



Ciencia UANL

Universidad Autónoma de Nuevo León

ciencia@mail.uanl.mx

ISSN (Versión impresa): 1405-9177

MÉXICO

2004

Irma Martínez Jasso / Gloria J. Acevedo Flores

LA BRECHA SALARIAL EN MÉXICO CON ENFOQUE DE GÉNERO: CAPITAL
HUMANO, DISCRIMINACIÓN Y SELECCIÓN MUESTRAL

Ciencia UANL, enero-marzo, año/vol. VII, número 001

Universidad Autónoma de Nuevo León

Monterrey, México

pp. 66-71



LA BRECHA SALARIAL EN MÉXICO CON ENFOQUE DE GÉNERO: CAPITAL HUMANO, DISCRIMINACIÓN Y SELECCIÓN MUESTRAL

IRMA MARTÍNEZ JASSO*, GLORIA J. ACEVEDO FLORES*

La vida de las mujeres mexicanas ha experimentado cambios importantes en las décadas recientes, entre éstos destaca su mayor incorporación en la actividad laboral. De acuerdo a los datos de los dos últimos censos de población y vivienda (INEGI, 1990 y 2000), la tasa específica de participación económica femenina se incrementó en 10.3 puntos porcentuales al pasar de 19.6% en 1990, que representó a 5.6 millones de mujeres, a 29.9% en el 2000 con 10.7 millones. También se viene registrando una tendencia a que las mujeres permanezcan más años en la fuerza de trabajo, y que acorten sus períodos de ausencia laboral para dar a luz y para cuidar a sus hijos.

En los últimos 30 años las mujeres han tenido trascendentes progresos educativos. Por un lado, su escolaridad promedio se incrementó de 3.2 en 1970 a 7.3 años en el 2000; por el otro, el analfabetismo se redujo de manera significativa en las últimas décadas, ya que en el año 2000 alrededor del 11.5% de la población femenina de 15 años o más era analfabeta, mientras que en 1990 el dato fue de 15% (XI y XII Censos de Población y Vivienda).

Como consecuencia de los procesos de ajuste y reestructuración económica de las últimas décadas, el trabajo fuera de casa se ha vuelto una necesidad para un buen número de mujeres, especialmente para aquéllas que deben hacerlo a causa de divor-

cio, viudez o abandono, para asegurar su sustento y el de sus hijos (CONAPO, 2001).

Importancia de la investigación

De acuerdo a los postulados básicos de la teoría neoclásica sobre mercados de trabajo, si las mujeres están participando cada vez más en el trabajo remunerado, si obtienen mayor educación y más experiencia laboral, esto induciría una reestructuración importante en sus remuneraciones y en sus preferencias respecto del tipo de ocupación en que se emplean o que se les ofrece. Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que la discriminación salarial y la segregación ocupacional son fenómenos aún vigentes, como se verá más adelante.

El objetivo de este trabajo consiste en estimar funciones de ingreso mincerianas que incorporan algunas características relacionadas con la productividad del trabajador, para conocer, mediante comprobación estadística, si su rentabilidad es diferente según se trate de hombres o de mujeres.

La teoría de la brecha salarial¹

La base teórica sobre discriminación salarial y diferencias salariales con enfoque de género, está vin-

* Centro de Investigaciones, Facultad de Economía, UANL.

culada a los trabajos de Blinder (1973), Oaxaca (1973), Ashenfelter, O. and R. Oaxaca (1987), Polachek y Goldin (1987), Psacharopoulos y Tzannatos (1992) y de Blau y Kahn (1996). Recientemente, una compilación de estudios relacionados con el mercado de trabajo y la economía de género en México fue publicada por el Banco Mundial (The World Bank, 2001).

En forma general, estas investigaciones destacan las diferencias de ingresos entre grupos definidos por variables como raza o sexo, controlando un conjunto de probables fuentes de dichas diferencias.

En especial, Blinder y Oaxaca, en sus respectivos estudios, coincidieron en afirmar que una buena parte de la brecha (alrededor del 80%) queda sin explicar por tales factores. Algunos aportes empíricos de este estudio merecen especial reflexión teórica y son motivo de la producción de más trabajo empírico, por ejemplo: 1) la existencia de distintos ingresos entre grupos definidos por su raza o sexo y 2) la prueba de que tal disparidad no puede ser completamente explicada por la productividad de los componentes de esos grupos ni por su inserción ocupacional específica.

Teóricamente, la desigualdad de ingresos, se supone, puede explicarse como proveniente de tres fuentes: a) de la heterogeneidad de dotaciones en capital humano entre individuos de distinto sexo, hipótesis de capital humano, b) de la disparidad de remuneraciones entre individuos que no puede ser explicada por diferencias en sus productividades individuales, hipótesis de la discriminación, y c) la disparidad de ingresos entre géneros como un derivado propiamente estadístico de comportamiento de la oferta de trabajo, hipótesis de selección muestral (Heckman (1979).

Medición de la discriminación

Una primera medida de la discriminación por sexo se obtiene aplicando la siguiente fórmula:

$$D = \frac{\frac{Y_h}{Y_m} - \left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0}{\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0} \quad (1)$$

Donde $\frac{Y_h}{Y_m}$ es igual a la razón de salarios hombre-mujer observada y $\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0$ es igual a la razón de los salarios hombre-mujer en ausencia de discriminación y que a su vez representa los productos marginales

(PM) de los hombres y mujeres, siendo $\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0 = \frac{PM_h}{PM_m}$. El coeficiente D es simplemente una generalización de la medida propuesta por Becker (1971).

Otra expresión equivalente a (1) sería la siguiente: (2)

$$\ln(D+1) = \ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right) - \ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0$$

De la ecuación (2) también se observa que: (3)

$$\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right) = \ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0 + \ln(D+1)$$

En (3) la diferencia salarial observada se puede descomponer en la proveniente del capital humano y la segregación, indicada por $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0$ mientras que $\ln(D+1)$ es la parte relacionada con la discriminación.

En (2) se tiene que $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)$ es el logaritmo de la razón de salarios observada y $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0$ es el logaritmo de los salarios en ausencia de discriminación.

Si no existiera discriminación $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)$ sería igual a $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0$ y por lo tanto la expresión $\ln(D+1)$ y el coeficiente de D serían iguales a cero.

Estimación de las funciones de ingreso segmentadas según sexo

Un marco de referencia útil para estudiar las causas que explican la brecha de ingresos según género, se fundamenta en los modelos de funciones mincerianas (FM) (Mincer, 1974) de ingresos personales. Tradicionalmente, dichos modelos estiman parámetros que se interpretan como indicadores de la relación entre salarios devengados y una serie de variables pre-determinadas que los influyen.

Una variante de las FM es la técnica propuesta por Blinder y también por Oaxaca, y supone que en ausencia de discriminación, los ingresos generados por las dotaciones de capital humano deberían ser idénticos para los segmentos de grupos que se estudian, de forma que si se equiparan las diferencias en dotaciones y segregación en ciertas ocupaciones y aún se registraran diferencias, éstas podrían atribuirse a la discriminación. Es decir, la discriminación se estima con un carácter residual, una vez que se identifican las diferencias del primer tipo o diferencias explicadas. De acuerdo a lo anterior, las ecuaciones de ingreso tienen la expresión siguiente:

$$\ln Y_h = X_h b_h + U_h \quad \ln Y_m = X_m b_m + U_m \quad (4)$$

En (4), los subíndices denotan el sexo de los individuos $\ln Y$ es el vector columna de los logaritmos de los ingresos, X es la matriz de variables independientes y b es el vector columna de coeficientes a estimar. Los U son los términos de perturbación.

Suponiendo que los errores se distribuyen normalmente con media cero $E(U_h) = E(U_m) = 0$ y varianza constante y evaluando las funciones en los valores promedio de las variables de la muestra, se cumple para una regresión estimada por OLS que:

$$\begin{aligned} \overline{\ln Y_h} &= \bar{X}_h \hat{\beta}_h \\ \overline{\ln Y_m} &= \bar{X}_m \hat{\beta}_m \end{aligned} \quad (5)$$

De tal forma que la diferencia en las medias de los logaritmos de ingreso estimados para ambos grupos es:

$$\overline{\ln Y_h} - \overline{\ln Y_m} = \bar{X}_h \hat{\beta}_h - \bar{X}_m \hat{\beta}_m \quad (6)$$

Siendo la diferencia entre los vectores de coeficientes de ambos grupos:

$$\Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m \quad \hat{\beta}_m = \hat{\beta}_h - \Delta \hat{\beta} \quad (7)$$

Sustituyendo (5) en (4), la ecuación queda finalmente:

$$\overline{\ln Y_h} - \overline{\ln Y_m} = (\bar{X}_h - \bar{X}_m) \hat{\beta}_h + \bar{X}_m \Delta \hat{\beta} \quad (8)$$

Esta ecuación expresa que la diferencia entre los logaritmos de los ingresos promedio de ambos grupos puede descomponerse en los efectos de diferencias, en sus respectivas dotaciones de capital humano y segregación y en los efectos de la discriminación, revelados por las diferencias en los coeficientes estimados.

Con esta ecuación se puede decir que una estimación de $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)$ es $(\bar{X}_h - \bar{X}_m) \hat{\beta}_h$ y una estimación de $\ln(D-1)$ es $\bar{X}_m \Delta \hat{\beta}$ (Oaxaca, 1973).

La diferencia $(\bar{X}_h - \bar{X}_m)$ representa las ventajas comparativas entre los sexos respecto a sus dotaciones de capital humano y a su concentración en las

diversas actividades que cada uno desempeña. De aquí que $(\bar{X}_h - \bar{X}_m) \hat{\beta}_h$ es una estimación de $\ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0$, es decir, la diferencia de salarios respecto a las dotaciones de capital humano y de la segregación, ponderando con la tasa de retorno el salario de los hombres.

El término $\Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m$ expresa la diferencia entre los coeficientes equivalentes a la parte discriminatoria por sexo, en esta expresión cada coeficiente β representa la tasa de retorno al salario de acuerdo a las características en capital humano y a la ocupación desempeñada.

Otra ecuación similar se obtiene ponderando las diferencias de las medias con las tasas de retorno correspondientes a las mujeres y las diferencias de los coeficientes con la media de las variables de los hombres.

$$\overline{\ln Y_h} - \overline{\ln Y_m} = (\bar{X}_h - \bar{X}_m) \hat{\beta}_m + \bar{X}_h \Delta \hat{\beta} \quad (9)$$

Con la ecuación (9) también se obtienen estimaciones equivalentes a la siguiente expresión:

$$\begin{aligned} \ln\left(\frac{Y_h}{Y_m}\right)^0 &= \hat{\beta}_m (\bar{X}_h - \bar{X}_m) \quad y \\ \ln(D+1) &= \bar{X}_h \Delta \hat{\beta} \end{aligned} \quad (10)$$

La función de capital humano que presenta Mincer (1974) distingue entre las inversiones en la escolaridad y posescolaridad, las últimas representarían un entrenamiento o experiencia en el trabajo, la función de ingreso básica incluye el total de años de escolaridad y de experiencia.

Esta ecuación se estima empíricamente como una función logarítmica lineal, la cual es una enunciación comúnmente empleada en la bibliografía sobre el tema. El término cuadrático para los años de experiencia incorpora los rendimientos decrecientes del entrenamiento recibido como práctica en el mercado laboral. La ecuación se escribe así:

$$\begin{aligned} \ln Y_i &= \beta_0 + \beta_1 \text{ESCTOT}_i + \beta_2 \text{EXPERIE}_i \\ &+ \beta_3 \text{EXPERIE}_i^2 + X \beta + \mu_i \end{aligned} \quad (11)$$

Donde para cada individuo i (hombre o mujer) $\ln Y_i$ es el logaritmo natural del ingreso por hora de

trabajo, $ESCTOT_i$ son los años de escolaridad -formal y/o técnica-, $EXPERIE_i$ representa los años de experiencia, $EXPERIE^2$ son los años de experiencia al cuadrado y X es una matriz de variables de control, donde se incluyen el perfil personal, familiar y características de la demanda laboral, μ_i es el término residual.

Las relaciones entre las variables en la función (11) son las siguientes: el coeficiente asociado a la escolaridad representa su tasa de rendimiento, es decir, el cambio porcentual del ingreso ocasionado por un año adicional de escolaridad. La experiencia no se observa directamente en la base de datos, por lo tanto, se construye con la edad de la persona menos los años de escolaridad, menos seis. La experiencia al cuadrado capta la depreciación del capital humano.

Es importante mencionar que la medición de la experiencia equipara la permanencia laboral de los hombres y las mujeres durante un ciclo de vida productiva, sin tomar en cuenta el perfil de permanencia laboral propio de la mujer, asociado comúnmente con una discontinuidad, por la cual la experiencia femenina puede estar sobrestimada. En el resto de los coeficientes en (11) se espera que sus signos y magnitudes concuerden con las hipótesis de capital humano.

Resultados

Los resultados del análisis de la descomposición de la discriminación salarial se muestran en los cuadros 1 y 2 del anexo. En forma general se obtuvo que la discriminación existe, sin embargo es relativamente baja en el área urbana, lo cual puede ser el resultado, entre otras cosas, de la creciente participación en la actividad productiva, de una mujer más preparada académicamente. La brecha salarial que aún persiste se localiza en forma importante en el sector manufacturero, típicamente de predominio masculino, y en el de servicios, típicamente de predominio femenino.

La investigación realizada comprobó que la mujer rural percibe un salario significativamente menor al del hombre, sin que ello quiera decir que la mujer sea menos productiva o capaz. En esta área, los efectos discriminatorios más importantes se aprecian en las ocupaciones donde las mujeres se desempeñan como vendedoras y dependientas.

Tanto en el área rural como en la urbana, las mujeres están concentradas en campos dentro del

bienestar social, el sector terciario o en ocupaciones de comunicación o atención al público que parecen ser una extensión natural de su papel de madre y esposa.

Otra forma de discriminación importante corresponde a la condición del estado civil. Sobre este asunto se encontró que la mujer casada enfrenta una mayor discriminación, situación más acentuada en el mercado laboral del área rural. Este resultado coincide con el obtenido en otras investigaciones donde se encuentra evidencia de discriminación positiva -discriminar en perjuicio del hombre- en empresas que tienen como política la contratación de mujeres, porque está demostrado que son más eficientes en el trabajo, cumplen mejor los horarios y tienen mayor disponibilidad para el trabajo en equipo en comparación con el hombre. Sin embargo, en muchos casos se preferiría contratar a la mujer "no casada" y sin hijos, porque como a menudo se argumenta, en este grupo, a diferencia del segmento de las casadas o con hijos, las responsabilidades en el entorno familiar, no entran en conflicto con su trabajo (Cunningham, 2001).

La discriminación está fuertemente asociada a la estructura del mercado de trabajo (EMT) que ofrece salarios distintos, según sexo y sin tener en cuenta otras características que influyen en el rendimiento potencial favorables a la mujer. En este sentido, la discriminación contiene un criterio de alto prejuicio social, es decir, una preferencia subjetiva de contratación y pago salarial favorable al trabajador y una aversión en perjuicio de la trabajadora.

Aún reconociendo que parte de las diferencias de ingreso entre sexos responden a decisiones individuales sobre trabajar o no hacerlo, la existencia de un sesgo de selección negativo implica que quienes actualmente no trabajan, estarían dispuestos a hacerlo si el salario de oferta fuera más alto que el salario de reserva. De esta forma, las personas fuera del mercado laboral, especialmente las mujeres, poseen ciertas características no observadas y que presionan hacia arriba el salario de oferta, incrementando la probabilidad de decidir no entrar en el mercado de trabajo.

Los hallazgos empíricos de esta investigación sugieren ejercer una política laboral que reduzca efectivamente la brecha entre el salario ofrecido y el salario de reserva, a fin de incrementar la probabilidad de participación laboral de la mujer. Estrategias especiales se requieren en grupos urbanos y rurales de mujeres adultas, casadas y con hijo(a)s. Las polí-

ticas laborales que incidan en el aumento del salario que la EMT ofrece a la mujer, pueden ser más efectivas que los programas enfocados a disminuir el salario de reserva.

Por otra parte, es deseable que se estimule el empleo y el salario en ocupaciones e industrias donde existe un predominio femenino en lugar de generar legislaciones que promuevan una equidad de pago entre sexos. Ya que cuando se analizan los salarios de hombres y mujeres que desempeñan un mismo trabajo, las diferencias prácticamente desaparecen, puesto que gran parte de la brecha salarial, se encuentra en las diferencias de calificación de los puestos de trabajo que desarrollan unas y otros, es decir, las mujeres cobran menos que los hombres porque realizan trabajos de menor calificación.

Conviene recordar que el mercado de trabajo no es neutral, en el sentido de otorgar un mismo valor a los trabajos típicos masculinos y los típicos femeninos. Por lo tanto, para terminar con la discriminación se sugiere favorecer "un mismo salario para los trabajos de igual valor" en lugar de promover "un mismo salario para los mismos trabajos", ya que los trabajos feminizados son trabajos subvalorados.

La discriminación salarial por razón de género puede tener efectos negativos sobre la productividad,

sin embargo, no siempre resulta fácil identificar las fuentes de discriminación y las formas de mejorar la igualdad de trato, pero la acción encaminada a eliminar la desigualdad basada en el género y a mejorar las oportunidades que se les ofrecen a las mujeres puede significar una importante ventaja para la eficiencia de una empresa u organización en particular, y para la sociedad en general.

Resumen

Esta investigación estimó ecuaciones tipo Mincer para hombres y mujeres, para medir la diferencia en los salarios que no pueden ser explicados por características personales (teoría del capital humano) ni por determinantes potenciales de demanda laboral. De acuerdo a autores como A. Blinder y R. Oaxaca, la brecha salarial se descompone en dos partes. La primera contiene diferencias entre grupos asociadas al capital humano como son la educación y las habilidades y la segunda es la discriminación real. El estudio, también incorpora el concepto de sesgo de selección muestral y aplica la técnica econométrica de Heckman para resolverlo. El estudio reveló que en general, el 85% de la discriminación es el efecto de la estructura salarial vigente en el mercado de

Tabla I. México: Descomposición de la brecha de ingreso entre sexos estimado de las funciones de ingreso en el Área Urbana, 2000

Variable	Efectos bajo la estructura del salario femenino vigente*		Efectos bajo la estructura del salario masculino vigente**	
	Dotación personal	Discriminación	Dotación personal	Discriminación
	$(\bar{X}_h - \bar{X}_m)\hat{\beta}_m$	$\Delta\bar{w}_m = \Delta\beta\bar{X}_h$	$(\bar{X}_h - \bar{X}_m)\hat{\beta}_h$	$\Delta\bar{w}_h = \Delta\beta\bar{X}_m$
Escolaridad	-0.00967	0.03990	-0.01061	0.04085
Experiencia	0.02133	-0.02984	0.02020	-0.02872
Estado civil	-0.01720	-0.15001	-0.06957	-0.09764
Estrato socioeconómico	0.00218	-0.07913	0.00205	-0.07900
Posición en el empleo	0.03181	0.29385	0.01594	0.30972
Ubicación geográfica	0.00052	0.06775	-0.00080	0.06907
Rama de actividad	-0.01042	0.02556	-0.00442	0.01956
Ocupación principal	-0.03688	-0.01578	-0.02310	-0.02956
Constante	0.00000	0.09137	0.00000	0.09137
Sumatoria	-0.01832	0.24365	-0.07032	0.29564

* El salario femenino vigente puede ser aplicado a hombres y mujeres por igual en un mercado de trabajo no discriminatorio.

** El salario masculino vigente puede ser aplicado a hombres y mujeres por igual en un mercado de trabajo no discriminatorio.

Nota: Un signo negativo implica ventaja femenina, columnas 2 y 4.
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH-2000 del INEGI.

Tabla II. México: Descomposición de la brecha de ingreso entre sexos estimado de las funciones de ingreso en el Área Rural, 2000

Variable	Efectos bajo la estructura del salario femenino vigente*		Efectos bajo la estructura del salario masculino vigente**	
	Dotación personal	Discriminación	Dotación personal	Discriminación
	$(\bar{X}_h - \bar{X}_m)\hat{\beta}_m$	$\Delta\bar{w}_m = \Delta\beta\bar{X}_h$	$(\bar{X}_h - \bar{X}_m)\hat{\beta}_h$	$\Delta\bar{w}_h = \Delta\beta\bar{X}_m$
Escolaridad	-0.04340	-0.15019	-0.02514	-0.16844
Experiencia	0.03836	-0.22436	0.00812	-0.19412
Estado civil	-0.02693	0.28448	0.05166	0.20589
Estrato socioeconómico	-0.02052	-0.11372	-0.02313	-0.11111
Posición en el empleo	-0.00113	-0.23986	0.06012	-0.30111
Ubicación geográfica	-0.00037	0.02581	-0.00462	0.03006
Rama de actividad	-0.03418	-0.00666	-0.03301	-0.00783
Ocupación principal	-0.00749	0.08549	-0.06567	0.14367
Constante	0.00000	0.76832	0.00000	0.76832
Sumatoria	-0.09566	0.42931	-0.03168	0.36534

* El salario femenino vigente puede ser aplicado a hombres y mujeres por igual en un mercado de trabajo no discriminatorio.

** El salario masculino vigente puede ser aplicado a hombres y mujeres por igual en un mercado de trabajo no discriminatorio.

Nota: Un signo negativo implica ventaja femenina, columnas 2 y 4.
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH-2000 del INEGI.

trabajo, mientras que el restante 15% se explica por una mayor productividad marginal de la mujer en comparación con la del varón, la cual no se refleja en el salario que recibe. La muestra usada proviene de la encuesta de ingresos y gastos de los hogares en México del 2000 (ENIGH-00) del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Palabras clave: Mercado laboral, Análisis de género, Discriminación.

Abstract

This research estimated equations of the Mincer type, distinguishing between male and female workers, to explain the differences in salaries that cannot be explained by personal characteristics (human capital theory) and the potential determinants of labor demand. The estimation was based on A. Blinder and R. Oaxaca's works, these are broken down into two parts. The first, in terms of differences among the groups in levels of education and abilities or human capital; and the second part is the real discrimination. The study, also showed sample-selection bias and the econometric technique to solve this using Heckman's tool. The results showed sample selection bias in urban areas. Finally, the results indicated that the 85% of discrimination can be explained by the wage structure in the labor market, while the remaining 15% is explained by the greater marginal product of women vs. men and cannot be returned to the labor market. The samples used are from the income and expenditure survey for Mexican households for the year 2000 (ENIGH-00) collected by the Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Keywords: Labor market, Gender analysis, Discrimination.

Referencias

1. INEGI. Censos de Población y Vivienda 1990 y 2000. México.
2. CONAPO (2002). "Cultura Demográfica en México". Web site: <http://www.conapo.gob.mx>.
3. Blinder, A. (1973). "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimate." *The Journal Of Human Resources*. Vol. VIII (4): 436-453.
4. Oaxaca, R. (1973). "Male-Female Wage Differentials In Urban Labor Market." *International Economic Review*, 14 (3): 693-709.
5. Ashenfelter, O. and R. Oaxaca (1987). "The Economics of Discrimination: Economists enter the outroom." *American Economic Review*. Papers And Proceeding 77 (2): 321-325.
6. Polachek, S. y C. Goldin (1987). "Residual Differences by Sex. Perspectives on the Gender Gap In Earnings." *The American Economic Review*. Papers and Proceeding, 77 (2): 143-155.
7. Psacharopoulos, G. y Z. Tzannatos (1992). *Case Studies On Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology*. The World Bank. Washington D.C.
8. Blau, F. and L. Kahn (1996). "Wage Structure and Gender Earning Differentials: An International Comparison." *Economica*, 63: S29-S62.
9. The World Bank. (2001). *The Economics of Gender in Mexico. Work, Family, State, and Market*. Elizabeth G. Katz, Maria C. Correia Editors. Washington D.C. USA.
10. Heckman, J. (1979). "Sample Bias As a Specification Error." *Econometrica*, 47 (1): 153-161.
11. Becker, G. (1971). *The Economics Of Discrimination*. Second Edition. The University of Chicago Press. Chicago and London.
12. Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
13. Cunningham, Wendy (2001). "Breadwinner versus Caregiver: Labour Force Participation and Sectorial Choice over the Mexican Business Cycle." In Elizabeth G. Katz and Maria C. Correia eds. *The Economic of Gender in Mexico*. The World Bank, Washington, D.C.
14. Instituto Nacional de Geografía Informática y Estadística, INEGI (2000). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH-2000)*. México.