

DISCRIMINACIÓN LABORAL A NIVEL PROFESIONAL DE LA MUJER EN MÉXICO CASO: CIUDAD JUÁREZ EN LA MANUFACTURA

Arq. Adriana Urquidi

Lic. Nancy Valencia

Lic. Vicente Zarate

Lic. Christian Huerta

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Abstract

The penetration of women in the workplace has led to many changes in attitudes and behavior patterns of social circles, economic and political, including the workplace, society and family. These changes have also been manifested in laws, especially in Mexican law that establishes the rights of women workers and which seeks gender equality, but the reality is that employment discrimination remains a problem today in Mexico. Despite the efforts of women to enter the labor market, their level of participation remains far below the male. Especially this gender inequality is more prominent leadership positions and decision-making in organizations.

Keywords: Gender, Woman, Discrimination, Mexico, Ciudad Juarez, twin plant, professional

Resumen

La penetración de la mujer en el ámbito laboral ha provocado muchos cambios en las actitudes y modelos de comportamiento de los círculos sociales, económicos y políticos, incluidos la vida laboral, social y familiar. Estos cambios también se han visto manifestados en las leyes, especialmente en la legislación mexicana en donde se establecen los derechos de las trabajadoras y en donde se busca la equidad entre los géneros, sin embargo la realidad es que la discriminación laboral sigue siendo un problema actual en México. A pesar del esfuerzo de las mujeres por penetrar al mercado laboral, su nivel de participación sigue

estando muy por debajo del masculino. Especialmente esta desigualdad de género es más notoria en los puestos de dirección y en la toma de decisiones de las organizaciones.

Palabras Clave: Género, Mujer, Discriminación, México, Cd. Juárez, Manufactura, Profesional

Introducción

Un aspecto negativo de la cultura mexicana es la discriminación de la mujer. En México comúnmente se ha pensado que la maternidad, el cuidado de los hijos, del marido y atender el hogar son la razón de ser de toda mujer y nada más. Es por eso, que erróneamente se ha excluido a la mujer de las actividades económicas, culturales, políticas, deportivas, entre otras. Basados en el pensamiento de la razón de ser de toda mujer, a esta se le han asignado actividades propiamente de su sexo que anteriormente se mencionaron: el cuidado del hogar y de los hijos, bajo el título de niñera y/o la Sra. que limpia la casa; por poner un ejemplo.

Es frecuente que las mujeres sean injustamente mal tratadas por la sociedad y que tengan pocas oportunidades de crecimiento y que no se les permita que tengan voz política para cambiar esta situación que tanto las perjudica.

En la mayoría de las sociedades las oportunidades para hombres y mujeres no son equitativas. Es por tal que en la presente investigación se exponen algunas de las áreas que se necesitan fortalecer en las mujeres que son económicamente activas. Ya que a pesar de los diversos cambios socioeconómicos que se han presentado en México, las mujeres siguen encontrando barreras que le impiden lograr su desarrollo y realización personal, retrasando de esta manera al país. Algunas de estas barreras que se mencionan son: la discriminación de la mujer en la educación, la contratación, la capacitación y la discriminación salarial.

Definición y conceptos básicos de discriminación

La discriminación, según la Real Academia Española (RAE), proviene del latín y se refiere a: “Separar”, “distinguir”, “diferenciar una cosa de la otra”.

La acción de discriminar puede tener diferentes significados. El primero de ellos es que es transitivo, que gramaticalmente se describe como un diferenciador entre cosas o personas (lo, la, los, las). Por ejemplo, si tal complemento se refiere únicamente a persona del género masculino, son prioritarios los pronombres *le*, *les* en concurrencia con los anteriores. Es decir, la oración en que aparece un verbo con tal combinación se llama transitiva. Otra de las definiciones del significado transitivo con relación con la discriminación, es la acción de

percibir, darse cuenta y/o distinguir con la mente o los sentidos de las diferencias entre las cosas. Hacer una distinción adversa respecto a algo o a alguien (Groos 1978:7) también se considera como un significado de discriminar.

Independientemente de las definiciones que tenga la palabra discriminar, esta se clasifica en dos formas: discriminación positiva o afirmativa, que significa reconocimiento o diferenciación, enderezar o reparar injusticias históricas, reparar discriminación social o estructural, crear diversidad o una representación proporcional de los grupos, evitar disturbios sociales, crear una mayor eficacia del sistema socioeconómico y construir un medio de construir la nación¹⁷. La discriminación negativa, que es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios.

Aspectos generales de la discriminación laboral en México

En el artículo 7mo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948¹⁸, puede leerse que:

Todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Bajo esta declaración de los Derechos Humanos, queda claramente estipulado que todos los seres humanos son iguales ante la ley y por ende tienen igual derecho a recibir protección bajo la ley. Sin embargo, al estar conscientes de que la discriminación es un hecho que existe y se da en todos los ámbitos, esta declaración enfatiza que todos los seres humanos tienen el derecho de manera equitativa a recibir protección contra toda discriminación.

En el capítulo I de los Derechos Humanos y sus Garantías, artículo 1ero, se menciona lo siguiente:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (CPEUM, 2012: artículo 1)

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos es más explícita en cuanto a la descripción de las diferentes maneras de discriminación que están estipuladamente prohibidas en México y entre todos los mexicanos.

¹⁷ Tomado del informe del Relator Especial Marc Bossuyt, sobre el concepto y la práctica de la acción afirmativa para la Subcomisión de Promoción de los Derechos Humanos de la ONU.

¹⁸ Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de Diciembre de 1948.

El artículo 29 de la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos también establece lo siguiente:

En los decretos que se expiden, no podrá restringirse ni suspenderse el ejercicio de los derechos a la no discriminación...(CPEUM, 2012: artículo 29)

Por lo anterior, la Constitución advierte que ante cualquier expedición de algún nuevo decreto o Ley ninguno podrá estipularse si alguno tratase de alguna forma de discriminar, ya que contradeciría esta Ley.

Ahora bien, La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3ero estipula lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Con enfoque en el 2do párrafo, deja muy claro que no podrán hacerse distinciones entre los trabajadores por cualquier motivo, por este caso, por sexo.

Queda entonces claro que las leyes, en especial las leyes mexicanas no dan crédito a que exista algún tipo de discriminación negativa que perjudique a alguna persona, por su condición social y laboral. Sin embargo la realidad es otra.

Históricamente la población de hombres en México ha tenido tendencia a adoptar una actitud de tipo machista.

El machismo, según la Real Académica Española, es la actitud de prepotencia de los hombres respecto de las mujeres. Se trata de un conjunto de prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el género femenino.

Afortunadamente en nuestro país, con el pasar de los años el “machismo” ha tendido a la baja, mas sin embargo aún no desaparece del todo. Debido a los estereotipos masculinos creados bajo este término “machista”, se deriva la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Datos estadísticos de las mujeres en México

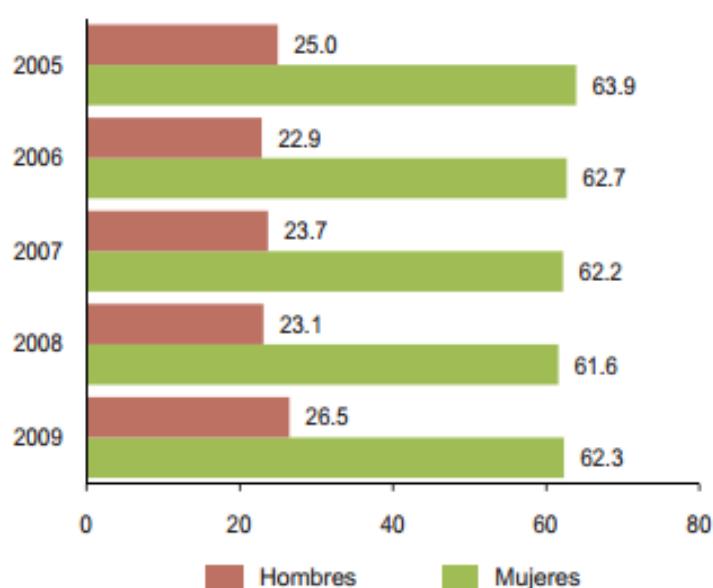
El trabajo que se precisa para mantenerse durante la vida no solo se lleva a cabo en los centros o espacios laborales, sino que otra parte de este trabajo se emplea en el hogar no percibiendo remuneración alguna. Este trabajo no remunerado tiene un alto valor, ya que

según estadísticas del INEGI, el trabajo no remunerado representa cerca de una cuarta parte del Producto Interno Bruto (PIB) del país.

Para ser más precisos, el trabajo no reenumerado se refiere a las actividades domésticas, actividades económicas no reenumeradas, servicio a la comunidad, mantenimiento y reparación de los bienes del hogar, autoconstrucción de la vivienda y el cuidado de niños, enfermos y ancianos.

La figura núm. 1 nos muestra que dos de cada tres mujeres desempeñan un trabajo no remunerado, frente a uno de cada cuatro hombres.

Figura 1.Tasa de participación en el trabajo **no reenumerado** por sexo 2005-2009.

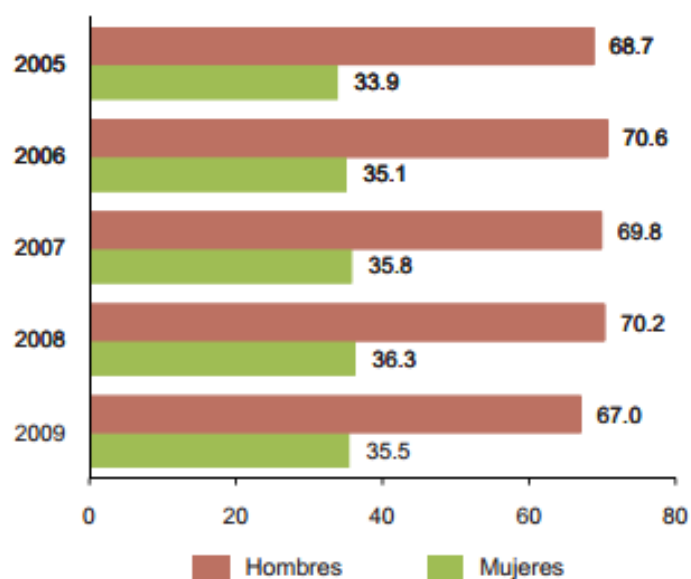


Fuente: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2009. Segundo trimestre. Base de datos.

Es decir el 62% de las mujeres desempeñan un trabajo no remunerado a diferencia de un 25% de la población masculina que desempeñan esta labor. Lo que significa que todavía seguimos siendo una población tradicional.

En el periodo 2005-2009 la participación de las mujeres en el trabajo remunerado es inferior a la de los hombres, alrededor de 35 de cada 100 mujeres contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera remunerada; en cambio, prácticamente 70 de cada 100 hombres perciben una remuneración por su trabajo, lo que significa que por cada mujer remunerada presente en el mercado laboral hay dos hombres. (INEGI, 2009).

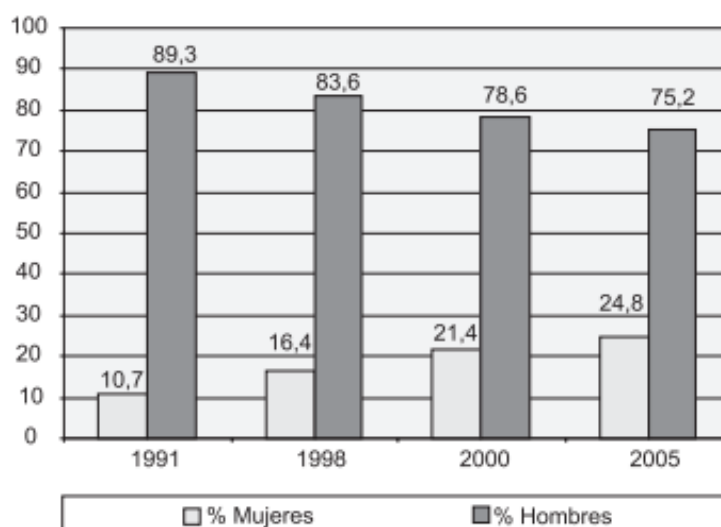
Figura 2.Tasa de participación en el trabajo remunerado por sexo 2005-2009



Fuente: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005-2009. Segundo trimestre. Base de datos.

Esto significa que ha habido un cambio en el pasar de los años en donde la participación de la mujer ha incrementado, bajo este contexto la participación de la mujer a niveles gerenciales a ha ido a la alza durante los últimos años. Tal como muestra la figura 3, en 1991 las mujeres solo representaban el 10% dentro de los puestos directivos en comparación con los hombres; para el 2005 hubo un incremento de este género del 14%.

Figura 3.Funcionarios y directivos (hombres y mujeres) que ganan más de 5 S.M.



Fuente: Elaborado por Gina Zabłudovsky con base en Inegi. (1991). Encuesta Nacional de Empleo; Inegi. (1998). Encuesta Nacional de Empleo; Inegi. (2000). Encuesta Nacional de Empleo; Inegi. (2005). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Es así como la diferenciación entre los cargos en primer nivel en las empresas de acuerdo a Zabłudovsky, 2005, p. 21 se observa de la siguiente forma: “Tomando en cuenta la dirección general y los cargos de alta gerencia más importantes por debajo de ella se puede observar que las mujeres representan el 13.4% de los cargos dirigentes más importantes. Tal como lo muestra el cuadro 1, un alto porcentaje de la participación de las mujeres se concentra dentro de las áreas de relaciones públicas, mercadotecnia y recursos humanos.”

Cuadro 1. Presencia de hombres y mujeres en los distintos cargos de dirección

Puesto	% Mujeres	% Hombres
Director general	0,9	99,1
Área admón. y finanzas	7,9	92,1
Área de operaciones	5,0	95,0
Área de mercadotecnia	27,0	73,0
Área comercial	7,2	92,8
Área de informática y sistemas	8,6	91,4
Área de recursos humanos	24,8	75,2
Área de relaciones públicas	41,1	58,9
Total	13,4	86,6

Fuente: Elaborado por Gina Zabłudovsky con base en datos de la *Revista Expansión*, 2005

La apertura a puestos gerenciales mediante la habilitación profesional de las mujeres

La participación de las mujeres en la educación superior es de gran importancia en relación con los puestos gerenciales a los cuales aspiran ascender.

Según los datos estadísticos del INEGI del Sistema Educativo Nacional en licenciatura universitaria y tecnológica la distribución de la matrícula es de 103 hombres por cada 100 mujeres. En contraste en la normal licenciatura, donde se prepara a los docentes de educación preescolar, primaria, secundaria, especial y educación física existe un predominio femenino con casi tres cuartas partes de la matrícula total. Hace casi dos décadas, en 1990, sólo una tercera parte de la matrícula en posgrado correspondía a las mujeres (32.2%); en el 2007 su participación porcentual alcanza 49.4% del total.

Cuadro 2.Matricula en educación superior por nivel educativo y sexo 2007 – 2008

	Nivel educativo y sexo	Absoluto	Relativo	
	Educación superior	2 623 367	100.0	
	Hombres	1 304 608	49.7	
	Mujeres	1 318 759	50.3	
	Técnico superior	84 812	100.0	
	Hombres	48 486	57.2	
	Mujeres	36 326	42.8	
	Normal licenciatura	132 084	100.0	
	Hombres	38 064	28.8	
	Mujeres	94 020	71.2	
	Licenciatura universitaria y tecnológica	2 232 189	100.0	
	Hombres	1 129 860	50.6	
	Mujeres	1 102 329	49.4	
Fuente:	Posgrado	174 282	100.0	SEP. Sistema
Educativo	Hombres	88 198	50.6	de los Estados
Unidos	Mujeres	86 084	49.4	Mexicanos.

Principales cifras. Ciclo escolar 2007-2008

En base al cuadro 2 se muestra que las mujeres de educación superior tienen mayores índices de concluir un nivel de estudio profesional con respecto a los hombres. A pesar de lo que indican estas estadísticas las mujeres persisten menores ingresos y oportunidades de ascenso dentro del ámbito laboral.

Las mujeres en el ámbito profesional al norte del país

La introducción de las maquiladoras en nuestro país fue en el año de 1965, como parte de un proyecto alternativo de industrialización, llamado Programa de industrialización fronteriza, el cual consistía en proveer de empleo a varias ciudades fronterizas, colindantes con Estados Unidos. Las primeras maquiladoras se establecieron en las ciudades de Tijuana, Ciudad Juárez, Matamoros, Mexicali y Nogales. En sus primeros años estas grandes fábricas se caracterizaron por el uso intensivo de la fuerza de trabajo, en actividades de ensamblaje, reduciendo al máximo costos de material y mano de obra, contratando mayormente a mujeres jóvenes.

En la industria maquiladora de Ciudad Juárez predomina el estereotipo de la mujer como sujeto sexual y no como trabajadora, a la que hay que disciplinar y controlar por su condición femenina. Este hecho forma parte de la división sexual del trabajo, que se refiere a la relación entre la familia como ámbito de reproducción y el mercado como de la producción, pudiéndose observar de esta manera una diferencia o desigualdad entre el hombre y la mujer. Los criterios de diferenciación entre el hombre y la mujer comprenden la

segregación ocupacional y la discriminación salarial. En cuanto a las ocupaciones, estas son desvalorizadas y se estigmatiza con los atributos negativos que se adjudican a la feminidad, convirtiéndose así en el argumento para otorgar bajos salarios. En este caso de la industria maquiladora, investigadoras como Cooper (1996) o Wrigth (1996) en su momento mostraron una preocupación en que una fuente de empleo que desde sus inicios es para las mujeres, presentara una tendencia creciente hacia la contratación de hombres, ya que las mujeres son las que tienen menos oportunidades que los hombres en el mercado de trabajo formal. Ver: De la O, 2006: pp. 33-55

Es curioso ver que la percepción de los cargos de autoridad y liderazgo son considerados como prototipos de lo masculino dentro de las organizaciones. Varios estudios han demostrado que la brecha existente entre la presencia masculina y femenina en los puestos de dirección tiene que ver tanto por factores socioculturales de carácter general como por elementos más específicos relacionados con la cultura organizacional. En este sentido se puede afirmar que las organizaciones asignan funciones diferenciadas para hombres y mujeres (Burell y Hearn, 1989; Eagly y Karau, 1992, 2002). En el caso de la industria maquiladora se pueden dar casos muy particulares sobre la discriminación de la mujer o la diferenciación entre los sexos ya que depende mucho de los factores socioculturales de carácter general como de la cultura organizacional existente en cada organización. Sin embargo no se descarta el favoritismo existente en mucho de los casos.

Las principales dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral para alcanzar puestos gerenciales y directivos

El ascenso de la mujer a puestos importantes dentro de las empresas maquiladoras, es cada vez más frecuente, las mujeres poco a poco han ido ganando espacio en el terreno laboral y específicamente en puestos de responsabilidad, sin embargo existen factores que atrasan este proceso, uno de ellos es tener el equilibrio entre la vida profesional y el ámbito privado “Son muchas las mujeres que no están dispuestas a renunciar a una vida familiar satisfactoria en pro de su desarrollo profesional” (Chinchilla; García & Anna Mercade, 1999; 43), este ha sido uno de los grandes dilemas del sexo femenino que enfrentan dentro de las empresas maquiladoras, y a través de la historia ha tenido que elegir diferentes caminos para la solución de este problema: En primer lugar se encuentra renunciar a cualquier tipo de vida profesional; en segundo, renunciar a su propia feminidad y adaptarse a las maneras y pautas del comportamiento masculino y por último decidir ser madres y enfrentarse con los obstáculos que genera este hecho, dentro del contexto laboral.

Otro obstáculo que frecuentemente experimentan las mujeres son las barreras de entradas, estas se refieren, como su nombre lo expresa a las barreras puestas en el proceso de la contratación, generalmente las mujeres que desean alcanzar un puesto directivo dentro de las empresas maquiladoras son jóvenes, recién graduadas de licenciatura o recién graduadas de postgrado. En las entrevistas de trabajo se enfrentaran, constantemente con preguntas de carácter personal, enfocadas principalmente en el interés que tiene la candidata en formar una familia. Inmediatamente la aspirante empieza a preguntarse cuál será la respuesta correcta, ya que si su contestación es afirmativa, el interesado pensara que por ese motivo se reducirá su interés al trabajo. De una manera más dura sucede con las mujeres que tienen hijos, las cuales en la mayoría de los casos se considera una equivocación contratarlas. Todos estos prejuicios y maneras de pensar suponen que la dedicación de una mujer al trabajo será inferior que los hombres, debido a que la mujer debe de atender las necesidades familiares.

Esta manera de pensar está perdiendo fuerza dentro del mercado laboral, ya que la mujer posee la capacidad de desarrollar las mismas actividades que los hombres con los mismos resultados.

Por último, otra dificultad a la que se enfrenta la mujer dentro de la entidad, son las barreras de promoción, estas en su mayoría están relacionadas con el diseño tradicional de las carreras directivas, las cuales no son compatibles con el ciclo vital femenino. “Considerando, por ejemplo, el caso de una mujer que desee formar una familia, podemos comprender que las fases del ciclo profesional en las que es necesario una mayor dedicación al trabajo coinciden en gran medida, con las fases del ciclo vital femenino más favorable para la maternidad” (Chinchilla; García & Anna Mercade, 1999; 36). Si la mujer decide ausentarse un tiempo del mercado laboral aunque sean unos pocos meses es probable que su promoción se vea afectada.

Conclusión

El liderazgo que enfrenta la mujer en nuestro país, en puestos directivos y como empresaria, suele presentar percepciones diferentes a la contraparte, especialmente en lo que se refiere a la edad y formación, en la mayoría de los casos existe una cierta inclinación a dirigir y delegar actividades con un toque maternal, pero por otro lado existen mujeres que adoptan una autoridad más seria, con respecto a su imagen y relación con las personas a su cargo, ocasionando en la mayoría de los casos que se le apliquen calificativos como “sargento”, “mandona”, “machota” entre otros, mientras que los hombres con idénticas características “tienen carácter”, “no se dejan tomar el pelo” o “sabe cuadrar a la gente”. La mujer de hoy que decide desarrollar una carrera directiva lucha constantemente por obtener la

valoración de su trabajo. Sin embargo nos encontramos ante un proceso de no retorno ya que se proyecta una creciente participación de la mujeres en puestos directivos dentro de empresas importantes, sobre todo en la industria maquiladora presente en Ciudad Juárez.

Hombres y mujeres, poseen distintas maneras de conocer y, por lo tanto de actuar. Tales diferenciaciones, lejos de conducir a dos realidades irreconocibles, se complementan. Cuando se logre adquirir la capacidad de comprender y aceptar esas diferencias con sus ventajas y desventajas, podremos desarrollar modelos de entidades que permitan una incorporación más natural de la mujer a las mismas, es decir, una incorporación que no le exija, que renuncie a su rol femenino, ni de obligar a la mujer que escoja entre la maternidad y el desarrollo de su profesión ya que esto podría llegar a tener consciencias nefastas para la sociedad en general.

Las empresas deben de diseñar nuevas culturas empresariales que permitan a la mujer desarrollar adecuadamente sus actividades, tomando en cuenta sus diferencias físicas, biológicas y psicológicas, generando nuevas tendencias organizacionales, encaminadas a mejorar su calidad de vida y la de sus familias, tales como: Guarderías en el lugar de trabajo, seguros médicos familiares y horarios más flexibles, esto representaría un avance considerado para la mujer como para todos los integrantes de la empresa.

El sexo femenino hoy en día tiene el derecho de exigir, que en las políticas públicas se elaboren narrativas más positivas sobre las actividades que esta realiza; sobre su participación con la familia y la sociedad y sobre sus necesidades y motivaciones. Otros aspectos posibles a desarrollar serian: la elaboración de un discurso sobre la equidad de género, de los derechos de las mujeres en todos los programas sociales del gobierno federal y de los estados, contribuirán en la toma de conciencia de la población sobre la importancia y necesidad de emprender acciones públicas específicas para las mujeres, e incluso acciones afirmativas.

Bibliografía:

- Borderias, Cristina; Carrasco, Cristina & Alemany, Carmen (1994). *Las Mujeres y el trabajo*. Barcelona Madrid.: ICARIA: FUHEM, D. L.
- Calvo, Serna (1994). “Acoso en las relaciones laborales” en *Revista de Relaciones Laborales en América Latina-Cono Sur*, Vol. 2. pp. 39.

Carillo, Jorge & Gomis, Redi (2011). “Un estudio sobre prácticas de empleo en firmas multinacionales en México: Un primer mapeo” en revista Frontera norte, Vol. 23, Julio-Diciembre. pp. 35-60.

Carrillo, Jorge & Hernández, Alberto (1985). *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*. México D.F.: Dirección General de publicaciones de la SEP.

Chinchilla, Nuria; García, Pilar & Mercade, Anna (1999). *Emprendiendo en Femenino*. Barcelona: Gestión 2000.

Consejo nacional de población (CONAPO) (1997, 1999,2000), *la situación demográfica de México, México*, Consejo Nacional de Población.

CPEUM, (2012) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* artículo 1, párrafo 5, Título primero, Capítulo 1, De los Derechos Humanos y sus Garantías. México: Última Reforma publicada DOF 15-10-2012.

Cooper, Jennifer A. “Cambio tecnológico: organización y resistencia. El caso de las telefonistas”, en J. Cooper, J., Teresita de Barbieri, Teresa Rendón, Estela Suarez y Esperanza Tuñón (Comps.) *Fuerza de trabajo femenina urbana en México*, UNAM-Miguel Ángel Porrúa, 1989, pp. 653-678.

De la Garza, Enrique & Salas, Carlos (Coordinadores) (2003). *Empleo segregación y salarios por genero, La situación del trabajo en México*. México: Editorial Plaza y Valdés S.A. de C.V.

De la O, María Eugenia (2006) “El trabajo de las mujeres en la industria de la maquiladora en México: balance de cuatro décadas de estudio”, en revista de Antropología Iberoamericana. Vol 1. Num. 3 Agosto-Diciembre. Pp. 404-427

F. Reskin, Barbara & Hartmann, Heidi I. (1991). *Women’s Work Men’s Work*. Washington, D.C.: National Academy Press

García, Brígida & Orlandina, Oliveira (2001), “Cambios socioeconómicos y división del trabajo en las familias mexicanas”, *Investigación Económica*, núm. 236, abril-junio, pp. 137-162

Groos, Barry (1978). *Discrimination in Reverse. Is Turnabout Fair Play?* New York: New York University Press.

INEGI (2009) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Segundo Trimestre. México: INEGI

INEGI (2009) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México: INEGI

INEGI. (2000). *Estadísticas de Empleo con Enfoque de Género*. México: INEGI.

- INEGI. (2010). *Mujeres y Hombres en México*. México: INEGI.
- Lagarde de los Ríos, Marcela; Brugada, Molina & Casanova Calam, Marbella (2005). *Trabajo y Género*. México. D.F.: Centro de producción editorial.
- LFT. (2012) *Ley Federal Del Trabajo* artículo 3, Título primero, Principios Generales, México: Última Reforma Publicada DOF 09-04-12.
- Martínez Vivot, Julio J. (1995). *Acoso Sexual en las relaciones laborales*. Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.
- Maruani, Margaret (2002). *Segregación vertical y horizontal*, Trabajo y emoleo de las mujeres. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Navarro, Castro; Gloria, Nerty & Gámez, Gastelum (2006). *Mujeres: Factor de cambio ejecutivas y empresarias Sinaloenses*. Culiacán Rosales, Sinaloa: 1ra edición agosto, de 2006, Editorial UAS. pp. 26, 27
- Oficina Internacional del trabajo (1990). *Conferencia Internacional del trabajo 87ª reunión. La protección de la maternidad en el trabajo*. México D.F.: Alfaomega grupo editorial.
- Orozco, Víctor (Coordinador) (2005). “Visiones de su Historia, Economía, Política y Cultura” en revista Chihuahua hoy, México: UACJ / Ichicult / Doble hélice, Tomo III
- Pagan, Jose A. & Miren Ullibarri (2000). “Group Heterogeneity and the Gender Earnings Gap in México” en revista Economía Mexicana, Volumen IX, núm. 1CIDE, pp. 23-40.
- Saldaña Rodríguez, Mauricio (2005). *Hostigamiento y discriminación sexual* .México D.F.: Vila Editores.
- Segerman & Peck, L.M. (1991). *Networking and mentoring. A woman’s guide*. Londres: Judy Piatkus Ltd.
- Will, Bom (1994). *Abrir paso, Orientación Laboral y profesional para mujeres*. Barcelona: El Roure Editorial, S.A.
- Wright, Melissa W. “El rostro de la invisibilidad”, en *Ciudades*, RNIU, Puebla, Mexico, num. 32, octubre-diciembre de 1996, pp. 59-63
- Zamudio Sánchez, Francisco José; Núñez Vera, Miriam & Gómez Salazar, Fausto (2010) “Estudio sobre la relación entre equidad de género y desarrollo humano en la región noreste de México, 1995-2005”. En revista Estudios Fronterizos, vol. 11, núm. 22, julio-diciembre, 2010, pp. 129-156.