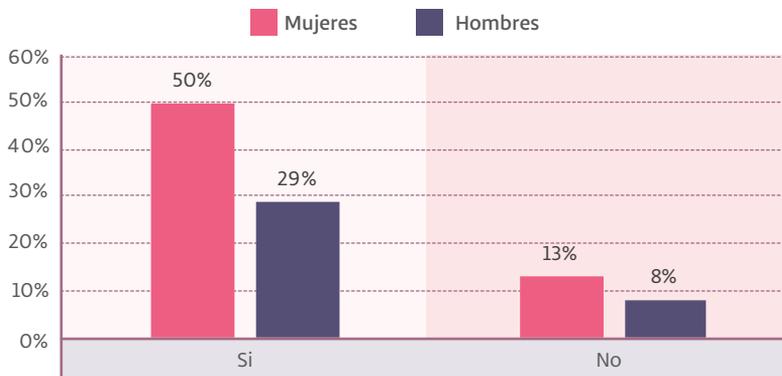
Gráfica 103. Combina el trabajo con vida familiar ZM Guadalajara 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En la **ZM PUERTO VALLARTA**, se muestra que el 50% de las mujeres lleva la doble jornada y busca empatar el trabajo productivo con la vida reproductiva, lo que sin duda representa una carga para la mujer independientemente de su condición: si es jefa de familia, si tiene pareja, si tiene hijos o no; son las que responden afirmativamente de liderar con estas tareas, como se ve en la gráfica 104.

Gráfica 104. Combina el trabajo con vida familiar ZM Puerto Vallarta 2016



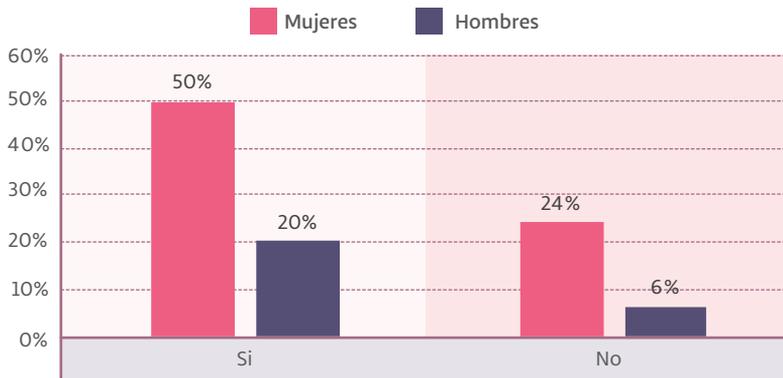
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*





En ese mismo sentido, en la **ZM TEPATITLÁN** se establece la doble jornada en un 50 % como se muestra en la gráfica 105, pero aquí resalta que el 24 % de las mujeres señala que no combina el trabajo familiar con la vida laboral, es decir, puede que no realicen tareas domésticas no remuneradas y que sólo se dediquen a la vida productiva.

**Gráfica 105. Combina el trabajo con vida familiar ZM Tepatitlán 2016**

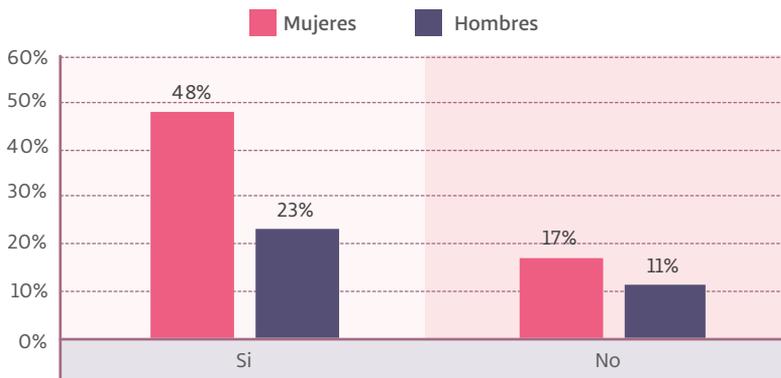


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.*

En la **ZM OCOTLÁN** el 48 % de las mujeres señala combinar las tareas domésticas con el trabajo, pero también se encuentra que el 17 % de las mujeres no realizan esta doble jornada, como se muestra en la gráfica 106.

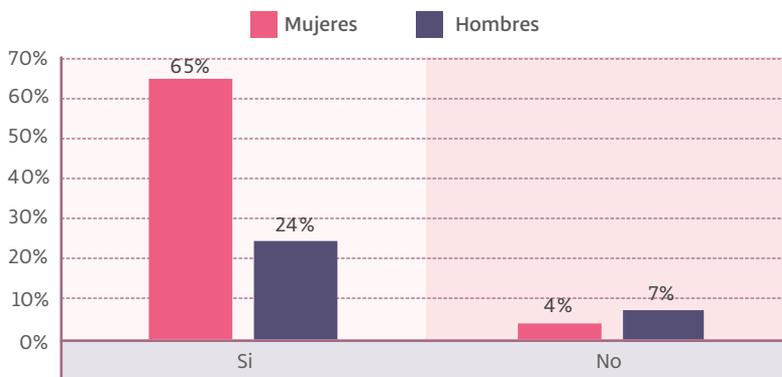
Gráfica 106. Combina el trabajo con vida familiar ZM Ocotlán 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En la **ZM LAGOS** la doble jornada de las mujeres está presente en el 65% de la mano de obra femenina quienes mezclan las actividades del trabajo con la vida familiar, como se muestra en la gráfica 107.

Gráfica 107. Combina el trabajo con vida familiar ZM Lagos 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

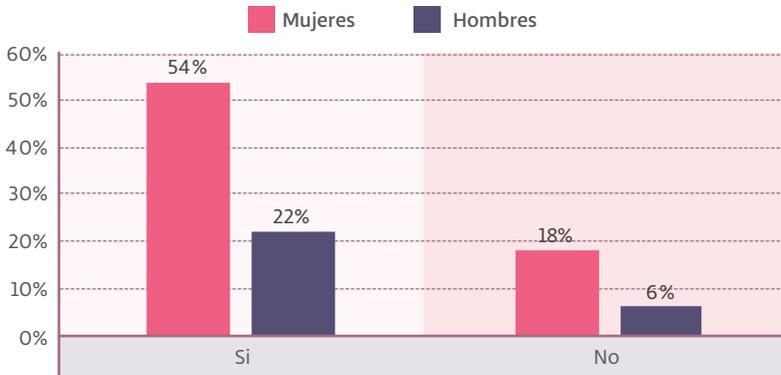
La **ZM VALLES** es una de las que manifestó un porcentaje del 54% de mujeres que combina el trabajo con la vida reproductiva mientras que el 18% no





combina el trabajo con las tareas domésticas no remuneradas y la familia, ver gráfica 108.

**Gráfica 108. Combina el trabajo con vida familiar ZM Valles 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

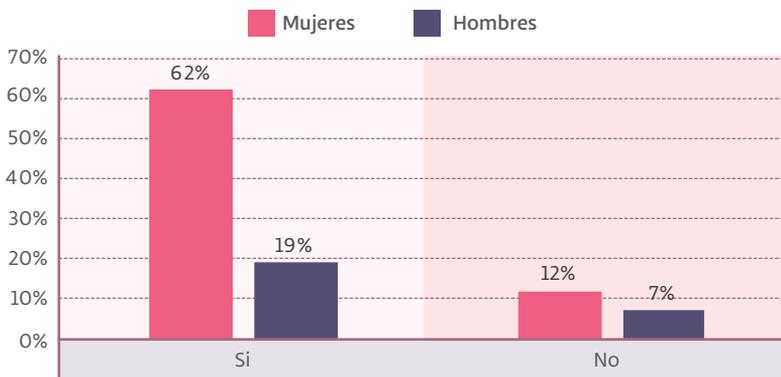
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

196

Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco: un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016.

En la **ZM SUR**, existe la misma tendencia que en las otras regiones urbanas y rurales, pues el 62% de las mujeres realizan la doble jornada y sólo el 12% señala no combinar la vida de familia con el trabajo, como se muestra en la gráfica 109.

**Gráfica 109. Combina el trabajo con vida familiar ZM Sur 2016**

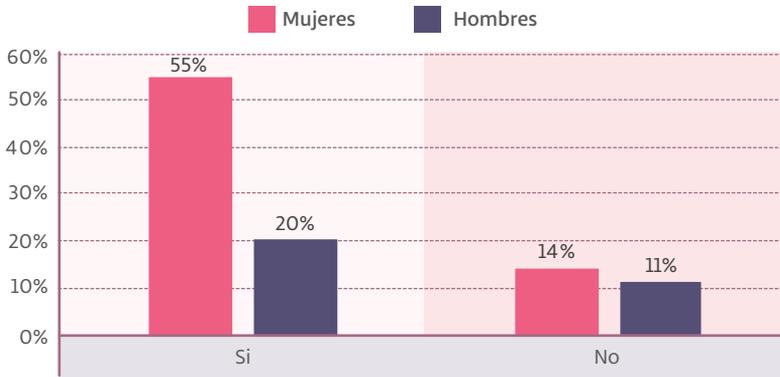


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

En la **ZM SURESTE**, se cuenta con una mano de obra de mujeres calificadas, el 55% de ellas realizan las tareas domésticas y están al pendiente de la vida familiar, como se muestra en la gráfica 110.

**Gráfica 110. Combina el trabajo con vida familiar ZM Sureste 2016**



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*

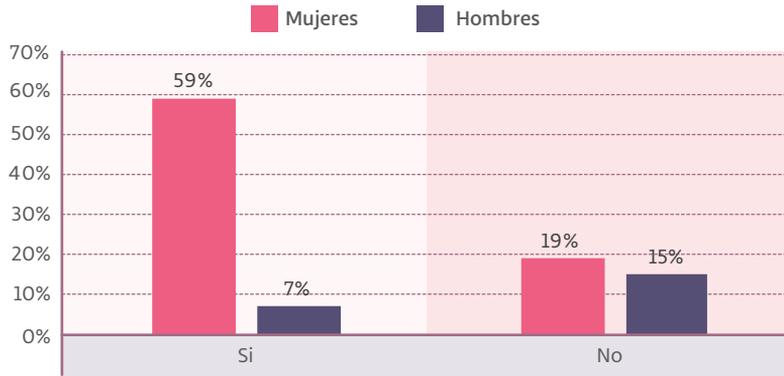
En la **ZM MAZAMITLA** se tiene que el 59% de la población de mujeres realiza la doble jornada, en esta región se encontró que la mayor parte de las trabajadoras no tienen calificación, ver gráfica 111.

Finalmente en este trabajo no remunerado se hace la diferencia de los salarios entre las mujeres y los hombres, pues como bien se ha mostrado, las desigualdades no son sólo salariales sino también por las horas dedicadas al empleo y a las actividades domésticas que dejan a las mujeres en un mercado laboral de desventaja, puesta ésta no puede competir con los cuidados de la familia, los horarios, los traslados como lo puede realizar un hombre.





Gráfica 111. Combina el trabajo con vida familiar ZM Mazamitla 2016



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta  
*Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.*



# 7

## **Conclusiones a manera de recomendaciones**



La **BRECHA SALARIAL** (discrepancia entre el salario medio de mujeres y hombres) es un indicador que permite monitorizar las desigualdades laborales entre hombres y mujeres ya que en teoría ambos son iguales legalmente pero no económicamente. Este diagnóstico de la brecha salarial, comprueba que en Jalisco en efecto existe la diferencia y desigualdad salarial; y que ésta es determinada no sólo por los valores cuantificables sino también por sus causas y efectos. Los resultados obtenidos muestran que la brecha salarial<sup>17</sup> en Jalisco es del 19.1% y se obtuvieron a partir de la sumatoria de las diferencias salariales entre mujeres y hombres de las 9 zonas metropolitanas del estado.

Lo que ahora corresponde es generar medidas, tales como promover los espacios para la negociación colectiva y la participación activa de las trabajadoras, lo que en diversos casos ha permitido la mejora salarial y la disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres. Mejorar los salarios mínimos ya que la implementación y mejora de éstos promueve el avance de la igualdad en los sectores con peores remuneraciones y donde hay más

---

17. Para calcular la brecha salarial de las zonas metropolitanas se compara el porcentaje de la población estudiada que reporto ingresos con los siguientes rangos: de 1 a 2 salarios mínimos, 3 a 5 salarios mínimos y de 6 a 8 salarios mínimos.



mujeres empleadas. Implementar regulaciones del mercado laboral que aseguren a trabajadores y trabajadoras mayor corresponsabilidad del cuidado de la familia a través de instrumentos como las licencias por paternidad, el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado tanto para trabajadores como trabajadoras y las soluciones colectivas y corporativas para que ambos tengan oportunidades iguales de capacitación, ascensos, horas extras, y otros compromisos laborales que mejoran la masa salarial.

Las brechas salariales de género, reflejan la existencia de discriminación y desigualdad en el mercado laboral, lo cual es un obstáculo para la autonomía económica de las mujeres.

**RECOMENDACIÓN 1.** Se reconoce que las políticas públicas son herramientas útiles para los gobiernos con la idea de mejorar el desarrollo humano de la mayoría de la población, es por ello, que una de las primeras conclusiones y recomendaciones es que la igualdad de género debe ser un principio rector de las agendas políticas tanto para el sector público como para el privado, en donde se solicite a los actores en la toma de poder promover la redistribución entre los géneros en términos de asignación de recursos económicos, recursos públicos, derechos civiles y de participación, posiciones de poder y de autoridad y de valorización del trabajo desempeñado por mujeres y hombres.

**RECOMENDACIÓN 2.** Es importante revisar la política laboral, relativa a los salarios del trabajo remunerado de las mujeres, de acuerdo a su calificación y perfil de puesto, para impulsar una sociedad con un mercado de trabajo no segmentado por las diferencias de género y reducir la brecha salarial, como se muestra a lo largo de este estudio.

**RECOMENDACIÓN 3.** No pasar por desapercibidos los problemas de género, por lo que se tiene que diseñar políticas en todos los niveles de la sociedad, así como de los actores principales de la sociedad.

**RECOMENDACIÓN 4.** En relación a los niveles educativos, se debe buscar la cobertura en niveles mínimos de bachillerato en todas las zonas y regiones del estado para permitir que las mujeres y los hombres tengan una mejor posibilidad de formación para involucrarse en el mercado laboral.

**RECOMENDACIÓN 5.** Se evidencia la discriminación del trabajo femenino, pues como bien se mostró, las mujeres son más calificadas en sectores económicos de servicios y públicos, es urgente, crear comisiones de revisión de paridad de puestos dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, junto con los sindicatos y las empresas para crear una estrategia de igualdad dentro del mercado laboral en donde evolucione el trabajo femenino.

**RECOMENDACIÓN 6.** Se mostró que el trabajo doméstico no remunerado recae principalmente en la mujer, por lo que se propone generar una política y programa al cambio de cultura en relación a que el trabajo doméstico sólo es tarea de las mujeres, sino que se trata de un trabajo en donde a todos los miembros de la unidad doméstica les genera una responsabilidad y así de esta manera impulsar el criterio de democracia en el hogar.

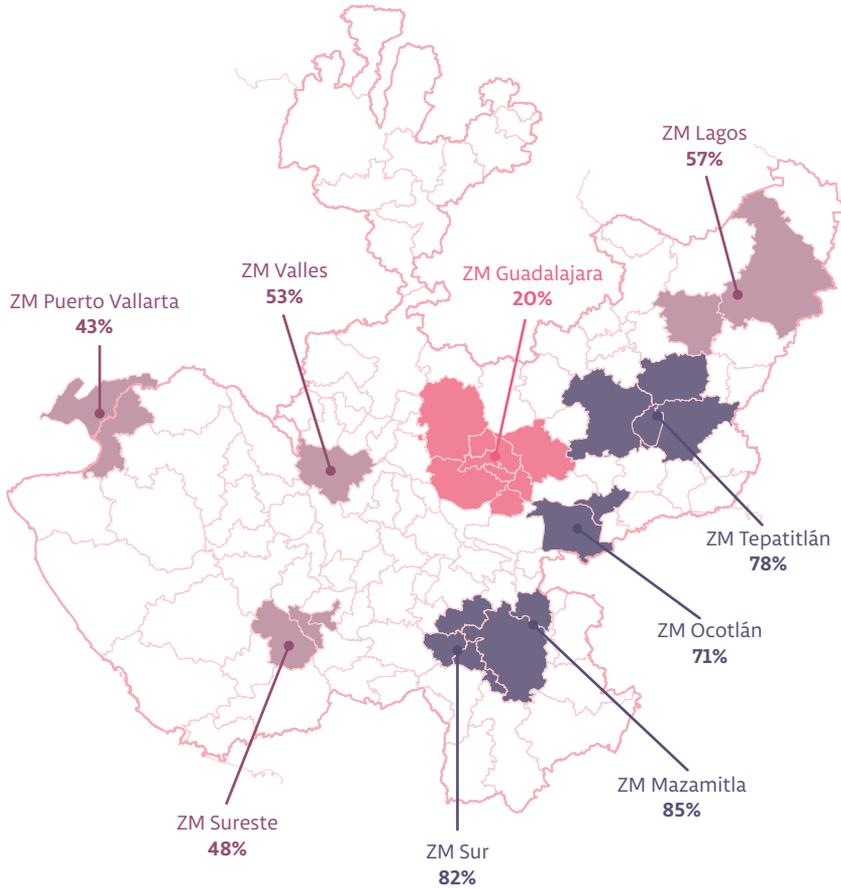




## **Anexos**



# Brecha salarial



207

Porcentaje de brecha salarial de 1 a 2 salarios mínimos



20-42 %



42-63 %



63-85 %





# Encuesta

Núm. Cuestionario \_\_\_\_\_

## Llenado por el encuestador

Nombre de la Empresa	Ubicación del municipio
Sector	Actividad
Fecha de aplicación	

208

## Encuestado Codificado Revisado Capturado

I. Perfil Sociocultural	
I.1. Género	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Otro
I.2 Edad	<input type="checkbox"/> 15-25 <input type="checkbox"/> 26-44 <input type="checkbox"/> 45-64 <input type="checkbox"/> 65 y más
I.3 ¿Sabe leer y escribir?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No

I.4 Estado civil	<input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Unión Libre <input type="checkbox"/> Otro _____
I.5 Número de hijos	<input type="checkbox"/> Sin hijos <input type="checkbox"/> 1-3 <input type="checkbox"/> 4-6 <input type="checkbox"/> 7 o más
I.6 Lugar de nacimiento	<p>En el Estado de Jalisco <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No  (Si la respuesta es NO pasar a la pregunta 1.9)</p> <input type="checkbox"/> ZM Guadalajara <input type="checkbox"/> ZM-VALLES <input type="checkbox"/> ZM Puerto Vallarta <input type="checkbox"/> ZM-SUR <input type="checkbox"/> ZM Tepatitlán <input type="checkbox"/> ZM-SURES. <input type="checkbox"/> ZM-AUTLAN <input type="checkbox"/> ZM-LAGOS <input type="checkbox"/> ZM-OCOTLAN Municipio _____
I.7 ¿En cuál Estado?	Nombre del estado: _____
I.8 Lugar donde vive actualmente	<input type="checkbox"/> Cercano a la empresa <input type="checkbox"/> En otra colonia <input type="checkbox"/> Junto a la empresa <input type="checkbox"/> En otro municipio <input type="checkbox"/> No cercana a la empresa <input type="checkbox"/> En otro <input type="checkbox"/> En la colonia Especifique _____
I.9 ¿Cuánto tiempo tiene de vivir ahí?	<input type="checkbox"/> 6 meses a 12 meses <input type="checkbox"/> 10 años a 20 años <input type="checkbox"/> 12 meses a 24 meses <input type="checkbox"/> 20 años a 30 años <input type="checkbox"/> 36 meses a 48 meses <input type="checkbox"/> 30 años o más <input type="checkbox"/> 5 años a 10 años





II. Salario	
Jefas(es) de hogar	II.1 ¿Quién mantiene tu casa? <input type="checkbox"/> Tu Esposo <input type="checkbox"/> Tu Sola(o) <input type="checkbox"/> Tu esposo y tú <input type="checkbox"/> Tus padres y hermanos <input type="checkbox"/> Hermanos y Tu
	II.2 ¿Cómo la mantienes? <input type="checkbox"/> Soy patrón <input type="checkbox"/> Trabajo para alguien <input type="checkbox"/> Trabajo por mi cuenta <input type="checkbox"/> Otro
	II.3 ¿Con quién vives? <input type="checkbox"/> Solo (a) <input type="checkbox"/> Hijos <input type="checkbox"/> Padre y madre <input type="checkbox"/> Con Pareja <input type="checkbox"/> Vive con ambos pareja e hijos <input type="checkbox"/> Otros Especifique _____
	II.4. ¿Cuántas personas dependen de ti económicamente? <input type="checkbox"/> 1-3 <input type="checkbox"/> 4-6 <input type="checkbox"/> Más de 6 <input type="checkbox"/> Ninguno
	II.5. ¿Cuántas personas viven en tu casa? <input type="checkbox"/> 1-3 <input type="checkbox"/> 4-6 <input type="checkbox"/> Más de 6 <input type="checkbox"/> Ninguno
	II.6 ¿Este es su primer empleo? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No

Jefas(es) de hogar	II.7 Si es NO, ¿En qué trabajaba antes?	<input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza <input type="checkbox"/> Comercio <input type="checkbox"/> Restaurantes y servicios de alojamiento <input type="checkbox"/> Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento <input type="checkbox"/> Manufactura <input type="checkbox"/> Servicios profesionales, financieros y corporativos <input type="checkbox"/> Construcción <input type="checkbox"/> Servicios sociales <input type="checkbox"/> Gobierno <input type="checkbox"/> Otro Cuál _____
	II.8 ¿Desde qué edad trabajas?	<input type="checkbox"/> Antes de los 15 años <input type="checkbox"/> 45-64 <input type="checkbox"/> 15-25 <input type="checkbox"/> 65 o más <input type="checkbox"/> 26-44
Prestaciones sociales	II.9 ¿Cuenta con prestaciones sociales de ley?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No ( Si es NO pasar a la pregunta II.12)
	II.10 Ley	<input type="checkbox"/> Seguridad social <input type="checkbox"/> Infonavit <input type="checkbox"/> Aguinaldo <input type="checkbox"/> Prima de antigüedad <input type="checkbox"/> Riesgo de trabajo <input type="checkbox"/> Otras _____





Sindicatos	Prestaciones sociales	<input type="checkbox"/> Pago de gastos médicos <input type="checkbox"/> Pago de escuelas <input type="checkbox"/> Crédito <input type="checkbox"/> Vales de gasolina <input type="checkbox"/> Vales de despensa <input type="checkbox"/> Lactarios <input type="checkbox"/> Guardería <input type="checkbox"/> Transporte	<input type="checkbox"/> Permiso de paternidad <input type="checkbox"/> Permiso parental <input type="checkbox"/> Gastos funerarios <input type="checkbox"/> Fondo de ahorro <input type="checkbox"/> Fondo de retiro <input type="checkbox"/> Caja de ahorro <input type="checkbox"/> Otro _____
	II.11 Contractuales		
	II.12 Es usted Sindicalizado	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No ( Si es NO pasar a la pregunta II.14)	
	II.13 ¿En cuál?	<input type="checkbox"/> CTM <input type="checkbox"/> CGT <input type="checkbox"/> CROC <input type="checkbox"/> COR <input type="checkbox"/> CROM	<input type="checkbox"/> Empresa <input type="checkbox"/> Independiente <input type="checkbox"/> Patronal <input type="checkbox"/> Otro _____
II.14 Cuenta con contrato de trabajo:	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (Si es NO pasa a la pregunta II.16)		
II.15 ¿De qué tipo?	<input type="checkbox"/> Contrato individual <input type="checkbox"/> Contrato colectivo <input type="checkbox"/> De palabra <input type="checkbox"/> No sé		

Jornadas de trabajo	II.16 Número de horas trabajadas por día	<input type="checkbox"/> De 1 a 5 horas de trabajo diario <input type="checkbox"/> De 5 a 10 horas de trabajo diario <input type="checkbox"/> De 10 a 18 horas de trabajo diario <input type="checkbox"/> Horas extras _____
	II.17 ¿Qué días de la semana trabaja?	<input type="checkbox"/> Lunes a Viernes <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Lunes a Sábado      Especifique _____ <input type="checkbox"/> Lunes a Domingo
	II.18 ¿Qué turno trabaja?	<input type="checkbox"/> Mañana <input type="checkbox"/> Noche <input type="checkbox"/> Tarde <input type="checkbox"/> Mixto
	II.19 ¿Rotas horarios?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Salarios y Jornadas de trabajo	II.20 ¿Cuánto tiempo le dedica al traslado de su casa al trabajo de ida y vuelta?	<input type="checkbox"/> Menos de 1 hora <input type="checkbox"/> Mas de 3 horas <input type="checkbox"/> Más de 1 hora <input type="checkbox"/> Más de 4 horas <input type="checkbox"/> Más de 2 horas
	II.21 ¿Cada cuando recibes tu pago?	<input type="checkbox"/> Día <input type="checkbox"/> Mes <input type="checkbox"/> Semana <input type="checkbox"/> Hora <input type="checkbox"/> Quincena
	II.22 En tu empresa y/o institución reciben el mismo salario mujeres y hombres	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
	II.23 Considera usted que gana lo suficiente	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No





Salarios y Jornadas de trabajo	<p>II.24 ¿Cuánto gana a la semana?</p>	\$ _____ (Solo contestar en la línea)
		<input type="checkbox"/> 0.00 a 1.00 <input type="checkbox"/> 4.01 a 5.00
		<input type="checkbox"/> 1.01 a 1.50 <input type="checkbox"/> 5.01 a 6.00
		<input type="checkbox"/> 1.5 a 2.00 <input type="checkbox"/> 6.01 a 7.00
		<input type="checkbox"/> 2.01 a 3.00 <input type="checkbox"/> 7.01 a 8.00
		<input type="checkbox"/> 3.01 a 4.00
	<p>II.25 ¿Cuentas con algún sistema de compensación o estímulos?</p>	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
	<p>II.26 Recibe apoyo económico de su pareja o familiar</p>	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No (Si la respuesta es NO, pasar a la II.28)
	<p>II. 27 Cada cuanto</p>	<input type="checkbox"/> Semana <input type="checkbox"/> Trimestral <input type="checkbox"/> Quincenal <input type="checkbox"/> Semestral <input type="checkbox"/> Mensual <input type="checkbox"/> Anual <input type="checkbox"/> Bimestral
	<p>II. 28 Usted envía a algún familiar apoyo económico.</p>	<input type="checkbox"/> Padres <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Hermanos <input type="checkbox"/> No envió <input type="checkbox"/> Esposa e hijos
	<p>II. 29 Recibe otros ingresos</p>	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No (Si la respuesta es NO, pasar a la II.31)

Salarios y Jornadas de trabajo	II.30 ¿Cuánto recibe?	\$ _____ (Solo contestar en la línea)  <input type="checkbox"/> 0.00 a 1.00 <input type="checkbox"/> 4.01 a 5.00 <input type="checkbox"/> 1.01 a 1.50 <input type="checkbox"/> 5.01 a 6.00 <input type="checkbox"/> 1.5 a 2.00 <input type="checkbox"/> 6.01 a 7.00 <input type="checkbox"/> 2.01 a 3.00 <input type="checkbox"/> 7.01 a 8.00 <input type="checkbox"/> 3.01 a 4.00
	II. 31 Cada cuando le pagan	<input type="checkbox"/> Semana Quincenal <input type="checkbox"/> Trimestral Semestral <input type="checkbox"/> Mensual Bimestral <input type="checkbox"/> Anual
	II.32¿En qué gasta más su dinero?	<input type="checkbox"/> Alimentación <input type="checkbox"/> Artículos y servicios de limpieza <input type="checkbox"/> Salud Vivienda <input type="checkbox"/> Transporte público <input type="checkbox"/> Educación Inversión <input type="checkbox"/> Servicio para vehículos <input type="checkbox"/> Pagos varios <input type="checkbox"/> Pago de teléfono o celular <input type="checkbox"/> Tabaco <input type="checkbox"/> El (ella) administra todo mí dinero <input type="checkbox"/> Vestido y calzado <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/> Energía eléctrica y combustible <input type="checkbox"/> Cuidados de la casa
Ingreso Alterno	II. 33 Ha planeado iniciar un negocio	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No (Si la respuesta es NO, pasar a la 36)
	II.34 ¿Cuándo lo haría?	<input type="checkbox"/> Ahora mismo <input type="checkbox"/> En doce meses <input type="checkbox"/> En un mes <input type="checkbox"/> En los próximos años <input type="checkbox"/> En seis meses





Ingreso Alterno	II.35 ¿En qué se emplearía?	<input type="checkbox"/> Venta de productos por catalogo <input type="checkbox"/> Venta de comida <input type="checkbox"/> Tienda de abarrotes	<input type="checkbox"/> Arreglo de uñas <input type="checkbox"/> Otro
	II. 36 ¿Por qué razones no emprendes un negocio propio?	<input type="checkbox"/> Falta de dinero <input type="checkbox"/> Falta de Tiempo <input type="checkbox"/> No sé como <input type="checkbox"/> Mi pareja no esta de acuerdo	<input type="checkbox"/> Porque cuido a mis hijos <input type="checkbox"/> Otro Específica
	II.37 ¿Apoyas a tu familia en algún negocio y/o actividad?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	
	II.40 ¿Recibes algún pago por ello?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No (Si la respuesta es Si especifique el monto del pago y la actividad que desarrolla )	
Nivel de vida	II.41 Cuentas en tu casa con	<input type="checkbox"/> Lavadora <input type="checkbox"/> Secadora <input type="checkbox"/> Refrigerador <input type="checkbox"/> TV/Pantallas <input type="checkbox"/> Computadora <input type="checkbox"/> Escritorio <input type="checkbox"/> Laptop <input type="checkbox"/> Microondas <input type="checkbox"/> Servicio de cable	<input type="checkbox"/> Internet <input type="checkbox"/> Teléfono fijo <input type="checkbox"/> Teléfono celular <input type="checkbox"/> Reproductores de música <input type="checkbox"/> Vehículo Marca _____ Año _____ <input type="checkbox"/> Netflix <input type="checkbox"/> Otro _____

Nivel de vida	II. 41 ¿Cómo considera su condición económica?	<input type="checkbox"/> Muy mala	<input type="checkbox"/> Buena
		<input type="checkbox"/> Mala	<input type="checkbox"/> Muy buena
		<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Excelente

III. Escolaridad		
III.1 Nivel de Escolaridad		
<input type="checkbox"/> Sin estudios	<input type="checkbox"/> Bachillerato incompleto	<input type="checkbox"/> Licenciatura completa
<input type="checkbox"/> Primaria incompleta	<input type="checkbox"/> Bachillerato completo	<input type="checkbox"/> Posgrado incompleto
<input type="checkbox"/> Primaria completa	<input type="checkbox"/> Carrera Técnica incompleta	<input type="checkbox"/> Posgrado completo
<input type="checkbox"/> Secundaria incompleta	<input type="checkbox"/> Carrera Técnica completa	<input type="checkbox"/> Otro
<input type="checkbox"/> Secundaria completa	<input type="checkbox"/> Licenciatura incompleta	
III. 2 ¿Qué otros cursos has tomado para un mejor trabajo?		
<input type="checkbox"/> Ninguno	<input type="checkbox"/> Diseño y fabricación de muebles de madera	<input type="checkbox"/> Elaboración de hojas de cálculo
<input type="checkbox"/> Computación	<input type="checkbox"/> Corte y peinado de cabello	<input type="checkbox"/> Diplomado Terapeuta Spa
<input type="checkbox"/> Moda y Belleza	<input type="checkbox"/> Maquillaje de rostro	<input type="checkbox"/> Mantenimiento de aparatos Domésticos
<input type="checkbox"/> Industrial mecánica y electricidad	<input type="checkbox"/> Cuidados faciales y corporales	<input type="checkbox"/> Reparación del sistema de suspensión con alineación y balanceo
<input type="checkbox"/> Artesanal	<input type="checkbox"/> Preparación de bebidas	<input type="checkbox"/> Mantenimiento de sistemas de aire acondicionado y refrigeración
<input type="checkbox"/> Idiomas	<input type="checkbox"/> Panaderías	<input type="checkbox"/> Tecnologías de la información
<input type="checkbox"/> Tecnología	<input type="checkbox"/> Elaboración de pasteles y repostería	<input type="checkbox"/> Otros
<input type="checkbox"/> Turismo	<input type="checkbox"/> Bocadillos, Canapés y Bebidas	
<input type="checkbox"/> Chofer	<input type="checkbox"/> Centros de mesa con Globos	
<input type="checkbox"/> Contabilidad		
<input type="checkbox"/> Peinados especiales		





III.4 ¿Cual idioma?	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Francés <input type="checkbox"/> Otro
III.5 ¿Quién crees que tiene mejores estudios?	<input type="checkbox"/> Mujeres <input type="checkbox"/> Hombres <input type="checkbox"/> Igual
III.6 ¿Te gustaría estudiar más?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
III.7 ¿Tú familia te permitió estudiar?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
III.8 ¿Le dieron preferencia de estudiar en tu familia más a los hombres que a las mujeres?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Igual
III.9 Para conseguir tú actual empleo, ¿Cuál fue el elemento más importante?	<input type="checkbox"/> Cumplir con los requisitos <input type="checkbox"/> Poseer un título profesional <input type="checkbox"/> Haber pasado una entrevista formal <input type="checkbox"/> Aprobar los exámenes de selección de personal <input type="checkbox"/> Por recomendación de un familiar o conocido <input type="checkbox"/> Nivel educativo
III.10 ¿Has recibido capacitaciones tu empresa?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No (Si la respuesta es NO, pasar a la pregunta III.12)
III.11 ¿Qué tipo de capacitación haz recibido en tu trabajo actual?	<input type="checkbox"/> Obtuve una capacitación breve para integrarme al puesto que desempeño <input type="checkbox"/> Recibí una capacitación completa <input type="checkbox"/> Recibí capacitación para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con las tareas de mi puesto de trabajo <input type="checkbox"/> Recibí una capacitación que me ayudó a mejorar como persona y en mi profesión

<p>III.12 ¿Coincidió el trabajo con los estudios que cursaste?</p>	<input type="checkbox"/> Mucha coincidencia <input type="checkbox"/> Nula coincidencia <input type="checkbox"/> Poca coincidencia	<input type="checkbox"/> Mediana coincidencia <input type="checkbox"/> Total coincidencia
<p>III.13 Si pudieras continuar con tus estudios, ¿en que lo harías?</p>	<input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Carrera técnica	<input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Posgrado <input type="checkbox"/> Otro

IV. Puesto	
<p>IV.1 Puesto que desempeña actualmente</p>	<hr/>
<p>IV.2 Puedes ascender de puesto fácilmente</p>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<p>IV.3 Cuanto tiempo tiene laborando en tu actual puesto</p>	<input type="checkbox"/> 1 a 6 meses <input type="checkbox"/> 10 años a 15 años <input type="checkbox"/> 12 a 24 meses <input type="checkbox"/> 15 años a 25 años <input type="checkbox"/> 36 a 48 meses <input type="checkbox"/> 25 años o más <input type="checkbox"/> 5 años a 10 años
<p>IV.4 ¿Que antigüedad tienes en tú trabajo?</p>	<input type="checkbox"/> 1 a 6 meses <input type="checkbox"/> 10 años a 15 años <input type="checkbox"/> 12 a 24 meses <input type="checkbox"/> 15 años a 25 años <input type="checkbox"/> 36 a 48 meses <input type="checkbox"/> 25 años o más <input type="checkbox"/> 5 años a 10 años





IV.5 Para ascender de puesto se requiere hablar y escribir otro idioma	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No ( Si la respuesta es NO, pasar a la IV.7)
IV.6 ¿Qué idioma sería?	<input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Francés <input type="checkbox"/> Otro
IV.7 ¿Tu puesto requiere tiempo completo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
IV.8 ¿En el caso de rolar turnos cómo se rolan los turnos?	<input type="checkbox"/> Medio turno <input type="checkbox"/> Por horas <input type="checkbox"/> Por días
IV.9 ¿Cuáles son los requisitos para ascender?	<input type="checkbox"/> Idioma <input type="checkbox"/> Recomendación <input type="checkbox"/> Horario <input type="checkbox"/> Disponibilidad de puesto <input type="checkbox"/> Capacitación <input type="checkbox"/> Otras
IV.10 ¿Dónde prefiere trabajar?	<input type="checkbox"/> Casa <input type="checkbox"/> Empresa <input type="checkbox"/> Negocio propio
IV.11 ¿Quién asciende rápidamente a un puesto?	<input type="checkbox"/> Mujeres <input type="checkbox"/> Hombres <input type="checkbox"/> Igual
IV.12 ¿Por qué se puede ascender de puesto?	<input type="checkbox"/> Nivel de estudios <input type="checkbox"/> Por recomendación de una amistad <input type="checkbox"/> Por favoritismo <input type="checkbox"/> Por dedicacion <input type="checkbox"/> Por resultados positivos en el trabajo <input type="checkbox"/> Por merito propio
IV.13 ¿Su puesto le permite combinar su vida familiar?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (Si la respuesta en NO, pasar a la pregunta IV.15)

<p>IV.14 Selecciona una opción para conocer por qué no combina con tu vida de familia.</p>	<p><input type="checkbox"/> Nada tiene que ver mi puesto con mi vida familiar</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta mi puesto a mi vida familiar</p>
<p>IV.15 ¿ Por qué no puede ascender a un mejor puesto?</p>	<p><input type="checkbox"/> Responsabilidades del hogar</p> <p><input type="checkbox"/> El cuidado de los hijos</p> <p><input type="checkbox"/> Por falta de estudios</p> <p><input type="checkbox"/> Por falta de meritos propios</p> <p><input type="checkbox"/> Por falta de amiguizmo</p>
<p>IV.16 ¿Has recibido acoso y/o hostigamiento laboral?</p>	<p><input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No</p>
<p>IV.17 ¿De qué tipo?</p>	<p><input type="checkbox"/> No respetan mi puesto</p> <p><input type="checkbox"/> No me asignan trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> No respetan mi horario de trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Realizo tareas de menor categoria</p> <p><input type="checkbox"/> Hay negacion del conflicto por parte de mi superior</p> <p><input type="checkbox"/> Recibo agresiones verbales</p> <p><input type="checkbox"/> Aislamiento social</p> <p><input type="checkbox"/> Realizan rumores sobre mi</p> <p><input type="checkbox"/> No me entregan instrumentos de trabajo</p>





V. Vida familiar	
V.1 Después de trabajar, usted desarrolla tareas domésticas de casa	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (Si la respuesta en NO, pasar a la pregunta V.3)
V.2 ¿En cuáles actividades?	<input type="checkbox"/> Barrer <input type="checkbox"/> Sacar la basura <input type="checkbox"/> Trapear <input type="checkbox"/> Bañar a los y hijos <input type="checkbox"/> Lavar los trastes <input type="checkbox"/> Recoger a los niños de la escuela <input type="checkbox"/> Lavar la ropa <input type="checkbox"/> Pasear a la mascota <input type="checkbox"/> Planchar <input type="checkbox"/> Sacudir los muebles <input type="checkbox"/> Hacer la comida <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Servir la comida
V.3 Su pareja le apoya en las tareas domésticas	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (Si la respuesta en NO, pasar a la pregunta V.5)
V.4 ¿En cuales actividades?	<input type="checkbox"/> Barrer <input type="checkbox"/> Sacar la basura <input type="checkbox"/> Trapear <input type="checkbox"/> Bañar a los y hijos <input type="checkbox"/> Lavar los trastes <input type="checkbox"/> Recoger a los niños de la escuela <input type="checkbox"/> Lavar la ropa <input type="checkbox"/> Pasear a la mascota <input type="checkbox"/> Planchar <input type="checkbox"/> Sacudir los muebles <input type="checkbox"/> Hacer la comida <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Servir la comida
V.5 Sus hijos le apoyan con las tareas domésticas	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

V.6 ¿En cuáles actividades?	<input type="checkbox"/> Barrer <input type="checkbox"/> Servir la comida <input type="checkbox"/> Trapear <input type="checkbox"/> Sacar la basura <input type="checkbox"/> Lavar los trastes <input type="checkbox"/> Pasear a la mascota <input type="checkbox"/> Lavar la ropa <input type="checkbox"/> Sacudir los muebles <input type="checkbox"/> Planchar <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Hacer la comida
<b>Cuidado de los y las hijos y de los enfermos</b>	
V.7 Considera que la empresa la apoya cuando un familiar enferma	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
V.8 Cuando trabaja quien cuida a sus hijos menores	<input type="checkbox"/> Un familiar <input type="checkbox"/> Lo trae a trabajar <input type="checkbox"/> Guardería de la empresa <input type="checkbox"/> Vecino o conocido <input type="checkbox"/> Guardería particular <input type="checkbox"/> Otro
V.9 ¿Cuenta con apoyo de su familia para ir a trabajar?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
V.10 Tiene familiares enfermos en casa	<input type="checkbox"/> Padres <input type="checkbox"/> Hermanos <input type="checkbox"/> Hijos <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/> No tengo
V.11 Cuida a sus Familiares enfermos	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
V.12 ¿Cuánto tiempo le dedica a las tareas domésticas al día?	<input type="checkbox"/> 1 a 2 horas <input type="checkbox"/> 7 a 8 horas <input type="checkbox"/> 3 a 4 hora <input type="checkbox"/> Mas de 9 horas <input type="checkbox"/> 5 a 6 horas





V.13¿Cuánto tiempo le dedica al cuidado de sus hijos o familiares al día?	<input type="checkbox"/> 1 a 2 horas <input type="checkbox"/> 3 a 4 hora <input type="checkbox"/> 5 a 6 horas	<input type="checkbox"/> 7 a 8 horas <input type="checkbox"/> Mas de 9 horas
V.14 Con qué frecuencia se comunica la familia	<input type="checkbox"/> Nada <input type="checkbox"/> Poco	<input type="checkbox"/> Mucho <input type="checkbox"/> Excelente comunicación
V.15 Tiene actividades de diversión o descanso con su familia	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
V.16 Cómo se divierte usted después del trabajo?		
<input type="checkbox"/> Ejercicio	<input type="checkbox"/> Visita una plaza comercial	<input type="checkbox"/> Leer libros
<input type="checkbox"/> Sale con amigas (os)	<input type="checkbox"/> Va al centro de la ciudad	<input type="checkbox"/> Bailar
<input type="checkbox"/> Va a conciertos	<input type="checkbox"/> Ir a salón de belleza	<input type="checkbox"/> Ver películas en casa
<input type="checkbox"/> Sale a fiestas	<input type="checkbox"/> Oír Música	<input type="checkbox"/> No tiene tiempo
<input type="checkbox"/> Va a comer a restaurantes	<input type="checkbox"/> Festivales escolares	<input type="checkbox"/> No realizo actividades de diversión
<input type="checkbox"/> Sale a un bar	<input type="checkbox"/> Actos religiosos (ir a misa)	<input type="checkbox"/> Otro
<input type="checkbox"/> Va al cine	<input type="checkbox"/> Fiestas patronales	
<input type="checkbox"/> Va al parque	<input type="checkbox"/> Leer revistas	
V.17 Con qué frecuencia	<input type="checkbox"/> Diario <input type="checkbox"/> Cada fin de semana <input type="checkbox"/> Cada quince días	<input type="checkbox"/> Cada mes <input type="checkbox"/> Nunca

## Bibliografía

ABRAMO, L. Y TODARO, R. (2002). *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. Lima, Perú: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

ARTAL RODRÍGUEZ, M., RODRIGO ROJO, C., Y TORRENTE GARI, S. (2008). *La conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de género*. Tesina para obtener el grado de Master Universitario en Relaciones de Género. Zaragoza, España: Universidad de Zaragoza.

BARRERA BASSOLS, D. (2001). *Empresarias y ejecutivas. Mujeres con poder*. Centro de Estudios Sociológicos, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer. México: El Colegio de México.

BECKER, G. (1983). *El Capital Humano*. Madrid: Alianza.

BLANCO M. (2014). *Expulsión del paraíso: estudio de caso de una trayectoria laboral femenina heterogénea entre las clases medias*. En Universidad de Guadalajara (Ed.), *Mujeres y diversidad laboral en México* (pp.173-197). Guadalajara, México: U. de G.



CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO (2016). *Mujeres y Trabajos no convencionales en México*. Recuperado de <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/334573/1192813/file/Trabajos%20no%20convencionales.pdf>. Distrito Federal, México.

CHÁVEZ, E. (2010). *La construcción social de la confianza en el mercado informal*. Buenos Aires, Argentina: Nueva Trilce Editorial.

CHICHA, M. (2008). *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.

COLANGE, F. (2013). *Los sentidos de la ciudad sobre cómo mujeres y hombres ordenan sus espacios vitales*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.

CONGRESO DEL ESTADO DE JALISCO (2015). *Ley estatal para promover la igualdad, prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Jalisco*. Periódico Oficial del Estado de Jalisco, 17 de diciembre del 2015. Recuperado de <http://congresoweb.congresoajalisco.gob.mx/BibliotecaVirtual/legislacion/Leyes/Ley%20Estatal%20para%20Promover%20la%20Igualdad,%20Prevenir%20y%20Eliminar%20la%20Discriminaci%C3%B3n%20en%20el%20Estado%20de%20Jalisco.doc>. Guadalajara, México.

CONVENIO 89 (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres). Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948. México no ha ratificado este Convenio.

CONVENIO 100 SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN. ADOPTADO POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EL 29 DE JUNIO DE 1951. RATIFICADO POR MÉXICO EL 23 DE AGOSTO DE 1952 Y PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (DOF) el 19 de enero de 1952.

CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) sobre la Discriminación. Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1958. Ratificada por México el 11 de septiembre de 1961. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de agosto de 1962.

CONVENIO 143 DE LA OIT SOBRE LAS MIGRACIONES EN CONDICIONES ABUSIVAS Y DE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES ADOPTADA POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EL 24 DE JUNIO DE 1975. MÉXICO NO LO HA RATIFICADO.

CONVENIO 156 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES. (1981). México aún no lo ha ratificado.

CONVENIO 171 SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO. ADOPTADO POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EL 26 DE JUNIO DE 1990. MÉXICO NO HA RATIFICADO ESTE CONVENIO.

CONVENIO 175 SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. ADOPTADO POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EL 24 DE JUNIO DE 1994. MÉXICO NO HA RATIFICADO ESTE CONVENIO.

CONVENIO 183 SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. ADOPTADO POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EL 15 DE JUNIO DE 2000. MÉXICO NO LO HA RATIFICADO.

CONVENIO 189 SOBRE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Adoptado por la Conferencia General de la oit en junio del 2011. México no ha ratificado este convenio.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (1995). *Plan Nacional de desarrollo 1995-2000*. Recuperado de <http://zedillo.presidencia.gob.mx/pages/pnd.pdf>. Distrito Federal, México.

— — — (2001). *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*. Recuperado de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88\\_040615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_040615.pdf). Distrito Federal, México.

— — — (2006). *Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres*. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/fichaOrdenamiento.php?idArchivo=109441&ambito=estatal>. Distrito Federal, México.





— — — (2013). *Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres, PROIGUALDAD*. Recuperado de [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013). Distrito Federal, México.

— — — (2013). *Proigualdad*. Distrito Federal, México: DOF.

— — — (2016). *Instituto Nacional de las Mujeres, acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las Reglas de Operación de los programas presupuestarios federales*. Recuperado de [dof.gob.mx/nota\\_to\\_doc.php?codnota=5442919](http://dof.gob.mx/nota_to_doc.php?codnota=5442919). Distrito Federal, México.

FEDERAL, G. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México, D.F: Diario Oficial de la Federación.

FERNÁNDEZ MASSI, M. (2012). *Teorías para armar. Aportes de los enfoques segmentacionistas para pensar la subcontratación*. En VII Jornadas de Sociología de la Universidad nacional de la Plata “Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates de las ciencias sociales”. La Plata, Argentina.

FERNÁNDEZ, E. (2010). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro*. Investigación económica, Vol. LXIX, 273, julio-septiembre de 2010, pp.115-150. León, México: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de León.

FRANCINE D. Y LAWRENCE M. (2000). *The Gender Pay Gap: Have women gone as far as they can?* En *Academy of Management Perspectives* Vol. 21, No. 1 (Feb., 2007), pp. 7-23. Estados Unidos.

GARCÍA, B. Y OLIVEIRA, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México DF: El Colegio de México.

GOBIERNO DE JALISCO (2012). *Ley estatal para la igualdad entre hombres y mujeres*. Recuperado de <https://transparencia.info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/Ley%20Estatal%20para%20la%20Igualdad%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres.pdf>. Guadalajara, México: Diario oficial del estado de Jalisco.

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANO, PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA (2007). *Plan nacional de desarrollo 2007-2012*. Recuperado de pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND\_2007-2012.pdf. Distrito Federal, México.

HERRERA, A. (1998). *Análisis del mercado de trabajo del Psicólogo en México. Configuración de escenarios Futuros de actividad profesional*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Pedagogía de la UNAM. Distrito Federal, México.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2008). *La Mujer en Jalisco: Estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres*. Guadalajara, México: INEGI.

— — — (2015). *Encuesta Intercensal 2015*. Distrito Federal, México: INEGI.

— — — (2015). *Encuesta nacional de ocupación y empleo*. Comunicación social boletín de prensa núm. 198/15. Aguascalientes, México: INEGI.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA E INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2015). *Encuesta nacional sobre uso del tiempo 2014*. Boletín de prensa Núm. 273/15. Aguascalientes, México: INEGI e INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2001). *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2001-2006 (PROEQUIDAD)*. Distrito Federal, México.

JORDY MICHELI, T. (2015). *Telemetrópolis. Explorando la ciudad y su producción inmaterial*. México: UAM Azcapotzalco y Gedisa.

KABEER, N. (1998). *Money Can't Buy Me Love? Re-evaluating Gender, Credit and Empowerment in Rural Bangladesh*. IDS Discussion Paper 363. Estados Unidos.

LLAMAS, I. HERNÁNDEZ, E. Y GARRO, N. (2000). *El mercado de trabajo en México. Diagnóstico, proyecciones y políticas al año 2010*. En Centro de Estudios Estratégicos Nacionales, México 2010. Pensar y decidir la próxima década. Distrito Federal, México: CEEN, IPN, UAM y Noriega Editores.





MARTÍNEZ, J. (2004). *La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral*. Revista Ciencia UANL, VII (1). Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.

MÉNDEZ, E. E IREPAN, J. (2003). *La relación educación-trabajo. Los enfoques de capital humano y mercados segmentados*. Michoacán, México: Ethos Educativo.

MICHAEL P. Y CARLOS S. (1986). *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. Estados Unidos: Basic Books.

MILNER, S Y GREGORY, A. (2014). *Gender equality bargaining in France and the UK: an uphill struggle*. *Journal of Industrial Relations*. Volume 56 Issue 2. Reino Unido: University Of Bath.

NORMA MEXICANA (2015). *NMX-R-025-SCFI-2015 En igualdad laboral y no discriminación*. Recuperado de [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Dossier%20Norma%20Igualdad%20Laboral\\_INACCSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Dossier%20Norma%20Igualdad%20Laboral_INACCSS.pdf). Distrito Federal, México.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2001). *Panorama Laboral de América Latina*. Lima, Perú: OIT.

— — — (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra, Suiza: OIT.

— — — (2015). *Informe Mundial sobre salarios 2014-2015*. Ginebra, Suiza: OIT.

OLAVARRÍA, J. Y CÉSPEDES, C. (2002). *Trabajo y familia: ¿conciliación? perspectivas de género*. Chile. Gobierno. Servicio Nacional de la Mujer, Centro de Estudios de la Mujer (Santiago de Chile), y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Santiago de Chile, Chile: SERNAM, FLACSO y CEM.

PACHECO, M. (2014). *Mujeres y heterogeneidad laboral en los mercados de trabajo hoy*. En Universidad de Guadalajara (Ed.), *Mujeres y diversidad laboral en México* (pp. 33-64). Guadalajara, México: U. de G.

- PARTIDA, R. (2008). *Sobre el trabajo domiciliario en los Altos de Jalisco*. Publicado en: Globalización y regiones. Primer Encuentro Nacional de Estudios de la Región. Jalisco, México.
- — — (2013). *El sector productivo de la electrónica de la Alta Tecnología en la Zona Metropolitana de Guadalajara*. En Trabajo Latinoamericano: Nuevas respuestas. Coord. Marcia Leite. Brasil: Universidad de Campinas.
- PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (2002). *Instituto Nacional de las Mujeres Programa nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2000-2006*. (I. S. S. A. d. C.V Ed. Vol. I). México, D.F.
- PRIETO, C. (1989). ¿Mercado de Trabajo? Revista *Española de Investigaciones Sociológicas*. Madrid, España.
- RENDÓN, T. (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*. Distrito Federal, México: UNAM, CRIM y PUEG.
- SALLES, V. Y PAZ, M. (2004). *Observatorio de género y pobreza: Siete Estudios y una conversación*. Distrito Federal, México: Secretaría de Desarrollo Social.
- SALLES, V. Y TUIRÁN, R. (1995). *El giro cultural en la investigación sobre la familia: un ejemplo con base en el estudio de los mitos*. En *Sociológica*. Vol. 11, Número 32. Distrito Federal, México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- SASEN, S. (2007). *Una sociología de la globalización*. Buenos Aires, Argentina: Katz.
- SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (2016). *Programa Capacita T: EL futuro en tus manos*. Recuperado de <http://www.capacita-t.sems.gob.mx/idx-informacion-a.php>. Distrito Federal, México.
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2009). *Norma Mexicana: NMX-R-025-SCFI-2009. Para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>. Distrito Federal, México.





SECRETARÍA DEL TURISMO JALISCO (2008). *Programa Especial de Desarrollo Turístico de San Juan de los Lagos, Jalisco: Resumen Ejecutivo*. Guadalajara. México: SETUJAL.

SERNA PÉREZ, M. (2001). *Empresarias y relaciones de género en dos ciudades de provincia*. En: *Empresarias y ejecutivas. Mujeres con poder*. Distrito Federal, México: El Colegio de México.

TEPICHIN VALLE, A. (2013). *La actividad económica de las mujeres: espacio por excelencia para explorar el vínculo entre género y pobreza*. En *Estudios Sociológicos*. Número extraordinario Vol. xxxi, vol. 1. Distrito Federal, México: El Colegio de México.

— — — (2014). *La pobreza urbana en México: Nuevos enfoques y retos emergentes para la acción pública*. En *Estudios Demográficos y Urbanos*, Vol. xxix, no. (3) 87, septiembre-diciembre, 2014. 1a. ed. Ciudad de México, México: El Colegio de México.

232

TODARO, R., MAURO, A., Y GODOY, E. (2012). *Mujeres y el mercado de trabajo de la injusticia a la acción sindical*. Montevideo, Uruguay: Friediche Ebert.

WORLD ECONOMIC FORUM (2015). *The Global Gender GAP Report, 2015*. Recuperado de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>

— — — (2016). *Global Gender Report GAP 2016-2017*. Recuperado de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>. Estados Unidos.

ZABLUDOVSKY, G. (1992). *Los retos de la sociología frente a la globalización*. En *Sociológica*, año 7, núm. 20. México: Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco.





---

**Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco:  
Un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016**

se imprimió en diciembre de 2016,  
para su formación se utilizó  
la familia tipográfica Libertad