

Género y trabajo: análisis de las diferencias salariales por género en Sinaloa

Gender and labor: analysis of salary differences by gender in Sinaloa

Ana Lizbeth Tisnado Osuna

Universidad Autónoma de Sinaloa, Mazatlán, México

ana_239_14@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1247-5455>

ISSN: 0185-4259; e-ISSN: 2007-9176

DOI: <https://dx.doi.org/10.28928/ri/982025/atc7/ltsnado>

Resumen

El presente artículo analiza la brecha salarial de las mujeres en el estado de Sinaloa y muestra el panorama laboral de las trabajadoras en dicho estado. Para la realización del análisis se empleó la metodología propuesta por Oaxaca y Blinder para conocer la brecha salarial entre hombres y mujeres. La variable dependiente fue el salario y la independiente el sexo y nivel de estudios. Los resultados de la investigación muestran que existe una brecha salarial considerable que pone en desventaja a las trabajadoras. Tal situación se puede deber a los modelos socialmente aceptados para hombres y mujeres que producen los fenómenos del piso pegajoso y el techo de cristal, así como a la falta de políticas públicas.

Palabras clave: género, brecha salarial, empleo, sexismo, discriminación sexual

Abstract

This article analyzes the wage discrimination of women in the state of Sinaloa, presenting the labor landscape of women workers in that state. To carry out the analysis, the methodology proposed by Oaxaca and Blinder was used to know the salary gap between men and women, where the dependent variable was salary and the independent variable was sex and level of studies. The results of the investigation show that there is a considerable wage gap that puts female workers in Sinaloa at a disadvantage. This situation may be due to the socially accepted male and female models that produce the sticky floor and glass ceiling phenomena, as well as the lack of public policy.

Keywords: gender, wage gap, employment, sexism, sexual discrimination



IZTAPALAPA

Agua sobre lajas

Introducción

Durante los últimos años, el papel de la mujer en la sociedad se ha transformado y revalorizado. Sin embargo, aún son claras la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben los individuos en función de su sexo. Una de estas desigualdades es la discriminación salarial entre hombres y mujeres, situación que se debe a los roles sociales preestablecidos. García y Hernández (2008) definen el rol como el modelo específico de comportamiento y capacidades que se tienen que cultivar con esmero, así como el trabajo a desempeñar en la sociedad.

Esta situación se ha colocado en la mesa de debates y ha sido objeto de estudio para investigadores, entre ellos Francis-Devine (2024), quien reporta que en los últimos 20 años la brecha salarial de género se redujo en el Reino Unido. En contraste, un estudio, realizado en un país en vías de desarrollo, sobre empleados y empleadas en el ámbito público y privado, encontró que se ha reducido la brecha salarial entre las mujeres con estudios y experiencia laboral, sin embargo, siguen siendo objeto de discriminación (Linthon-Delgado y Méndez-Heras, 2022).

En México, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres, 2007) realizó un estudio sobre género en el cual se encuestaron mujeres de 15 años y más con parejas residentes. Los resultados revelaron que el 93% de las encuestadas participan en la “limpieza de la vivienda”, en “cocinar o preparar los alimentos” y en el “aseo de ropa y calzado”, sin importar si trabajan fuera del hogar o son amas de casa. En síntesis, se observa una intensificación en los roles de la mujer debido a la dualidad de labores realizadas en el empleo y la casa, es decir, no existe una igualdad en la distribución de trabajo doméstico entre mujeres y hombres, a pesar de que algunas de ellas fungen también como proveedoras del hogar.

En el año 2008, el 57% del personal ocupado en los sectores de manufactura, comercio y servicios fueron hombres. El personal ocupado en el sector manufacturero fue de 64.9% hombres y 35.1% mujeres. Respecto al sector comercio, se tuvo una participación del 53.5% de hombres y el 46.5% de mujeres. Finalmente, en el sector servicios, el 55.3% fueron hombres, mientras que las mujeres figuran con el 44.7%

(Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2009). Las mujeres aún se encuentran en un límite social que las coloca por debajo del hombre.

En la tabla I, se muestra el panorama a nivel nacional de las personas ocupadas que no reciben ingresos o no los especifican, las que trabajan en el sector informal, las personas ocupadas y las desocupadas durante el periodo del 2015 al 2024. Los hombres ocupan el mayor porcentaje en todos los rubros debido a que tienen mayor participación en el mercado laboral en comparación con las mujeres. Por otra parte, los hombres tienen el mayor porcentaje de población desocupada, la cual va en descenso a través del tiempo; mientras que las mujeres presentan una tendencia al alza. Durante la pandemia, la población ocupada de mujeres de 15 años y más aumentó en comparación con los hombres, en contraste con los estudios de Guerrero Ramírez (2023) y Vera Martínez et al. (2023), quienes explican el concepto de “she-cession”, o la recesión de las mujeres, que hace referencia al efecto de la crisis sanitaria en la tasa de ocupación de las mujeres, la cual se redujo (-12.3%) más que la de los hombres (-9.3%) en la región latinoamericana.

TABLA I.
Empleo y ocupación en México, por sexo

Año	Población ocupada que no recibe ingresos - 15 años y más (porcentaje)		Población ocupada con ingresos no especificados - 15 años y más (porcentaje)		Población ocupada en el sector informal - 15 años y más (porcentaje)		Población ocupada - 15 años y más (porcentaje)		Población desocupada - 15 años y más (porcentaje)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2015	0.58	0.42	0.64	0.36	0.60	0.40	0.62	0.38	0.61	0.39
2016	0.57	0.43	0.64	0.36	0.60	0.40	0.62	0.38	0.61	0.41
2017	0.57	0.43	0.63	0.37	0.61	0.39	0.62	0.38	0.60	0.38
2018	0.56	0.45	0.63	0.37	0.60	0.40	0.63	0.38	0.60	0.38
2019	0.55	0.45	0.63	0.37	0.59	0.41	0.61	0.39	0.60	0.35
2020	0.57	0.43	0.64	0.36	0.60	0.40	0.61	0.39	0.63	0.32
2021	0.56	0.43	0.64	0.36	0.60	0.40	0.61	0.39	0.61	0.36
2022	0.54	0.44	0.63	0.37	0.59	0.41	0.60	0.40	0.59	0.44
2023	0.53	0.47	0.63	0.37	0.58	0.42	0.59	0.41	0.59	0.51
2024	0.53	0.47	0.62	0.38	0.58	0.42	0.59	0.41	0.59	0.45

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Indicadores de Ocupación y Empleo (INEGI, 2024), población de 15 años y más de edad del 2015-2024.

En el sector manufacturero de las zonas fronterizas de México, Castro Lugo et al. (2021) analizaron la desigualdad salarial por género para el periodo 2005-2011 con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (INEGI, 2024). Los resultados indican que, tanto a nivel frontera norte como nacional, las mujeres tienen percepciones salariales aproximadamente 13% menores con respecto a los hombres.

Estos casos de discriminación se deben a efectos como el “piso pegajoso”¹ entre aquellos con baja escolaridad y “techos de cristal”² en la parte alta de la distribución salarial, particularmente aquellos con alta escolaridad. La brecha se explica más por las diferencias de género que por las características de los trabajadores. El piso pegajoso ha sido analizado por Babcock et al. (2017), quienes examinan la petición y distribución de tareas que hace la propia organización universitaria y analizan los trabajos que todo el mundo prefiere que haga otra persona (escribir un informe, formar parte de un comité, etc.). Así, encontraron que a las mujeres se les pide con más frecuencia que a sus compañeros que se presenten como voluntarias y acepten este tipo de encargos, usualmente tareas que no facilitan la promoción y suelen ser menos productivas, lo cual tiene consecuencias directas en su salario.

Con respecto al piso pegajoso, en México es mayor el número de mujeres ocupadas que no reciben ingresos: 6.7% en comparación con el 5.6% del personal ocupado varonil, lo que muestra una clara de discriminación, ya que la mano de obra de la mujer aún no ha sido valorada de manera igualitaria que la del hombre (INEGI, 2018). Sin embargo, un estudio presenta una reducción de la brecha salarial de género a nivel nacional en el grupo de los trabajadores informales (Castro Lugo et al., 2021).

Algunas investigaciones sugieren que los pisos pegajosos pueden deberse a una discriminación estadística de las mujeres de baja escolaridad, tal como lo muestra un estudio realizado en España (De la Rica et al., 2008). Esto se debe a que los patrones saben poco del apego al mercado laboral de las mujeres de baja escolaridad, es decir, son las que tienen una menor participación laboral; entonces, ofrecen salarios menores a aquellas que se incorporan al mercado. Asimismo, el trabajo doméstico no remunerado se asume socialmente como el papel “natural” de la mujer y obstaculiza su participación en el sector público (Brito Domínguez, 2023). Considerando lo anterior, estructuralmente, las mujeres están segregadas al espacio

¹ El “piso pegajoso” alude a las barreras organizativas y culturales que limitan dichas trayectorias, en particular, en empleos de rutina feminizados, como los administrativos, en donde las mujeres tienden a concentrarse en los puestos menos reconocidos y peor remunerados que, además, suelen ofrecer menores oportunidades de promoción y de carrera profesional con relación a los hombres. Asimismo, las mujeres tienen mayor exposición a formas de empleo menos estables o a tiempo completo, junto al impacto del trabajo doméstico y de cuidados en el acceso y permanencia en el empleo (Oto Carrasquer y Martínez-Portillo Zawadsky, 2023).

² Los “techos de cristal” son un entramado de obstáculos invisibles que impiden a las mujeres calificadas alcanzar posiciones de poder dentro de las organizaciones (Rolán-García et al., 2012).

privado, es decir, al hogar y al cuidado de los hijos, por lo que su participación en la vida pública y en la toma de decisiones se ve limitada (Pérez Becerra, 2023; Simón Domínguez et al., 2023).

Los pisos pegajosos dan como resultado la feminización de la pobreza debido a la doble o triple jornada a la que se enfrentan las mujeres, es decir, después de cumplir con su jornada laboral llegan a casa a brindar cuidados médicos a familiares y a realizar actividades en el hogar (Pérez Fernández Ceja, 2023). Tal situación se agravó con la pandemia al imponerse el *homeschooling*, el cual intensificó las labores de las mujeres, quienes adquirieron el rol de docente en casa (Rocha Caballero, 2023).

Estos resultados indican que las mujeres se seleccionan positivamente respecto al mercado laboral mexicano: aquellas con mayores salarios potenciales son las que deciden adquirir un nivel de estudios superiores (Arceo-Gómez y Campos-Vázquez, 2014). Respecto al nivel educativo, para el segundo trimestre del 2018 el 21% de las personas ocupadas tenían primaria incompleta, de las cuales el 11.8% fueron hombres y el 9.2% mujeres. En el nivel medio superior y superior del personal ocupado encontramos que el 41.2% fueron mujeres, mientras que el 35.1% fueron hombres (INEGI, 2018).

De igual manera, el techo de cristal se presenta en un análisis de la brecha salarial de género (BSG) realizado en la Universidad de Valencia (UV) durante el año 2015 (Jabbaz et al., 2019). Dicho estudio se centra en el personal docente e investigador (PDI) con titulación de doctorado y dedicación de tiempo completo en la universidad y encontró que la brecha salarial se incrementó durante la primera década de este siglo, fenómeno al que llamamos “democratización de la brecha salarial” en contra de las mujeres. Por consiguiente, esta brecha no es el resultado de una diferencia de méritos entre académicas y académicos, sino de la estructura de funcionamiento de las universidades y de la estructura social general, pues sólo el 28% de las cátedras de la Universidad de Valencia son ocupadas por mujeres. Lo anterior es una muestra de la persistencia del techo de cristal (Orraca et al., 2016). Estas grietas de discrecionalidad en los espacios a través de las cuales se filtran microdiscriminaciones y prácticas sociales, de forma probablemente inconsciente, pero sistemática, perpetúan las diferencias de género en el interior de las estructuras universitarias.

Considerando los hallazgos empíricos, se confirma la existencia de una relación directa entre el nivel de escolaridad y los ingresos de los trabajadores; estos últimos aumentan en función del número de años de estudio. No obstante, un nivel superior de escolaridad no garantiza que los ingresos promedio de hombres y mujeres sean iguales ni que tienda a reducirse la brecha entre los mismos. Al parecer, sí hay evidencia de que sigan predominando la asignación de roles en función del sexo y el género. Por lo que compete a la brecha salarial promedio en contra de las mujeres,

esta se presenta principalmente en los grupos formados en profesiones de la salud; no sucede lo mismo en áreas de la educación, aunque los resultados varían según la ubicación geográfica, llámese región de alta, media o baja exposición a la apertura comercial (Rodríguez Pérez y Limas Hernández, 2015).

Evidentemente, las mujeres han ido ganando terreno en la sociedad a través de los años, sin embargo, es importante analizar si realmente existe igualdad de condiciones para ambos sexos. Por tal motivo, el presente artículo tiene la finalidad de analizar la discriminación salarial de las mujeres y conocer el panorama de la discriminación laboral en el estado de Sinaloa, México.

Orígenes de la teoría del género

La invisibilidad y la construcción social del cargo y personalidad de las mujeres en la participación social, económica y cultural ha creado un debate para la reflexión de la condición femenina. En 1671, se publicó la obra *Igualdad de los sexos* de Poullain de la Barre (1671/2002), quien sostuvo que la desigualdad entre hombres y mujeres es una cuestión social y política, en lugar de ser algo natural. Dicha obra inspiró movimientos sociales que ponen en evidencia la desigualdad y la disparidad de un sexo con respecto al otro. Un ejemplo de ello se dio en los años de la Revolución francesa, cuando se produjo el primer movimiento social y político para dar visibilidad a las mujeres bajo los valores de igualdad, fraternidad y libertad.

Uno de los casos más controversiales sobre el papel de la mujer en la sociedad se originó con la publicación de la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano* (1789), que resaltaba como único poseedor de los derechos al hombre e invisibilizaba a la mujer. El escenario anterior originó que algunos defensores del papel de la mujer en la sociedad se manifestaran de manera pacífica, lo que concluyó con la redacción de la *Declaración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Ciudadana*, en 1791, por la autora francesa Olympe de Gouges (1791). Además, en 1972, la escritora inglesa Mary Wollstonecraft (1972/2005) escribió la *Vindicación de los Derechos de la Mujer*, donde hizo una reflexión narrativa acerca de la educación que se daba a las mujeres.

Lo anterior se refiere a la primera ola del feminismo, con la que se buscaba la igualdad entre hombres y mujeres. En este contexto, se exhibía la supremacía del hombre en la sociedad y la subordinación femenina causada por la falta de derechos y reconocimiento social. En este periodo, el ejercicio del sufragio y la educación eran los derechos principales que debían ganarse para lograr dicha igualdad. Además, la

emancipación se convirtió en la estrategia principal para liberar a la mujer de dicha subordinación. Así, las autoras (Munro, 2013; Wrye, 2009) consideran que en la primera ola se pretendía un cambio político que permitiera el voto a la mujer y el acceso a la educación, además de criticar y poner en debate las irregularidades sociales a las que estaban sujetas las mujeres sólo por el hecho de ser mujer. Lamentablemente, no lograron cumplir plenamente sus objetivos, pero se sentaron las bases para que en años posteriores las mujeres volvieran a levantarse pacíficamente y exigir sus derechos.

La segunda ola se dio en el siglo XIX y se caracterizó por ser un movimiento sufragista, con el único fin de lograr el derecho de la mujer al voto para llegar al parlamento y cambiar así sus condiciones de vida. Es importante destacar que la mujer, a pesar de participar en las elecciones, aún carece de independencia debido a su situación económica, pues se le ha asignado socialmente el rol de ama de casa, sin posibilidad de crecer profesionalmente con el respaldo de un trabajo digno.

Otro suceso importante fue la llegada del capitalismo, debido a que las mujeres se incorporaron al trabajo industrial como mano de obra más barata, lo que pronunció la emancipación de la mujer. Al respecto, Sojourner Truth (1875) criticó las supuestas debilidades e incapacidades naturales de las mujeres para realizar un trabajo, dicha crítica se encuentra plasmada en el libro titulado *La narrativa y libro de vida de Sojourner Truth*. Por su parte, De Beauvoir (1949) expone que la desigualdad de las mujeres no es biológica, sino una construcción basada en los prejuicios establecidos por las relaciones no recíprocas entre hombres y mujeres. Además, menciona que las libertades cívicas siguen siendo abstractas cuando no van acompañadas de una autonomía económica.

La tercera oleada inicia a finales de la Segunda Guerra Mundial bajo un contexto de reconstrucción de la estabilidad familiar y económica (Varela, 2008). En este periodo, el rol de la mujer en la reproducción y el cuidado del hogar fue muy prominente, pues el acceso a la educación ya no era un problema, sino la necesidad de procrear seres humanos para reemplazar a los muertos por la guerra. Friedan (1963), en su obra *La mística femenina*, establece que el modelo de ama de casa y madre de familia es obligatorio para todas las mujeres. Así, la mujer adquirió el rol de ama de casa, papel culturalmente obligatorio debido al patriarcado, entendido este último, desde perspectiva de Lagarde (2005), como un sistema de dominación sexual, es decir, el hombre tiene dominio sobre la mujer debido a los constructos sociales aceptados y el machismo.

La cuarta ola comenzó a plantarse contra tres de los pilares básicos del sistema de dominación actual: la explotación económica, la precarización laboral y la brecha salarial; la servidumbre social que implican las tareas de cuidado no remuneradas,

y la violencia sexual. Otras de las cuestiones fueron la legalización del aborto y la desmasculinización la política (Altamirano et al., 2018). En esta etapa, el campo de batalla es el ciberespacio, en especial las redes sociales, donde se publican debates, críticas y activismo. Esta ola combate la misoginia y el sexismo desde diversos lenguajes y posiciona a la mujer ante el mundo (Gross, 2013; Munro, 2013). Desde otra perspectiva, Wrye (2009) comenta que en *la cuarta ola* las mujeres se centran en servir al mundo mediante el cuidado del planeta y todos los seres vivos.

Por consiguiente, la teoría de género tiene su punto de partida en el movimiento feminista contemporáneo. Algunos hombres reconocen los orígenes de sus propias aportaciones en las obras y las acciones feministas, ya que estas analizan las formas dominantes de la condición masculina y plantean alternativas no sexistas o antisexistas para las relaciones entre hombres, así como entre hombres y mujeres (Rodríguez Pérez y Limas Hernández, 2014). En un contexto de asignación sociocultural de papeles y personalidad a hombres y mujeres, surge la crítica a las condiciones desfavorables para las mujeres coaccionadas por las ideologías y creencias sociales.

Aportaciones de la teoría de género

La teoría de género surge de la necesidad de explicar los fenómenos acerca de los modelos masculino y femenino socialmente aceptados y de crear nuevos aportes epistemológicos para analizar la crisis social derivada de la tradición cultural. En este sentido, el género es una categoría imprescindible para legitimar y teorizar la carga cultural, social y simbólica de mujeres y hombres mediante modelos a partir de la diferencia sexual. Por consiguiente, existe una divergencia cultural para mujeres y hombres que establece diferencias. Así, Scott (1986) define el género como una construcción cultural, es decir, la apropiación de ideas sobre los roles del hombre y la mujer socialmente legitimados.

El género, además de ser un ente de formación cultural, es transmitido a las generaciones mediante el simbolismo social. De Beauvoir (1949) expone el género como causante de la identidad de la femenina secundaria debido a la construcción simbólica permeada en los individuos. Igualmente, Bustos (2011) lo define como una construcción culturalmente heredada y articulada por un conjunto de signos, convenciones y conceptos que organizan la percepción de la realidad. Todas estas articulaciones culturales son interiorizadas por los individuos e influyen en su ideología, creencias, valores, comportamientos, funciones y gustos, lo que da lugar a una serie de tabús.

El acervo cultural socialmente construido, aceptado y heredado es divergente según el lugar y el tiempo, pero, independientemente de lo anterior, las mujeres y los hombres están sometidos a diferentes formas de acondicionamiento, especialmente en la etapa de la niñez, lo que produce estándares de las personalidades bajo las categorías de lo femenino y lo masculino (Mead, 1935). Este simbolismo, determinado por los datos biológicos de la diferencia sexual, se encuentra mediado por las complejas interacciones de las instituciones políticas, económicas, sociales y religiosas, las cuales perfilan el género como resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de mujeres y hombres y los coloca bajo un orden jerárquico (Lamas, 2000). En contraparte, Bem (1974) establece que las dimensiones de lo masculino y femenino no son independientes, es decir, tanto hombres como mujeres mantienen muchas similitudes. Según su planteamiento, estas perspectivas tradicionales de los individuos se centran en un autoconcepto flexible de los roles en donde las disposiciones sociales se reconfiguran mediante un análisis reflexivo.

Derivado de lo anterior, se observa que la categoría *género* es un concepto complejo que adquiere ciertas particularidades dependiendo del tiempo y el lugar, y que no deja de ser una herencia cultural transmitida, configurada y reconfigurada por el dinamismo de las interacciones de los individuos y las instituciones. Así, se convierte en un amplio campo de estudio con aportes a las nuevas demandas sociales y vacíos epistemológicos. Este concepto crítico-analítico denota las relaciones sociales en función de la diferencia de sexos bajo la premisa productor-reproductora o dominante-dominada.

Diferencia entre sexo y género

En el siglo XVII, el sexo era una categoría sociológica y no biológica, en otras palabras, significaba una posición y función social aunadas a las relaciones de poder e interrelaciones sociales. Actualmente, el sexo se refiere a las cuestiones biológicas de los individuos y es determinado en función de sus órganos sexuales exteriores e interiores. Estas categorías son una construcción social en función del sexo biológico que le da identidad a la persona. Sin embargo, el género también es un constructo sociocultural que asigna modelos de vida a hombres y mujeres con base en su sexo biológico. De este modo, surge la interrogante de cómo se ha llegado a las conclusiones respecto a la diferencia entre el sexo y el género. El análisis, procedente de los estudios culturales de Mead (1935), establece que existe una estandarización de las diferentes personalidades entre los sexos que genera creaciones culturales entre hombre y mujer; en otras pala-

bras, la cultura los dota de personalidad incorporándolos socialmente a un modelo masculino o femenino.

Money y Ehrhardt (1987) explican que, partiendo de las anomalías genéticas en los órganos reproductivos de los seres humanos —como el hermafroditismo—, los individuos que padecen dichos desórdenes no podían desarrollar los dos modelos —“masculino” y “femenino”— al mismo tiempo. Por ello, mediante procedimientos quirúrgicos, se adecuaban los genitales exteriores a mujer u hombre. Después de este encuadramiento biológico se determinaba culturalmente, con base en los modelos femenino o masculino, la manera en que la persona sería criada.

Por otro lado, Stoller (1969) define el sexo como una determinación biológica: hombre y mujer. Para determinar el sexo, se deben evaluar las siguientes condiciones físicas: cromosomas, genitales externos, genitales internos (útero, próstata, etc.), gónadas, estados hormonales y características sexuales secundarias. En contraste, el género es algo que se define para el hombre como *masculino* y para la mujer como *femenino*, y es determinado culturalmente y no biológicamente.

Por su parte, Scott (1986) define el género como un aspecto relacionado con definiciones normativas de lo femenino que enfatizan un sistema de relaciones que incluye los sexos, pero estos no son determinados directamente por el sexo o la sexualidad. En este orden de ideas, tomando en cuenta el sexo como epifenómeno y el género como categoría cultural, surge el cuestionamiento de si el sexo es un fenómeno secundario que acompaña al género sin ejercer influencia. Ambos términos están explícitamente vinculados con el “modelo de sexo único” dentro de un círculo de significados basados en el sustrato biológico. Así, ser hombre o mujer forma parte del orden social debido a la aceptación y reproducción de roles culturales y jerarquías sociales (Laqueur, 1994). Asimismo, Athenstaedt (2003) expone que el género tiene una estructura multifactorial y que el concepto de *autocontrol del género* es un factor importante y distintivo del “yo” relacionado con el género.

Por tanto, el género es una construcción social e histórica que varía de una cultura a otra, la cual parte de la diferencia sexual por nacimiento y sumerge, posteriormente, a las personas en un proceso complejo y largo de formación y separación, hasta conformar los géneros como atribuciones de cualidades sociales y culturales diferentes para cada sexo (González y Bernalte, 2011; Lagarde, 2005). Los individuos, después del nacimiento, se incorporan a un proceso de formación mediado por las instituciones que los hace partícipes de las interrelaciones sistemáticas de producción y reproducción, asignando clase, tipos de trabajo, actividades, niveles de vida, acceso a bienes materiales y simbólicos, participación política e ingreso al tipo de conocimiento no igualitarios a cada sexo.

Desde la perspectiva de Fernández (2010), estas diferencias entre sexo y género dieron origen a dos disciplinas autónomas: la sexología y la generología; ambas parten de una visión funcional. La sexología tiene como principios la anatomía sexual de mujeres, varones y ambiguos; las orientaciones sexuales; enfermedades de transmisión sexual; factores condicionantes para el desarrollo sexual, como los genes, las hormonas y el cerebro, así como variables psicológicas, sociológicas y culturales. Mientras que la generología es la encargada de explicar funcionalmente el desarrollo de las identidades, roles, estereotipos y asimetrías de género utilizando un enfoque biopsicosocial.

En síntesis, sexo y género no son sinónimos. El género es un concepto totalmente distinto al sexo debido a su origen cultural e histórico, y establece pautas de comportamiento, actitudes, creencias, funciones y personalidad asociados a los modelos masculino y femenino. A su vez, estos modelos no están sujetos a términos de igualdad, lo que crea brechas entre ambos.

Roles de género

Los seres humanos están inmersos en el proceso de formación cultural socialmente establecido para la incorporación de prácticas de modelos femenino y masculino, los cuales son mediados por instituciones sociales, como la escuela, los medios de comunicación y la familia, los cuales crean sesgos en la estructura social. Entre esos sesgos se encuentran los *roles género*, que encuadran el deber ser de la mujer y el hombre en la sociedad, mutilando las expectativas propias, reforzando los papeles de productores y reproductores asignados a cada sexo e inhibiendo el desarrollo profesional de un sexo. Se entiende por roles de género todas las funciones o papeles socialmente establecidos y reproducidos por hombres y mujeres. Para Stoller (1969), el rol de género es la conducta que alguien despliega en sociedad, el papel que juega, especialmente con otras personas, con la finalidad de establecer su posición con estas; es decir, los roles dan un estatus social. En contraste, García y Hernández (2008) exponen que el papel o rol específica cómo se tiene que vestir, cómo comportarse, qué cosas tienen que gustarle, qué capacidades se tienen que cultivar con esmero y en qué se debe trabajar. Así, los roles son construcciones sociales mediadas por las instituciones que influyen en el actuar de las mujeres y los hombres y determinan su papel.

Se plantea entonces que el rol de género se configura por el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino y masculino, y varían respecto a la clase social, cultura, grupo étnico, nivel generacional, entre otros (Godoy y Mladinic, 2009; Lamas, 2013). En efecto, los roles de género son

conductas estandarizadas por la cultura que pretenden modificarse por ser tareas o actividades esperadas de acuerdo al sexo al que se pertenece y se encuadran al modelo femenino-reproductor para las mujeres y el modelo masculino-productor para los hombres (Inmujeres, 2007). Estos roles tradicionales tipifican las funciones y responsabilidades sociales, carecen de reflexión por parte de las instituciones y promueven el papel de cuidadora y reproductora para la mujer al asignarle las tareas de atención al hogar, lo que la invisibiliza para los cargos de toma de decisión en el ámbito profesional; mientras que el papel del hombre es el de proveedor y se le asignan funciones productoras, como cargos políticos, de mando e innovación. A pesar de la lucha para disminuir las brechas entre hombres y mujeres, existe una sobrecarga de trabajo doméstico que conlleva a la salida de la mujer del ámbito profesional por cumplir con las actividades relacionadas con la crianza de los hijos.

Metodología

El presente análisis se realizó con información de la base de microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2024), recuperando específicamente los datos del estado de Sinaloa. La muestra para dicho análisis fue de 2 113 mujeres y 3 067 hombres, mientras que el periodo correspondió al segundo trimestre de 2019. El salario es la variable dependiente y las variables explicativas son dos, dicotómicas: el sexo (hombre o mujer) y el nivel de instrucción (primaria incompleta, primaria completa, secundaria completa, media superior y superior). La hipótesis es que los hombres tienen un salario más alto en comparación con las mujeres, a pesar de que estas tengan mayores niveles de estudios.

El estudio está sustentado en el modelo propuesto por Oaxaca (1973):

$$D = \frac{W_m / W_f - (W_m / W_f)^0}{(W_m / W_f)^0}$$

Donde:

$$(w_m / w_f) = \text{Salario observado para hombres y mujeres}$$

$$(w_m / w_f)^0 = \text{Salario observado para hombres y mujeres sin discriminación}$$

Debido a que no se conoce el valor real de una ausencia de discriminación salarial, se utiliza el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) para estimar el salario, con la siguiente función:

$$\ln(W_i) = Z_i'\beta + \mu_i$$

Donde:

W_i = Salario del i -ésimo trabajador
 Z_i' = Vector de características individuales para cada trabajador
 β = Coeficiente asociado a cada una de las características
 μ_i = Término de perturbación

Es imprescindible señalar que la metodología presentada tiene bastantes limitaciones, ya que el término de discriminación contempla una serie de características no observables que pueden o no estar relacionadas con la discriminación pura de la variable.

Situación laboral de la mujer en Sinaloa

La condición laboral de las mujeres en Sinaloa es relativamente similar a la observada a nivel nacional. Existen trabajos en los que únicamente destacan las mujeres, por ejemplo, sólo el 0.55% de la población ocupada en el estado son hombres que tienen un trabajo doméstico remunerado, mientras que para las mujeres dicha actividad incluye a casi el 9% de la población ocupada (ver tabla 2).

TABLA 2.
 Porcentaje de mujeres y hombres que realizan trabajo doméstico remunerado en Sinaloa, segundo trimestre 2019

Actividad	Mujeres	Hombres
Trabajo doméstico remunerado	8.94%	0.55%

Fuente: elaboración propia con base en ENOE (2019).

Por otro lado, existe una brecha salarial considerable entre hombres y mujeres sinaloenses: más del 20% de las mujeres en el estado reciben uno o menos de un salario mínimo, mientras que sólo el 9% de los hombres se encuentra en dicha condición.

Además, el porcentaje de mujeres que reciben más de cinco salarios mínimos (3.9%) es mucho menor al de los hombres (6.8%). Asimismo, el grueso de las mujeres asalariadas gana de uno a dos salarios mínimos, mientras que en el caso de los hombres la mayoría gana de dos a tres salarios mínimos (ver tabla 3).

TABLA 3.
Niveles de salarios en Sinaloa por sexo, segundo trimestre 2019

Nivel de salarios	Mujeres	Hombres
Hasta un salario mínimo	20.9%	9.0%
Más de un salario hasta dos salarios mínimos	40.3%	31.0%
Más de dos salarios hasta tres salarios mínimos	22.1%	34.6%
Más de tres salarios hasta cinco salarios mínimos	12.8%	18.6%
Más de cinco salarios mínimos	3.9%	6.8%

Fuente: elaboración propia con base en ENOE (2019).

A pesar de que las mujeres tienen menor nivel salarial que los hombres en Sinaloa, y que se encuentran tradicionalmente insertas en ciertos trabajos “de mujeres”, la situación de nivel de instrucción es mucho mejor en mujeres que en hombres: casi el 54% de las mujeres tiene educación media superior y superior, mientras que entre los hombres sólo el 48.2% tiene el mismo nivel escolar, aunado a que sólo el 4.4% de las mujeres cuenta con primaria incompleta, frente al 7.5% de los hombres (ver tabla 4).

TABLA 4.
Nivel de instrucción de mujeres y hombres en Sinaloa, segundo trimestre 2019

Nivel de instrucción	Mujeres	Hombres
Primaria incompleta	4.4%	7.5%
Primaria completa	12.4%	15.4%
Secundaria completa	29.4%	28.9%
Medio superior y superior	53.9%	48.2%

Fuente: elaboración propia con base en ENOE (2019).

Resultados del modelo Oaxaca-Blinder

Como se mencionó anteriormente, el modelo propuesto por Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973) nos permite conocer las brechas salariales entre hombres y mujeres. En la tabla 5 se observa que las mujeres en Sinaloa reciben en promedio 26.9 pesos por hora trabajada, mientras que los hombres reciben 30.3 pesos. Así, se observa una marcada diferencia, además de que, si se valorizara el trabajo de las mujeres como se valoriza el de los hombres, ellas deberían de ganar en promedio 33.5 pesos por hora trabajada. Dicho de otra manera, se observa que existe una brecha salarial del 194% en desventaja para las mujeres en el estado de Sinaloa.

TABLA 5.
Brecha salarial entre hombres y mujeres de Sinaloa, 2019 segundo semestre

	Ingreso por hora laboral	Ingreso sin discriminación	Diferencia (%)
Mujeres	26.9	33.5	194%
Hombres	30.3		

Fuente: elaboración propia con base en ENOE (2019).

Desafortunadamente, los roles de género siguen coartando el desarrollo profesional de las mujeres. Como ya se planteó, uno de los fenómenos que se presentan es el techo de cristal, un conjunto de barreras intangibles que impiden a las mujeres ascender hacia los niveles superiores de la escalera corporativa, independientemente de sus logros; tal situación le impide a la mujer tener salarios igualitarios. Para Camarena y Saavedra (2018), estos son los obstáculos que impiden a una mujer alcanzar puestos de alto nivel en las organizaciones.

Desde la perspectiva de Camozzi et al. (2018), las mujeres se enfrentan a la posibilidad de quedar suspendidas entre la innovación cultural y la tradición, es decir, entre los nuevos roles y la adhesión a roles tradicionales. En otras palabras, por más que se esfuerce la mujer, de alguna manera se verá afectada por las construcciones socialmente aceptadas.

Discusión

Las mujeres y los hombres han sido sujetos a modelos y estándares femeninos y masculinos que asignan roles socialmente aceptados a cada uno en función de su sexo, lo

que los vuelve objetos de discriminación. En el modelo femenino, a las mujeres se les ha confinado al espacio privado para fungir el rol de ama de casa. Sin embargo, gracias al modelo femenino contemporáneo, las mujeres van ganando terreno en el ámbito laboral y desempeñando el rol de proveedor, pero sin desprenderse de su rol de ama de casa, lo que produce el efecto del piso pegajoso. Este concepto hace referencia a las limitaciones culturales en función del rol de ama de casa, las cuales impiden a la mujer incursionar en el mercado laboral y generan menores oportunidades de promoción y carrera profesional (Oto Carrasquer y Martínez-Portillo Zawadskyy, 2023). Es evidente la falta de políticas públicas para conciliar la familia y el trabajo, lo cual se hace visible en la disminución de las bajas por maternidad o paternidad, la falta de instancias para el cuidado de niñas y niños, así como la falta de sindicatos y salarios igualitarios (Arulampalam et al., 2007; Christofides et al., 2013).

Hoy por hoy, las mujeres han incursionado en el ámbito público y se han convertido en mano de obra calificada a través de los estudios. Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) consideran que, entre mayor sea el nivel de estudios y experiencia laboral, mayor será el salario de las mujeres. No obstante, un nivel superior de escolaridad no garantiza que los ingresos promedio de hombres y mujeres sean iguales, ni que la brecha tienda a reducirse entre los mismos. Al parecer, sí hay evidencia de que sigue predominando la asignación de roles en función del sexo y el género. Asimismo, la brecha salarial promedio en contra de las mujeres se presenta en los grupos formados en profesiones (Rodríguez Pérez y Limas Hernández, 2015).

Aunque hoy en día se han abatido ciertas condiciones de desigualdad y las mujeres tienen más oportunidades de sobresalir en el ámbito laboral, siguen existiendo limitantes en su desarrollo profesional debido a la cultura machista que ha permanecido a través del tiempo. Los prejuicios laborales por cuestión de género, falta de experiencia y edad de la mujer hacen que sus puntos de vista no sean tomados en cuenta. La infravaloración de las mujeres, aunque pueda suponer algún grado de baja autoestima, es, sobre todo, social (Jabbaz et al., 2019).

Conclusiones

La existencia de una brecha salarial y la diferenciación laboral en el estado de Sinaloa se corroboran con el modelo propuesto por Oaxaca y Blinder (Oaxaca, 1973), donde se observa un componente de discriminación salarial desventajoso para las mujeres. A pesar de contar con mejores niveles de educación, existe un encasillamiento laboral para las mujeres en Sinaloa, y en general en todo México, situación que se ve reflejada

en los magros salarios para las trabajadoras. En definitiva, se denota cómo las mujeres, a pesar de contar con mayor preparación académica, no tienen igualdad de salarios con respecto a los varones, lo que coarta la oportunidad de acceder a salarios igualitarios, es decir, se forma un límite o techo del cual no podrán pasar y permanecerán en un estancamiento económico y profesional.

Algunas limitaciones de la presente investigación son que no se analizan las decisiones respecto a su participación en el mercado laboral; la dinámica de promociones y salarios para hombres y mujeres en los diversos sectores manufactureros y no manufactureros; la relación que tiene el nivel de educación con el salario segregado por sexo y sectores productivos; la situación salarial de los trabajos formales e informales por sexo y nivel de estudios. Por último, no se analizó la participación en casa de hombres y mujeres, lo que convierte a este trabajo en un parteaguas o un insumo para otras investigaciones.

Es fundamental aplicar políticas públicas centradas en instituciones que asesoren y regulen de manera óptima, rápida y eficaz las dinámicas y estructuras laborales. Asimismo, resulta importante garantizar el acceso a estancias para el cuidado de niños y niñas que faciliten tanto a hombres como a mujeres el poder salir de casa para trabajar. Del mismo modo, se deben promover más investigaciones para analizar dicho fenómeno.

Referencias

- Altamirano, A., Cioffi, E., De Titto, J., Fabbri, L., Figueroa, N., Freire, V., García, M., Gerez, M., Stablun, G., Leyva, A., y Tejas, D. (2018). *La Cuarta Ola*. Oleada.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., y Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), 163-186. <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- Arceo-Gómez, E., y Campos-Vázquez, R. (2014). Evolución de la brecha salarial de Género en México. *El Trimestre Económico*, 81(323), 619-653. <https://doi.org/10.20430/ete.v81i323.125>
- Athenstaedt, U. (2003). On the content and structure of the gender role self-concept: including gender-stereotypical behaviors in addition to traits. *Psychology of Women Quarterly*, 27(4), 309-318. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.00111>

- Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L., y Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714-747. <https://doi.org/10.1257/aer.20141734>
- Bem, S. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155-162. <https://doi.org/10.1037/h0036215>
- Brito Domínguez, M. (2023). Reflexiones feministas sobre el trabajo doméstico y de cuidados en el contexto de la pandemia por COVID-19. En P. Galeana (Ed.), *El impacto de la pandemia en la vida de las mujeres* (pp. 93-117). UNAM.
- Bustos, O. (2011). Sexismo en el lenguaje: claves para erradicarlo en los medios y en las instituciones. *Comunicação & Informação*, 14(2), 19-46. <http://dx.doi.org/10.5216/cei.v14i2.22443>
- Camarena, M. E., y Saavedra, M. L. (2018). El techo de Cristal en México. *Revista de Estudios de Género La Ventana*, 5(47), 312-339. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i47.6680>
- Camozzi, I., Cherubini, D., Leccardi, C., y Rivetti, P. (2018). Normas y valores de los jóvenes en el Mediterráneo árabe: un análisis de género. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 1(118), 201-224. <https://doi.org/10.24241/rcai.2018.118.1.201>
- Castro Lugo, D., Rodríguez Pérez, R. E., y Ramos Lobo, R. (2021). Is there regional convergence in the gender wage gap in Mexico? *Economía, Sociedad y Territorio*, 21(67), 685-717. <https://doi.org/10.22136/est20211633>
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., y Vrachimis, K. (2013). Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' in Europe. *Labour Economic*, 21, 86-102. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.01.003>
- De Beauvoir, S. (1949). *El Segundo sexo*. Debolsillo.
- de Gouges, O. (1791). *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana*.
- De la Rica, S., Dolado, J., y Llorens, V. (2008). Ceilings or Floors? Gender Wage Gaps by Education in Spain. *Journal of Population Economics*, 21(3), 751-778. <https://doi.org/10.1007/s00148-006-0128-1>
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo-ENOE (2024), población de 15 años y más de edad del 2015-2024. Visto el 3 de junio del 2025 en <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Fernández, J. (2010). El sexo y el género: dos dominios científicos diferentes que debieran ser clarificados. *Psicothema*, 22(2), 256-262. <https://www.psicothema.com/pii?pii=3724>
- Francis-Devine, B. (2024). *The gender pay gap* (Number 7068). House of Commons. <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sno7068/>

- Friedan, B. (1963). *The Feminine Mystique*. Dell Publishing.
- García, J., y Hernández, C. (2008). ¿Realidad o fantasía? Roles y estereotipos sexistas expuestos a través de representaciones discursivas e iconográficas en cuentos infantiles. *Revista Integra Educativa*, 9(1), 91-110.
- Godoy, L., y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18(2), 51-64. <https://doi.org/10.4067/S0718-22282009000200004>
- González, C., y Bernalte, A. (2011). Las categorías de género vistas por los jóvenes universitarios de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Cádiz. *Cultura de Los Cuidados*, 29, 47-56. <https://doi.org/10.7184/cuid.2011.29.06>
- Gross, E. (2013). Conclusion: ¿What Is Feminist Theory? En C. Pateman y E. Gross (Eds.), *Feminist Challenges: Social and Political Theory* (p. 269). Routledge.
- Guerrero Ramírez, N. M. (2023). El impacto de la pandemia en la vida de las mujeres empresarias. En P. Galeana (Ed.), *El impacto de la pandemia en la vida de las mujeres* (pp. 675-690). UNAM.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía-INEGI. (2009). Personal ocupado total según sexo, en los sectores económicos. En *Censos Económicos 2009. Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198664.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía-INEGI. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825100766.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía-INEGI. (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, Indicadores de Ocupación y Empleo. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ioe/ioe2024_10.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres-Inmujeres. (2007). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf
- Jabbaz, M., Samper-Gras, T., y Díaz, C. (2019). The gender pay gap in scientific institutions. Case study. *Convergencia*, 26(80). <https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.11248>
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lamas, M. (Comp.). (2000). *El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (1° ed). Universidad Nacional Autónoma de México.

- Lamas, M. (2013). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura*, 2(2), 1-15.
- Laqueur, T. (1994). *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. Cátedra.
- Linthon-Delgado, D. E., y Méndez-Heras, L. B. (2022). Decomposition of the gender wage gap in Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas, Nueva Época*, 17(1), e701. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- Mead, M. (1935). *Sex and Temperament in Three Primitive Societies*. W. Morrow & Company.
- Money, J., y Ehrhardt, A. (1987). *Man and Woman, Boy and Girl: The Differentiation and Dimorphism of Gender*. The Johns Hopkins University Press.
- Munro, E. (2013). Feminism: A Fourth Wave? *Political Insight*, 4(2), 22-25. <https://doi.org/10.1111/2041-9066.12021>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Orraca, P., Cabrera, F. J., e Iriarte, G. (2016). The gender wage gap and occupational segregation in the Mexican labour market. *EconoQuantum*, 13(1), 51-72. <https://doi.org/10.18381/eq.v13i1.4871>
- Oto Carrasquer, P., y Martínez-Portillo Zawadsky, J. E. (2023). Sticky Floor and Occupational Mobility of Women and Men in Spain. *Revista Internacional de Sociología*, 81(4), 2-27. <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.M22b-4>
- Pérez Becerra, S. J. (2023). Mujeres en los espacios de toma de decisión y el contexto covid en México. En P. Galeana (Ed.), *El impacto de la pandemia en la vida de las mujeres* (pp. 55-75). UNAM.
- Pérez Fernández Ceja, Y. (2023). Los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres y niñas y el COVID-19. En P. Galeana (Ed.), *El impacto de la pandemia en la vida de las mujeres* (pp. 77-91). UNAM.
- Poullain de la Barre, F. (2002). *Three Cartesian Feminist Treatises*. The University of Chicago Press. (Obra original publicada en 1671)
- Rocha Caballero, J. (2023). La escuela en casa durante la pandemia, un impacto para las madres. En P. Galeana (Ed.), *El impacto de la pandemia en la vida de las mujeres* (pp. 761-784). UNAM.
- Rodríguez, N. (2014). *La Recepción Televisiva en jóvenes y La Educación para los Medios, desde la Perspectiva de Género*. Universidad de Baja California.
- Rodríguez Pérez, R. E., y Limas Hernández, M. (2015). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios Sociales*, 27(49), 123-150.

- Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., y Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portu-laria*, 12(2), 43-56. <https://doi.org/10.5218/prts.2012.0043>
- Scott, J. (1986). Gender as a useful category of Historical Analysis. *The American Historical*, 91(5), 1053-1075.
- Simón Domínguez, N., Vera Martínez, P. S., y Jasso Vilche, L. (2023). Liderazgo y participación de las mujeres en la toma de decisiones durante la crisis del COVID-19. En P. Galeana (Ed.), *El impacto de la pandemia en la vida de las mujeres* (pp. 29-53). UNAM.
- Stoller, R. J. (1969). *Sex and gender: The Development of Masculinity and Femininity*. Karnac.
- Thuth, S. (1875). *Sojourner Truth's. Narrative and book of life*.
- Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. B.
- Vera Martínez, P. S., Simón Domínguez, N., y Plascencia Cuevas, T. N. (2023). Mujeres empresarias y capacidades dinámicas para enfrentar la crisis por COVID-19. En P. Galeana (Ed.), *El impacto de la pandemia en la vida de las mujeres* (pp. 655-674). UNAM.
- Wollstonecraft, M. (2005). *Vindicación de los derechos de la mujer*. Istmo. (Obra original publicada en 1972)
- Wrye, H. K. (2009). The fourth wave of feminism: psychoanalytic perspectives introductory remarks. *Studies in Gender and Sexuality*, 10(4), 185-189. <https://doi.org/10.1080/15240650903227999>

ANA LIZBETH TISNADO OSUNA

.....

Es maestra en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Actualmente, es profesora en una primaria. Su primera publicación fue una reseña del libro *Globalización de la desigualdad* en el año de 2017.

Citar como: Tisnado Osuna, A. L. (2025). Género y trabajo: análisis de las diferencias salariales por género en Sinaloa. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 45-46(97-98), 213-233. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/issue/archive>
