



Universidad Internacional de La Rioja
Máster en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento

Género y diferencias salariales: El caso ecuatoriano en 2016

Trabajo Fin de Máster presentado por: María Gabriela Falconí Guamán.
Titulación: Máster en Intervención Social en Sociedades del Conocimiento.
Directora: Mar Rodríguez - Brioso

CATEGORÍA TESAURO: 3.4.4

RESUMEN

A nivel mundial, la diferencia de salario entre mujeres y hombres es una constante que se cumple sin importar el nivel de escolaridad del individuo o la industria en donde éste labore. El Ecuador no es la excepción con la particularidad de que, adicionalmente, es un país en proceso de desarrollo. La diferencia de salario es un fenómeno común en el mercado laboral, pero con pocas aplicaciones de política pública para remediarla. La brecha salarial sitúa a la mujer en una posición de vulnerabilidad y con altas probabilidades de sufrir o profundizar estados de pobreza. Mediante el uso de la descomposición econométrica propuesta por Blinder y Oaxaca (1973) se cuantificará la brecha y discriminación salarial a nivel nacional y para particularidades etnográficas que ocurrieron en el Ecuador durante el año 2016. Se busca con esta investigación brindar elementos empíricos para la creación de política pública que combata este fenómeno en el Ecuador.

ABSTRATC

At a global level, the wage gap between women and men is a constant that is met regardless of the level of schooling of the individual or the industry where he or she works. Ecuador is not the exception with the particularity that, additionally, it is a country in the process of economic development. Wage gap, is a socially accepted type of violence, but with few public policy applications to relieve it. This gap places women into a position of vulnerability and with high probabilities of suffering or deepening states of poverty. Applying Blinder and Oaxaca (1973) decomposition approach, I will compute the wage gap and wage discrimination at the national level and ethnographic peculiarities that occurred in Ecuador during 2016. This paper seeks to provide empirical elements for the creation of public policy to decrease or remove this phenomenon in Ecuador.

Palabras clave: Brecha, discriminación, salarios, violencia, mujeres

Key words: Gap, discrimination, wages, violence, women

ÍNDICE

I.- Introducción	2
II.- Objetivos de investigación	6
2.1.- Objetivo general	6
2.2.- Objetivos específicos.....	6
III.- Marco teórico	6
3.1.- Cuerpos legales e institucionalidad que norma la discriminación y brecha salarial en el Ecuador	7
3.2.- Aproximaciones conceptuales de la teoría sociológica en relación a la discriminación y brecha de salarios entre mujeres y hombres.....	12
3.3.- Aproximaciones conceptuales de la teoría económica en relación a la discriminación y brecha de salarios entre mujeres y hombres.....	15
3.4.- Cambios demográficos en Ecuador, participación de la mujer en el mercado laboral	21
3.5.- Revisión de aplicaciones de la metodología de Oaxaca Blinder	24
IV.- Metodología	25
V.- Resultados de la investigación	29
5.1.- Caracterización del mercado laboral en el Ecuador en 2016.....	29
5.2.- Discriminación salarial, evidencia empírica en Ecuador 2016	37
VI.- Discusión de los resultados obtenidos y propuestas de política pública.....	42
6.1.- Discusión de los resultados.....	42
6.2.- Propuesta de política pública	43
VII.- Conclusiones	49
Referencias	55

I.- Introducción

La Declaración de Naciones Unidas sobre la Violencia contra la Mujer del 20 de diciembre de 1993 conceptualiza como violencia a “todo acto en contra de la persona con base a la pertenencia del sexo femenino”. Dichos actos contemplan una serie de caracterizaciones que abarcan desde la violencia física y sexual hasta la violencia psicológica o patrimonial.

La Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en el artículo 11 literal d, señala que todas las mujeres tienen el derecho a “igual remuneración e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”.

Los dos párrafos anteriores señalan soluciones discursivas en relación a un grave fenómeno social que se vive a escala mundial, la discriminación salarial con perspectiva de género. Este tipo de violencia es el detonante de una serie de privaciones del bienestar de las mujeres provocando dependencia económica hacia sus parejas.

La discriminación salarial de género se ha convertido en un fenómeno que no diferencia raza, condición social o situación económica, al contrario, es un mal social generalizado que todas las sociedades y economías del mundo, sin importar su estado de desarrollo, presentan dentro de sus esquemas e instituciones.

La discriminación salarial por lo tanto se la puede encasillar como uno de los principales problemas que afrontan las mujeres en su cotidianidad y como el origen de otros males sociales que socavan sus derechos y libertades como personas, generando estados de privación del bienestar de las mujeres.

Este tipo de discriminación tiene orígenes en diversas facetas de la sociedad, existen componentes culturales y factores económicos que permiten o crean la existencia de este fenómeno social; desde un punto de vista sociológico, la discriminación salarial tiene fundamentos en la teoría del conflicto y en esquemas de relaciones de poder dentro y fuera del hogar que generan la repetición de estereotipos y comportamientos sociales que muestran como normal el hecho de pagar menos salario a una mujer simplemente por su sexo.

Retomando el concepto de la discriminación salarial, que consiste en pagar menor remuneración por un mismo trabajo por el simple hecho de poseer una característica diferenciadora, se debe considerar a este fenómeno como uno de los más perniciosos dentro de las categorías de violencia contra la mujer, tal como estipula la Resolución 1990/15 del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas del 24 de mayo de 1990.

La discriminación salarial se encuentra ligada a mecanismos intergeneracionales de pobreza, situaciones en las que las mujeres tienen una mayor probabilidad de sufrir este mal. El hecho de que una mujer reciba menor salario provoca que los ingresos totales de los hogares sean inferiores, con lo que las probabilidades de caer en estados de pobreza o vulnerabilidad aumentan, determinando así una lógica perversa de creación de pobreza y vulneración de derechos. Estas dinámicas se vuelven más críticas en el caso de hogares en donde la jefatura del hogar es llevada por una mujer.

Las economías en proceso de desarrollo tienen dentro de sus características principales la existencia de mercados laborales poco formales y elevadas tasas de subempleo o trabajo inadecuado. Estos esquemas de trabajo representan una plataforma en la que la discriminación salarial se desarrolla fácilmente; este factor acompañado de esquemas sociales patriarcales que minimizan el trabajo remunerado de las mujeres, provoca que la discriminación y la brecha salarial sean eventos socialmente aceptados.

Los cambios demográficos que están experimentando las economías en desarrollo tienen como principales determinantes a la inclusión, cada vez mayor, de la mujer dentro del mercado laboral; es evidente que con el pasar de las últimas décadas, el acceso de la mujer a los sistemas de educación universitaria ha tenido como resultado una mayor participación de estas en los mercados laborales.

Este aumento de los niveles de escolaridad acompañado de una mayor participación en el mercado laboral no ha ido de la mano con un incremento en la remuneración, al contrario, existen sectores de la economía que priman la participación de los hombres y el acceso de las mujeres a estas industrias es nulo o marginal. Adicionalmente, la vinculación de las mujeres a los mercados laborales estuvo vinculada a estereotipos patriarcales que encasillaron a las mujeres a la realización de ciertas actividades laborales generalmente vinculadas a la provisión de servicios relacionados a los quehaceres domésticos y de cuidado.

Esta feminización y división del trabajo tiene como consecuencia la existencia de patrones de discriminación salarial, fenómeno que se profundiza en economías con altos niveles de informalidad perpetuando de esa manera los esquemas de pobreza mencionados en párrafos anteriores.

Ecuador encaja en la realidad anteriormente descrita. La historia moderna de esta república se ha caracterizado por etapas de gran auge económico en las que la vinculación de la mujer a sistemas de educación superior y participación en el mercado laboral han sido una tónica regular y socialmente aceptada; los cambios demográficos que ha experimentado la sociedad ecuatoriana se encuentran ligados a los fenómenos de participación de la mujer en el escenario del trabajo remunerado.

Sin embargo, a pesar de estos avances, la brecha y discriminación salarial siguen siendo una problemática en la nación andina, en donde la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres promedia el 40% a nivel nacional. La estructura del mercado laboral ecuatoriano es como la de cualquier economía en desarrollo, es decir este mercado adolece de altas tasas de subempleo e informalidad y bajos niveles de ocupación adecuada, formalidad y desempleo.

De manera general, las mujeres ecuatorianas se vinculan al mercado laboral bajo esquemas de informalidad y subempleo, es justamente en estos segmentos del mercado laboral en donde la discriminación salarial se agudiza ya que en estos esquemas laborales no existen mecanismos de control remunerativo, provocando que las mujeres reciban en promedio menores ingresos laborales por un mismo trabajo en comparación a un hombre; este esquema se encuentra también determinado por los patrones machistas que se viven en la sociedad ecuatoriana.

Cuantificar la discriminación y brecha salarial ha sido un tema de gran interés dentro de la literatura que analiza al mercado laboral y al trabajo; en ese sentido existen una serie de aplicaciones metodológicas que permiten cuantificar las magnitudes de la discriminación y la brecha de salarios desde una perspectiva descriptiva y terminando en un enfoque analítico.

La brecha salarial se la puede identificar de una manera fácil y descriptiva ya que la misma es la simple diferencia del salario promedio que recibe una mujer menos el salario promedio que recibe un hombre, en cambio, la discriminación salarial es un fenómeno un poco más complicado de cuantificar, es necesario tomar factores en común entre mujeres y hombres

con la única diferencia, en este caso, del género de la persona. Para esta finalidad es necesaria la aplicación de modelos de regresión que permitan dicha agrupación y comparación de resultados de promedios salariales.

La metodología de Oaxaca Blinder aglomera las metodologías econométricas detalladas en el párrafo anterior, esta aplicación matemática permite agrupar y comparar individuos con las mismas características observables, cuya única diferencia es alguna característica en particular, en el caso específico de esta investigación es el género de la persona. Dentro de la metodología, el resultado obtenido se divide en dos componentes, un componente “explicado” que vincula las características observables con la diferencia en el salario y otro componente “no explicado” cuya resultado se interpreta como la discriminación.

Esta descomposición de los resultados de la estimación del ingreso laboral entre mujeres y hombres otorga un marco cuantitativo para determinar las diferencias de género en los salarios; dentro de las ventajas de la aplicación de esta herramienta se encuentra la posibilidad de estratificación de la discriminación para diferentes características etnográficas tales como la condición de pobreza o el nivel de instrucción.

Los resultados de la aplicación de la descomposición de salarios, acompañados de un análisis de la normativa legal e institucional vigente en el país, otorga herramientas para la recomendación de intervenciones de política pública que permitan en el corto y largo plazo eliminar la brecha salarial y erradicar la discriminación salarial entre mujeres y hombres en el Ecuador.

Las recomendaciones de política pública deben estar vinculadas al cambio de la estructura del mercado laboral ecuatoriano, la acumulación de capacidades para las mujeres que viven en condiciones de vulnerabilidad y el cambio de patrones culturales producto de una sociedad patriarcal que es vigente en el Ecuador del siglo XXI.

La presente investigación se desarrolla de la siguiente manera, la sección dos describe los objetivos de este estudio, la tercera sección detalla el marco teórico en donde se realiza un análisis de la normativa legal y el aparato institucional del Ecuador para eliminar la discriminación salarial acompañado de la revisión de literatura que analiza desde una perspectiva sociológica y económica los determinantes de la brecha y discriminación salarial en contra de las mujeres, además detalla la metodología de descomposición de Oaxaca Blinder, así como una revisión de aplicaciones de esta herramienta para diferentes

sociedades y la explicación de la fuente de información secundaria utilizada en esta investigación, la misma corresponde a la encuesta nacional de empleo y desempleo de diciembre de 2016.

En la sección cuarta se realiza un detalle de la metodología utilizada para este trabajo, la sección cinco detalla composición del mercado laboral ecuatoriano y la revisión de los resultados obtenidos con la aplicación de la metodología de Oaxaca Blinder; la sexta sección discute los resultados obtenidos y detalla las propuestas de política pública fruto del análisis de las secciones anteriores y cómo estas intervenciones podrían erradicar el fenómeno de la discriminación salarial en el Ecuador; finalmente la sección siete contiene las conclusiones de esta investigación.

II.- Objetivos de investigación

La identificación de los objetivos de una investigación es el primer paso, para la demarcación de metas que se persiguen aclarar en dicho documento; en este sentido la identificación de objetivos permite delimitar las hipótesis que se buscan no rechazar dentro de un ejercicio epistemológico de investigación; a continuación, se detallan el objetivo principal y los objetivos específicos que tiene este proyecto final de tesis.

2.1.- Objetivo general

Conocer la situación de la discriminación salarial en contra de las mujeres en el Ecuador en el año 2016.

2.2.- Objetivos específicos

1. Identificar cuáles son los aspectos que mayoritariamente determinan la brecha salarial.
2. Conocer los principales determinantes de las brechas salariales entre mujeres y hombres, en el Ecuador en el año 2016.
3. Identificar cuáles son los grupos sociodemográficos en los que existe una mayor discriminación salarial en contra de las mujeres.
4. Identificar el Marco Normativo vigente en el Ecuador para la eliminación de la brecha salarial en el país.

III.- Marco teórico

La literatura sobre discriminación y brecha salarial en contra de las mujeres es amplia y posee diferentes aristas de investigación que abarcan aspectos económicos, sociológicos e institucionales. Este fenómeno es generalizado en el mundo, no importa el tipo de economía

o sociedad. En todos los países del globo se han reportado asimetrías respecto a los ingresos laborales de las mujeres en relación a los hombres.

Ecuador no es la excepción, sin embargo, se han implantado una serie de aspectos legales e institucionales que buscan acabar con este fenómeno. Es necesario tomar en consideración que la economía ecuatoriana, como se analizará en las siguientes secciones de esta investigación, se encuentra en un estado de desarrollo y consolidación hacia un esquema de pleno empleo.

Bajo este esquema de pleno empleo, existe una mayor facilidad de controlar estas distorsiones del mercado laboral ya que existen mecanismos como la formalización de los contratos que permiten remunerar al individuo de acuerdo a las capacidades que tenga este y su nivel de productividad en donde el sexo de la persona no es una limitante para otorgar un salario equitativo entre mujeres y hombres.

En la presente sección se desarrolla el análisis del marco legal e institucional que tiene actualmente el Ecuador para controlar o erradicar la brecha y discriminación salarial en contra de las mujeres, adicionalmente se detalla la literatura económica y sociológica que analiza esta asimetría y el cambio demográfico que ha vivido el Ecuador en relación a la composición de los hogares y la participación de la mujer en el mercado laboral.

3.1.- Cuerpos legales e institucionalidad que norma la discriminación y brecha salarial en el Ecuador

Para el presente análisis es necesario revisar un poco la historia política que el Ecuador ha vivido en toda su historia republicana. El Ecuador, desde su fundación como república en 1830 ha pasado por una serie de cambios políticos que han otorgado paulatinamente una serie de derechos a las mujeres que en épocas anteriores a dichos cambios eran negados a esta parte fundamental de la población.

Las primeras Constituciones de la República (de los años 1830, 1834 y 1843) poseían esquemas excluyentes en las cuales se consideraba como ciudadanos solamente a los individuos varones que poseían propiedades. Este esquema estuvo vigente desde 1830 hasta finales del siglo XIX cuando la Revolución Liberal de 1896 comandada por Eloy Alfaro triunfa en el país y crea una nueva Constitución Política del Ecuador, la undécima constitución de la joven nación, otorgando derecho de voto a las mujeres ecuatorianas. Si

bien estuvo establecido el derecho, no es sino hasta la década de 1920 cuando las mujeres comienzan a ejercer el derecho a elegir y ser elegidas para dignidades populares.

Para esa época, las realidades económicas de las mujeres se concentraban en labores domésticas sin remuneración en el caso de las mujeres mestizas o blancas, en el caso de las mujeres indígenas o afroecuatorianas existía una combinación de tareas laborales y de reproducción en el hogar, ambas sin paga. La participación de las mujeres en actividades económicas formales o en actividades de educación superior era marginal. Este panorama fue una constante hasta mediados de la década de 1970, época en la cual la vinculación de la mujer al sistema de educación superior, principalmente privado, y la vinculación al mercado laboral se incrementan y comienza un proceso de vinculación paulatina en actividades del sector privado y público.

En la década de 1970, Ecuador vivió una dictadura militar la misma que terminó en 1979 dando paso a una nueva etapa democrática que se vive hasta el presente; en la década mencionada empezó la explotación petrolera lo cual produjo un crecimiento nunca antes experimentado de la economía, factor que permitió el incremento de la inversión pública la misma que se tradujo en un incremento de las coberturas de servicios de educación lo cual impulsó la inserción educativa y laboral de las mujeres.

Durante las décadas de 1980 y 1990 el país aplicó un esquema de políticas neoliberales, tales como liberalización del mercado de capitales y reducción del tamaño del Estado, de ajuste estructural que tuvieron como resultado la mayor crisis económica y social que ha vivido en país en su historia la misma que estalló en 1999 y tuvo como detonante la implantación de la décimo novena Constitución de la República de 1998.

Una vez superada la crisis, en el año 2001, el país vivió un período de recuperación económica, sin embargo, la inestabilidad política se mantuvo ya que entre el año 2000 y el 2006 el país tuvo cuatro presidentes constitucionales y dos presidentes derrocados. Dicha inestabilidad política tuvo su fin en el año 2006, período en el cual asume un gobierno de ideología de izquierda liderado por Rafael Correa e implanta el modelo político, social y económico denominado “Revolución Ciudadana”, proceso que en el año 2008 implantó la vigésima Constitución Política de la República la misma que se encuentra vigente en la actualidad. La nueva Constitución de la República del Ecuador es un esquema legal que se fundamenta en la garantía de derechos de la población, especialmente los vinculados con

derechos humanos, la misma plantea que el garante de estos derechos y la provisión de servicios relacionados a estos derechos es el Estado y su obligación es indelegable.

En relación a la discriminación y brecha salarial, la *Constitución* vigente en el artículo 66 literal b del tercer numeral establece y garantiza a todo “ciudadano ecuatoriano una vida libre de violencia en los ámbitos privados y públicos”, durante todas las etapas del ciclo de vida y con énfasis a grupos vulnerables, entre ellos a las mujeres. Este artículo otorga el precedente legal para erradicar cualquier forma de violencia en contra de las mujeres en las que se encuentra la violencia patrimonial plasmada, entre otros factores, en la discriminación salarial.

En el artículo 70 se estipula que el Estado, como entidad organizada de la sociedad, debe formular y ejecutar políticas públicas que permitan alcanzar la “igualdad de acceso a derechos entre mujeres y hombres”. Por otro lado, en el artículo 326 se establece al trabajo como un derecho para todos los ciudadanos, en dicho artículo la Constitución estipula que el Estado tiene la obligación de impulsar y promover el pleno empleo para toda su población y la ejecución de políticas que erradiquen el subempleo y el desempleo en el Ecuador.

Este artículo cobra relevancia en la política de erradicación de la brecha y discriminación salarial ya que mediante este mandato se busca la implantación total del pleno empleo el mismo que tiene mecanismos legales y de regulación de salarios con base a la formación y productividad de las personas.

En el segundo inciso del artículo 329 se establece la adopción de medidas en contra que eliminen la discriminación salarial en todas sus formas y plantea como ente ejecutor de estas políticas al Gobierno Central, adicionalmente el artículo en el inciso mencionado se reconoce y plantea como obligación del Estado el reconocimiento y apoyo de las organizaciones laborales que promuevan el pleno empleo entre la población.

En el artículo 331, se establece la especificidad de garantía de la implantación de políticas que busquen la erradicación de la discriminación salarial y el acceso al pleno empleo de las mujeres por parte del Estado, en el mismo artículo se establece tácitamente la prohibición de toda forma de discriminación en contra de las mujeres en cualquier ámbito social sea este público o privado.

En complemento al artículo 331, el artículo 334 en su segundo numeral se establece que el Estado tiene la obligación de promover acceso equitativo a factores de producción, en el segundo numeral de este artículo se especifica la obligación estatal de erradicar la desigualdad y la discriminación a las mujeres productoras en relación al acceso a factores de producción. Finalmente, el artículo 341 de la Constitución establece que la obligación estatal de generar condiciones para la protección integral en todo el ciclo de vida de los ciudadanos que aseguren la igualdad en la diversidad y eliminen cualquier forma de discriminación social.

El segundo cuerpo legal que se analiza en esta investigación es el *Código de Trabajo*, el mismo que se encuentra vigente desde el año 1989; el cual establece de manera explícita en el artículo 79 la igualdad de remuneración con base al trabajo desempeñado, es decir a igual trabajo realizado corresponde la misma remuneración sin ningún tipo de discriminación por características propias de las personas, entre ellas el sexo del individuo.

Este cuerpo legal ampara a los trabajadores y penaliza cualquier forma de despido intempestivo, bajo esa consideración, el artículo 195.3 estipula el derecho a la indemnización a cualquier persona que haya sido despedida de forma intempestiva de su trabajo bajo condiciones de discriminación en cualquier forma.

El marco legal vigente en el Ecuador establece claramente una serie de mecanismos jurídicos que promueven la eliminación de la discriminación salarial a la par que penalizan cualquier forma de asimetría salarial entre mujeres y hombres. En conjunto a los cuerpos legales descritos, es necesario detallar cuales son las estancias institucionales que trabajan en la implementación de la política pública para garantizar los derechos detallados en los cuerpos legales analizados en párrafos anteriores.

Si bien, dentro del Poder Ejecutivo, existe el Ministerio de Trabajo que es el ente encargado de la creación, implantación, seguimiento y evaluación de toda la política pública en el ámbito laboral, este estudio detallará el rol que desempeñan el Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Este Consejo es una entidad creada en el año 2014 producto de la promulgación de la Ley Orgánica de los Consejos de la Igualdad; si bien desde dicho año esta institución tiene la categoría de Consejo Nacional de Igualdad, es importante aclarar que históricamente en el Ecuador por más de 40 años han existido entidades que trabajan en la creación de políticas de igualdad de género en el país.

Este Consejo nació en la década de 1970 como una de las Direcciones que formaban el Ministerio de Trabajo, luego en 1984, se crea la Oficina Nacional de la Mujer como entidad adscrita al Ministerio de Bienestar Social. En el año 1997, se crea el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), dejando de ser una entidad adscrita a un Ministerio y pasando a tener autonomía administrativa y financiera. Con la Constitución de 2008, el CONAMU pasa a ser una Comisión de Transición Institucional hasta la creación del actual Consejo Nacional de Igualdad de Género.

Dentro de sus funciones se encuentran la creación de política pública en todos los ámbitos del estado en relación a la igualdad y equidad de derechos y oportunidades respectivamente entre mujeres y hombres en el Ecuador. Es un Consejo con competencia transversal, por lo que abarca las diferentes temáticas relacionadas a la igualdad de género, entre ellas las correspondientes al mercado laboral y remuneraciones.

En aspectos operativos existen aplicaciones de política pública fruto de recomendaciones internacionales, entre ellas destacan, la aplicación del factor K que es recomendación de ONU Mujeres al Estado Ecuatoriano para elaborar una distinción presupuestaria del Presupuesto General del Estado, en la que, se detalle todos los rubros relacionados para la implementación de políticas con enfoque de género. Este ejercicio se lo realiza anualmente y con el mismo se establecen y asignan recursos para el ejercicio de creación, implementación, seguimiento y evaluación de política pública en favor de las mujeres.

El marco legal e institucional en favor de las mujeres ecuatorianas ha registrado importantes avances en la historia republicana de la nación, sin embargo, como se comprobará en secciones posteriores, la brecha y discriminación salarial se deben a esquemas estructurales del mercado laboral del país en conjunto con aspectos etnográficos que afectan de manera directa a las mujeres en el Ecuador.

El análisis teórico que se da a los aspectos económicos y sociológicos, que se detallan más adelante en esta sección, acompañados de la cuantificación de la brecha y discriminación salarial, otorgan el marco conceptual y la evidencia empírica para propuestas de implementación de política pública que permitan una eliminación acelerada de este fenómeno social que otorguen menos probabilidades de sufrimiento de vulnerabilidades por parte de las mujeres en los ámbitos de la violencia patrimonial que es uno de los determinantes más fuertes de las dinámicas intergeneracionales de pobreza que afectan a las mujeres, especialmente a las que viven en condiciones de pobreza, baja escolaridad y baja acumulación de capital humano y capacidades.

3.2.- Aproximaciones conceptuales de la teoría sociológica en relación a la discriminación y brecha de salarios entre mujeres y hombres

Desde una perspectiva sociológica, la discriminación salarial en contra de las mujeres encaja dentro de las teorías del feminismo y las de la confrontación social. Un análisis concreto sobre la discriminación salarial en contra de las mujeres no existe en la literatura, por consiguiente, se analiza a continuación las diferentes teorías y autores que otorgan a las ciencias sociales las concepciones sobre género y cómo esta postura ideológica y social encaja en la teoría del conflicto.

Ritzer (2001) elabora un análisis sobre las teorías sociológicas de género. En su obra destaca los estudios elaborados por Jane Addams, autora pionera en los estudios de género a nivel sociológico. En el desarrollo teórico de Addams se destaca la importancia que tiene el aporte de mujeres y hombres, en términos igualitarios, a las diferentes actividades de producción ya sea de carácter mercantil, para transarlo en el mercado, o de carácter de producción del hogar para mantener niveles de bienestar dentro del hogar. Addams, citada en Ritzer (2001), señala que existen asimetrías en las cargas de trabajo en contra de las mujeres, ya que las mujeres aparte de laborar en las industrias o factorías, tienen la obligación, socialmente aceptada del mantenimiento del hogar.

En este aspecto es importante señalar el entorno social en el que Addams elabora su obra, el mismo corresponde a la época industrial estadounidense de inicios del siglo XX, en donde la naciente industria norteamericana contrataba a los trabajadores bajo regímenes de explotación con bajos salarios y altas cargas laborales. Addams veía a la sociología como la herramienta para “alcanzar la reforma social” y bajo ese parámetro su teoría hace hincapié en la búsqueda de igualdad de condiciones para mujeres y hombres dentro de la sociedad.

Barajas (2016) señala que los trabajos de Addams, fueron la semilla teórica que a partir de la década de 1960 se conocería como feminismo. Dicha teoría nueva, expresa el autor, tiene sustento en la sociología sustantiva, la misma que se encarga de estudiar aspectos relacionados a la composición familiar, las ocupaciones del individuo (laborales o no laborales), los movimientos sociales, entre otros.

El autor sostiene que partir de la teoría funcionalista de Parsons, en su Teoría general de la Sociedad, mujeres y hombres aportan a la sociedad en actividades que se complementan y que dichas funciones complementarias se da el funcionamiento social desde una óptica de estructura y una visión de lo moral; por otro lado, Johnson con base en la teoría de Parsons

desarrolla un enfoque funcionalista que se adapta al concepto del feminismo resaltando que la sociedad posee desviaciones o sesgos sexistas que generan mecanismos de discriminación y marginación en contra de las mujeres en todas las esferas de interacción social y por supuesto en el ámbito laboral; esta afirmación tiene asidero en la teoría de la estructura patriarcal de la sociedad, la misma que tiene a la familia como la unidad que replica patrones y comportamientos sexistas que discriminan a las mujeres; estos comportamientos tienen inferencia desde la familia a todas las estructuras sociales y discriminan claramente las actividades que ejercen las personas en relación a su sexo, en donde se somete a las mujeres a procesos de sometimiento que se reflejan en asimetrías en los pagos a las actividades comparando con los hombres.

Adicionalmente, Johnson (citado en Barajas, 2016) sostiene que, aparte los mecanismos de marginación y discriminación en contra de las mujeres a partir de las dinámicas familiares, existe un “refuerzo cultural”, el mismo que construye en estereotipo legado a la debilidad, sumisión y dependencia de la mujer hacia su referente masculino, sea este el padre o el esposo, con lo que se coarta la vinculación de la mujer dentro de procesos de producción o vinculación al mercado laboral y genera nuevas concepciones de violencia relacionadas a la dependencia económica.

La teoría del conflicto relaciona, en gran medida, a la doctrina económica con la sociología del feminismo y la discriminación en contra de las mujeres; en este sentido autores como Engels (citado en Barajas, 2016) realizan análisis profundos sobre la dinámica del capitalismo y la discriminación en contra de las mujeres. Para este autor, el capitalismo exagera los esquemas patriarcales dentro de una sociedad ya que privilegia a los hombres en aspectos de acumulación de bienes de producción, tierras o herencias, adicionalmente Engels sostiene que las mujeres se encuentran bajo una esquema en el que las labores no remuneradas del hogar son actividades exclusivas para ellas, ya que, para que el hombre pueda participar dentro del mercado laboral es necesario que alguien realice labores domésticas, incluida la producción de bienes y servicios, que otorguen al hombre el tiempo necesario para poder realizar actividades laborales remuneradas.

Chafetz (1988), elabora un análisis de cómo las sociedades patriarcales se sustentan y reproducen esquemas de diferenciación o división del trabajo entre mujeres y hombres; la autora sostiene que dadas las relaciones de poder que abarcan aspectos micro sociológicos como individuo y macro sociológicos como conglomerado, los hombres provocan que exista una marcada delimitación de los trabajos que las mujeres desempeñan en el mercado

laboral. Por lo general, este tipo de trabajos en los que se emplean las mujeres tienden a ser menos remunerados y adicionalmente existe una preferencia de remuneración hacia los hombres en trabajos que son mayoritariamente ocupadas por mujeres.

Stockdale y Nadler (2013), identifican que la brecha y discriminación de salarios en contra de las mujeres se fundamenta en la discriminación de género en el trabajo, considerando que existe una fuerte tendencia a que las mujeres se desempeñen en trabajos socialmente aceptados para ellas, en este sentido proponen la existencia de diferentes determinantes que producen este parámetro de discriminación; las autoras detallan que existen patrones económicos de división del trabajo, patrones sociológicos de teoría de conflicto y patrones psicológicos del ambiente social en que se desenvuelven las mujeres trabajadoras que generan la existencia de la discriminación salarial y en cierta medida, justifican la misma tomando en cuenta los roles sociales que las mujeres ejercen.

Desde una perspectiva sociológica, la teoría institucional sostiene que los empleadores tienen un comportamiento de perpetuación de los roles laborales de mujeres y hombres sustentándose en mecanismos patriarcales que perpetúan la separación de trabajos y la discriminación de ingresos laborales; dicho sesgo siempre tiene como factor fundamental de aplicación a las nociones sociales de preferencia de contratación de trabajos altamente remunerados hacia los hombres y los estereotipos de trabajos en los que las mujeres, por su condición, pueden tener mejores desempeños laborales, provocando efectos negativos en la contratación y homologación de salarios entre personas de ambos sexos (Kalev et. al, 2006).

Finalmente, existen teorías que analizan la discriminación salarial desde una perspectiva de decisiones que tienen los miembros del hogar en relación a la acumulación de capacidades entre niños y niñas; todo este compendio conceptual se basa en el análisis de los estereotipos culturales patriarcales que provocan que la mayor cantidad de recursos en la crianza de un menor de edad sea sesgada hacia los niños, en detrimento de lo que reciben las niñas (Reskin y Roos, 1990), con lo que la acumulación de capacidades en el caso de las niñas es siempre menor en términos de educación y salud teniendo repercusiones a futuro en el desempeño de la persona dentro del mercado laboral considerando la brecha de capital humano que se establece desde la infancia de la persona, provocando desde una temprana edad diferencias de rendimiento académico y laboral de las niñas que son víctimas de esas decisiones.

3.3.- Aproximaciones conceptuales de la teoría económica en relación a la discriminación y brecha de salarios entre mujeres y hombres

La investigación sobre discriminación y brechas salariales es amplia en la literatura del campo económico. Desde una aproximación económica, se entiende como discriminación salarial a la remuneración desigual entre dos personas (mujer y hombre, por ejemplo) por realizar la misma actividad y por tener los mismos niveles de capacidades y capital humano acumulado. (Altonji y Blanck, 1999).

Las teorías que buscan determinar el por qué se da la discriminación salarial entre mujeres y hombres abarcan aspectos conceptuales que van desde el análisis de diferencias en la acumulación de capital humano en la infancia, pasando por el análisis de preferencias en contratación por parte de las empresas hacia determinado perfil de trabajador. Por otro lado, desde una perspectiva económica, existen diversos factores como el desempeño y estructura del mercado laboral que provocan este fenómeno, afectando directamente la libertad de una mujer y de su entorno. Considerando el trabajo de Sen (1999), los esquemas de discriminación salarial limitan el abanico de posibilidades de elección que tiene un individuo, en este caso particular una mujer, condenando a dicha persona a ver limitadas sus libertades gracias a interacciones de pobreza que se dan por no tener remuneraciones equitativas.

Estudios realizados por Thomas (1990) y Coate y Loury (1993a) indican que la discriminación salarial se da por motivos de formación y acumulación de capacidades en la infancia de hombres y mujeres, tomando en cuenta las dotaciones de capital humano que se entregan a las niñas y niños dependiendo de los niveles de resiliencia y educación, combinado con los niveles de aversión al riesgo que tengan los padres en el proceso de formación y educación de los niños.

En este sentido, los padres que tienen altos niveles de aversión al riesgo y enfrentan niveles de discriminación salarial, educarán y buscarán formar capacidades en sus hijas en tareas, trabajos y oficios en los que no tengan que participar directamente en el mercado laboral, es decir, que las niñas en su edad adulta desempeñen labores de reproducción dentro del hogar acompañado de la crianza de los hijos; por el contrario, los niños en este tipo de hogares tienden a ser beneficiarios de mayores niveles de acumulación de capital humano, especialmente en la dimensión educativa y por consiguiente tienen mayores probabilidades de entrar a niveles de educación superior con lo que garantizan salarios más altos en el mercado laboral en su edad adulta.

Por su parte Aaronson (1998), concluye que existen factores determinantes en la formación y futura discriminación salarial en relación a los entornos en los que los niños y niñas se educan. Tomando datos del panel de la Encuesta Nacional de Empleo de 1995 en los Estados Unidos, el autor determina que los niños que vivieron una infancia en zonas o barrios que se encuentran socialmente deprimidos o en condiciones de pobreza, tienen repercusiones fuertes en la discriminación salarial de las niñas en su etapa de participación en el mercado laboral, considerando que los niveles educativos de las escuelas de esas zonas son inferiores a los promedio nacionales, con lo que la acumulación de capital humano de esas mujeres es deficiente y se refleja en niveles de discriminación salarial en su etapa adulta.

Por su parte, Cain (1986) realiza aproximaciones econométricas para medir el nivel de productividad de los trabajadores dependiendo su sexo, en su estudio, el mismo que lo realiza para los Estados Unidos y Canadá, determina que el nivel de productividad entre hombres y mujeres es casi similar entre ambos sexos y no encuentra diferencias significativas en dichas productividades, por lo que concluye que existen efectos no explicados que provocan la discriminación salarial entre hombres y mujeres; adicionalmente concluye que aparte del sexo, la etnia, es un factor importante para la discriminación ya que las mujeres afrodescendientes y latinas registran menores salarios que sus pares masculinos así como menores remuneraciones en comparación a las mujeres y hombres blancos.

Investigaciones elaboradas por Hamermesh y Biddle (1994) analizan el tipo de contratación y remuneraciones en diferentes industrias, concluyendo que la remuneración de la persona dependerá de su capacidad productiva en conjunto con el tipo de industria en la que se desempeñe, de esa manera existen niveles de discriminación acorde a la industria en donde la persona trabaja, es así, que hay industrias como la industria agrícola, la misma que emplea trabajadores para labores físicas principalmente, se prefiere contratar a hombres y su remuneración es mayor a la de remuneración de las mujeres, pero en industrias como la de entretenimiento existe una remuneración discriminatoria hacia los hombres y en la mayoría de los casos las mujeres reciben salarios mayores en promedio; es decir, de acuerdo a estos autores, existe un esquema de discriminación salarial alternado que afecta por industria a mujeres y hombres.

Dentro de las teorías de discriminación salarial, investigaciones de Durlauf (1996), Lundberg y Startz (1998), Loury (1977, 1981) y Benabou (1996) identifican parámetros de

discriminación remunerativa en contra de las mujeres, basados en los niveles de discriminación de trabajos anteriores que las personas ejercieron dentro del mercado laboral, en este sentido, éstos autores comprueban que si una mujer ya sufrió discriminación salarial en experiencias laborales anteriores, en sus actuales trabajos también serán víctimas de este fenómeno, considerando que la mayoría de individuos cambia de trabajos dentro de una misma industria considerando la capacidades desarrolladas en ciertas actividades o trabajos. Los autores afirman que este tipo de fenómenos se dan principalmente en trabajadores que tienen niveles educativos equivalentes a la educación de bachillerato o menor; en el caso de trabajadoras con educación universitaria, si bien tienden a sufrir discriminación salarial, el nivel remunerativo se aproxima al de los hombres tomando en cuenta las primas salariales que se dan por tener un mayor nivel de escolaridad.

Borjas y Bronars (1989), Black (1995) y Bowlus y Eckstein (1998) sostienen que la discriminación salarial tiene determinantes en los costos de contratación de trabajadores, dentro de sus investigaciones resaltan que las empresas al momento de buscar trabajadores tienden a seleccionar trabajadores para los que no sea costosa su contratación en términos de remuneración mensual y costos operativos de las empresas, en ese sentido concluyen que existe predilección a contratar trabajadores con salarios bajos en los que en la mayoría de los casos los empleados son mujeres.

Adicionalmente, consideran que las mujeres al enfrentarse a esta discriminación remunerativa en el mercado laboral tienen a emprender actividades de auto empleo, las mismas que, dadas las condiciones del mercado, no producen la suficiente cantidad de ingresos que permitan mejorar los niveles salariales, con lo que se profundiza la brecha de salarios en relación a los hombres; este comportamiento se encuentra especialmente en trabajadores de minorías étnicas las mismas que por comportamiento del mercado laboral siempre presentan desventaja en términos de capacidades así como menores niveles educativos.

Existen planteamientos empíricos en los que se analiza la discriminación salarial desde la óptica de los empleadores, la idea principal de estos apartados sugiere que las empresas, ante la falta de información al momento de contratar, tienden a disminuir los costos de contratación y el valor de los contratos, ya que ex ante las empresas no conocen a ciencia cierta los niveles de productividad del trabajador, el posible ausentismo laboral o la rotación de personal (Farber y Gibbons 1996, Altonji y Pierret 1997).

Considerando los aspectos mencionados, los autores de estas investigaciones sustentan los mecanismos de discriminación salarial contra las mujeres por la incertidumbre que conlleva el hecho de la maternidad y los períodos de lactancia de las mujeres por lo que tienden a disminuir los salarios de las mujeres al momento de su contratación; es necesario aclarar que los estudios fueron realizados en los Estados Unidos en donde la política laboral no ampara a las mujeres en los períodos de gestación, maternidad y lactancia, para países que tienen legislaciones estrictas en la materia no existen investigaciones relacionadas.

Coate y Loury (1993b) analizan cómo los estereotipos tienen incidencia al momento de la contratación y asignación de un salario, de acuerdo a estos autores, los empleadores ante la falta de información sobre la productividad de los trabajadores que contratan, se dejan llevar por estereotipos de género o raciales que determinan el salario que se ofrece a los trabajadores.

Las conclusiones de esta investigación, sugieren que los empleadores siempre tienen un sesgo de contratación en el que, dependiendo de la industria en donde desempeñan sus actividades, van a preferir a trabajadores con características vinculadas al trabajo realizado por hombres y de preferencia que no pertenezcan a minorías étnicas, tomando en cuenta esta preferencia, los empleadores otorgan una prima salarial a los trabajadores que cumplen con las características apegadas a los estereotipos y castigan al salario de trabajadores que no los cumplen.

Por lo general las mujeres y trabajadores de minorías étnicas dadas las condiciones contractuales tienen bajas tasas de enrolamiento en dichas empresas o en determinadas industrias, como por ejemplo: la explotación minera, adicionalmente concluyen que los empleadores ofertan beneficios e incentivos a los trabajadores que cumplen con los estereotipos que están buscando; en este sentido la brecha de ingresos tienen incentivos perversos que provocan un incremento de las asimetrías de ingreso entre mujeres y hombres.

Un caso similar, pero con efectos contrarios ocurre con trabajadores emigrantes, en este caso los empleadores tienden a contratar inmigrantes dados los salarios que éstos individuos están dispuestos a recibir dada su condición; en muchos de los casos considerando los estados de irregularidad migratoria, la asignación de bajas remuneraciones a esos trabajadores se vuelve una generalidad.

La literatura revisada hasta este punto, se ha concentrado en investigaciones elaboradas para países desarrollados, si bien la realidad económica de estas naciones es diferente a la realidad de los países latinoamericanos, se ha evidenciado que existen patrones de desempeño del mercado laboral similares en torno a la discriminación salarial en contra de las mujeres, los siguientes párrafos analizan la realidad latinoamericana y su evolución.

Para países latinoamericanos, la literatura sobre discriminación salarial también tiene una gran cantidad de investigaciones al respecto. Existen estudios que abarcan la dinámica regional, así como investigaciones específicas para ciertos países.

Camou y Maubrigades (2017) realizan un estudio sobre la desigualdad de género en América Latina; en dicha investigación especifican que desde la década de 1970 la participación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado importantes incrementos especialmente en Argentina, Brasil, Uruguay, México y Chile, países en donde la participación de mujeres se incrementó del 20% en la década de 1950 hasta el 40% en la década de 1970, destacan adicionalmente que a pesar del incremento de mujeres que trabajan, la discriminación salarial es un factor común dentro de los países de la región.

En este estudio se evidencian dos aspectos importantes, el primero ya mencionado es el aumento de la participación en el mercado laboral, el mismo se encuentra acompañado con un incremento de las tasas de escolaridad de las mujeres, con lo que se puede destacar como importante determinante del aumento del ingreso de las mujeres en el mercado laboral, el aumento en las tasas de graduación y escolarización de las mujeres; las autoras determinan que este aumento en los niveles de escolaridad se profundiza a partir de la primera década del siglo XXI.

Las autoras dentro de su investigación, metodológicamente utilizan el coeficiente de Gini para medir la asimetría de salarios entre mujeres y hombres; los resultados principales determinan que, si bien ha existido una caída de los niveles de discriminación salarial entre mujeres y hombres a partir de la década de 1990, las mujeres en la región reciben alrededor del 40 % de la masa de salarios en comparación al 60% que reciben los hombres; este dato corresponde para la primera década del siglo XXI mientras que en los años 90 la proporción de salarios para mujeres rondaba el 30% en la región; finalmente destacan que en países en donde existe mayor participación laboral de las mujeres en trabajos relacionados a empleo formal menores son los niveles de discriminación que ellas enfrentan.

Canelas y Salazar (2014), analizan la discriminación salarial en contra de las mujeres para Bolivia, Ecuador y Guatemala; seleccionaron estos países por la importante proporción de minorías indígenas que existen en estos tres países. La metodología utilizada para esta investigación es la descomposición de Oaxaca Blinder y como principales resultados destaca que en los tres países la discriminación salarial en contra de las mujeres promedia el 25% en Guatemala y Ecuador, pero en el caso de Bolivia la discriminación salarial es en contra de los hombres en un 10%; en el caso de la discriminación en contra de las minorías étnicas ya que las mismas reportan un promedio del 40% en las tres naciones. Los datos del Ecuador para este estudio corresponden a la Encuesta de Empleo y Desempleo de diciembre de 2007.

Carrillo et. al (2014) hacen un análisis de la brecha y discriminación salarial de género para las zonas urbanas de 12 países de América Latina, Ecuador no se encuentra en el estudio. Metodológicamente realizan una descomposición cuantílica de la distribución del ingreso; dicha metodología es similar a la Oaxaca Blinder, pero hace dicha descomposición para diferentes deciles o cuantiles dentro de la variable de análisis (en este caso el salario).

Dentro de los principales hallazgos destacan una pronunciada discriminación salarial en contra de las mujeres en el decil 10 de la distribución, así como en el percentil 99; es decir, entre los individuos que menos ingreso laboral perciben, así como entre los individuos que más ingreso laboral perciben existen una profunda discriminación salarial; con lo que los autores concluyen que, en las zonas urbanas de estos 12 países latinoamericanos mientras más pobre o rica sea la persona mayor discriminación salarial enfrentan las mujeres.

Otro hallazgo importante de este estudio es que, en las partes medias de la distribución la discriminación salarial es menor con lo que se concluye que en clases medias existe una mayor paridad en la distribución de salarios entre mujeres y hombres y existen primas salariales por el nivel educativo de la persona; adicionalmente el estudio encuentra que las mujeres en todos los deciles de análisis tienen mayor escolaridad que los hombres por lo que se puede inferir que las mujeres poseen mayores niveles de productividad.

Un estudio similar al de Carrillo, pero aplicado a España, elaborado por Gardezabal y Ugidos (2003) detecta que la discriminación salarial en contra de las mujeres españolas es un fenómeno generalizado en el mercado laboral y que a medida que el nivel salarial es mayor, también es mayor el nivel de discriminación remunerativa en contra de las mujeres; es necesario considerar que ambos estudios siguen la misma aplicación metodológica; lo

interesante es que, en España encuentran que la discriminación es menor en niveles remunerativos más bajos, factor que se puede explicar por el esquema de formalidad que existe en el mercado laboral español, con lo que mecanismos como la contratación formal permiten, en cierta medida, controlar los esquemas de discriminación; por otro lado, en Latinoamérica los mercados laborales tienen un fuerte componente de informalidad por lo que se reporta altos niveles de discriminación dentro de los niveles remunerativos más bajos.

Estudios relacionados a la dinámica industrial y los salarios que se pagan en cada sector de la economía demuestran que en América Latina existen diferencias importantes entre las capacidades de los trabajadores y las mujeres a partir de la década de 1990 reportan mayores niveles de escolaridad que los hombres, otorgando mejores capacidades a las mujeres en temas de productividad; sin embargo existen factores socio culturales en los países latinoamericanos que generan discriminación salarial en el ámbito de género (Frankema, 2012).

3.4.- Cambios demográficos en Ecuador, participación de la mujer en el mercado laboral

La dinámica demográfica del Ecuador y de las ecuatorianas ha experimentado importantes cambios en los últimos 20 años, en especial en la composición de los hogares, la inserción de la mujer en el mercado laboral, disminución en las tasas de fecundidad e incremento de la esperanza de vida de la población.

Villacís y Carrillo (2012) realizan un análisis entre los censos de población y vivienda de Ecuador desde 1950 hasta 2010. En este estudio se identifican los cambios demográficos que ha marcado la dinámica poblacional de las mujeres en el país, las cifras que se detallan en este acápite provienen del trabajo mencionado en este párrafo, investigación que toma como fuente de información los diferentes censos de población que se han realizado en el Ecuador desde 1950.

En primer lugar, se registra que la estructura demográfica del país pasó de tener una condición con un alto componente rural hacia una composición mayoritariamente urbana entre 1950 y 2010. En dichos años el porcentaje de población urbana pasó del 28,5% al 62,8%, factor que determina en cierta medida la ocupación de las mujeres dentro del mercado laboral especialmente en condiciones de ocupación plena.

Esta transición poblacional de las zonas rurales hacia las zonas urbanas provocó que la participación de los trabajadores del sector agrícola con relación a la totalidad de trabajadores cayera del 31,3% en 1990 al 21,8% en 2010. En contrapartida, la participación del sector de comercio, en donde existe un importante componente femenino, subió del 13,1% al 18,5% en el mismo período.

Existen importantes determinantes de la participación de las mujeres dentro del mercado laboral, entre los que más se destacan es la presencia de hijos dentro del hogar y el nivel de escolaridad. En el Ecuador, las tasas de fecundidad han caído de manera importante, entre los años 2001 y 2010 la tasa global de fecundidad, medida para mujeres entre 15 y 49 años, pasó del 3,0 al 2,4; este factor refleja que las nuevas generaciones tienden a tener menos hijos en relación a las generaciones que las anteceden; por otro lado, la tasa de natalidad entre 1990 y 2010 pasó del 25,7 al 21,3 por cada 1.000 habitantes lo que refleja dinámicas de reproducción más aletargadas lo que permite y se genera, de manera simultánea, una mayor participación de las mujeres en actividades laborales remuneradas.

La composición de los hogares, con relación al número de miembros, también ha reportado importantes cambios en el Ecuador, por ejemplo, los hogares unipersonales han experimentado un incremento en su participación pasando del 7,6% en 1990 al 12,1% en el 2010; por otro lado, los hogares con más de seis miembros o con cinco miembros registraron una caída en sus participaciones del 32,1% al 16,5% y del 15,9% al 14,4% respectivamente; adicionalmente los hogares compuestos por 2, 3 y 4 cuatro miembros reportan aumento en sus participaciones del 11,2% al 15,9%, del 15,5% al 20,1% y del 17,7% al 21,0% respectivamente.

Estos cambios en las tipologías de hogares de acuerdo a sus miembros demuestran, primero, la caída de los niveles de natalidad en el país, y segundo una dinámica social diferente para las mujeres tomando considerando que el hogar tipo en Ecuador conformado anteriormente bajo esquemas biparentales y con un promedio de 3 hijos pasó a ser un hogar biparental con dos hijos u hogar monoparental con uno o dos hijos, tomando en cuenta que los hogares monoparentales usualmente tienen como jefe de hogar a una mujer, condición que obliga a que exista una mayor participación en el mercado laboral por parte de las mujeres.

Este hecho tiene relación con el comportamiento del número de matrimonios y divorcios que se han registrado en el país entre 1990 y 2010. En el caso de los matrimonios se evidencia un comportamiento relativamente estable dentro del período mencionado, tomando en cuenta que el número de matrimonios en 1990 fue de 64.532, luego hubo un incremento a 74.875 en 2001 y finalmente en 2010 el número de matrimonios fue de 74.800; en cambio, los divorcios pasaron de 5.864 en 1990, se duplicaron en 2010 a 10.796 y en 2010 se registraron 18.231. Tomando en cuenta que la población ha crecido en los últimos 30 años y que el número de matrimonios se ha mantenido estable mientras que el de divorcios ha aumentado implica, de manera relacional, que los ecuatorianos están optando en menor medida por casarse, lo cual implica nuevas estructuras de hogares que fomentan el crecimiento de las tipologías uniparentales y mononucleares.

Los anteriormente mencionado tiene repercusiones directas con la participación de las mujeres dentro del mercado laboral; los datos censales demuestran una tendencia creciente en la participación femenina, según datos de los censos de 1990, 2001 y 2010 el porcentaje de la PEA femenina ha crecido en 10 puntos porcentuales es así que en 1990 la proporción de mujeres en la PEA era del 26,4%, en 2001 subió al 30,4% y en 2010 se incrementó al 36,8%.

Considerando proyecciones demográficas, la vinculación de la mujer al mercado laboral será más pronunciada en el futuro tomando en cuenta las siguientes consideraciones. Las proyecciones de la tasa de fecundidad hasta 2050 demuestran una importante caída del indicador hasta la magnitud de 1,2; en el año 2010 la tasa fue de 2,7; esto implicaría que dada la caída de los niveles de maternidad en la población ecuatoriana, la participación de las mujeres en el mercado laboral se incrementaría; este enunciado en conjunto con el incremento progresivo de los niveles de escolaridad de las mujeres y con el fenómeno de que las mujeres registran mayor escolaridad que los hombres provocarán que toda esa masa crítica de trabajadoras se inserte en el mercado laboral. Adicionalmente se debe considerar los cambios en la estructura demográfica de los hogares y la tendencia a tener un menor número de miembros, especialmente niños, genera incentivos para que las mujeres participen en mayor medida dentro del mercado laboral.

En síntesis, la estructura demográfica en el Ecuador ha experimentado importantes cambios demográficos que han influenciado positivamente en la vinculación de las mujeres dentro del mercado laboral; fenómenos como el cambio en la composición de los hogares, reducción del número de miembros en los hogares y caídas en las tasas de fecundidad han otorgado a

las mujeres la oportunidad de entrar a participar en los mercados laborales: Las tendencias de estos fenómenos se profundizan con las proyecciones demográficas, por consiguiente, se tendrá mayores niveles de crecimiento de la participación femenina dentro de la PEA hasta el año 2050.

3.5.- Revisión de aplicaciones de la metodología de Oaxaca Blinder

La literatura sobre brechas y discriminación salarial es amplia. Dentro de los trabajos destacados que aplicaron la metodología de Blinder - Oaxaca se encuentran los elaborados por Daymont y Andrisani (1984) Gomulka y Stern (1990) en el caso de economías desarrolladas y Nielsen (2000) en el caso de economías en desarrollo. Las discriminaciones salariales también se dan entre diferentes niveles y circunstancias, ya sea a nivel industrial (Horrace y Oaxaca 2001) o étnico (Reimers 1983).

Por otro lado, las aproximaciones de la metodología propuesta por Blinder y Oaxaca para la descomposición de brechas salariales posee una importante cantidad de estudios, entre dichas investigaciones destacan Cotton (1988) y Gardeazabal y Ugidos (2004) que detallan diferentes formas de descomposición y Fairlie (2005) que propone técnicas de descomposición con modelos de variables binarias.

Si bien esta herramienta se aplica mayoritariamente a la cuantificación de discriminación salarial (Stanley y Jarrell 1998, Weichselbaunner y Winter-Ebmer 2005, entre otros), existen estudios aplicados a diferentes características como por ejemplo pobreza (O'Donnell et. al. 2008).

Para Ecuador se han realizado dos estudios que utilizan esta metodología, el primero de Guachamin (2010) en el cual se realiza un análisis de discriminación de crédito en contra de las mujeres. Dicha investigación tuvo como fuente secundaria de información la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2006; dentro de los principales resultados del estudio se destacan que en el mercado de crédito ecuatoriano existe una discriminación del 5% en contra de las mujeres, adicionalmente el estudio concluye que la discriminación tienen un comportamiento inverso al desempeño del ciclo económico, es decir en momentos de auge de la economía la discriminación de crédito en contra de las mujeres tiende a bajar mientras que en etapas de recesión la discriminación experimenta incrementos marginales.

El segundo estudio para Ecuador fue elaborado por Córdor (2010), en este caso se realizó un análisis temporal para el período que comprende los años 2006 – 2010 de la discriminación salarial contra los indígenas; esta investigación concluye que si bien en dicho período la brecha salarial registró una caída del 65,9% al 61,6%, la discriminación salarial en el mismo período se incrementó del 49,1% al 56,3%; el estudio utilizó las encuestas de empleo ENEMDHU de diciembre de los años en mencionados. Concluye además que dicha discriminación tiene como raíz la brecha de dotaciones de capital humano que existe entre la población indígena y no indígena del Ecuador, que, si bien desde inicios del año 2007 comenzaron a tener un cierre paulatino, especialmente por el incremento de coberturas de servicios de educación, el mercado laboral reportó una mayor discriminación teniendo un efecto ambiguo en los resultados obtenidos de cierre de brecha salarial, pero incremento de la discriminación.

Tal como se aprecia en la revisión de literatura de esta sección, la metodología de Oaxaca Blinder posee muchas aplicaciones que permiten el análisis de salarios en el mercado laboral, los componentes de discriminación y sus determinantes otorgando evidencia empírica fuerte para la formulación de política pública que ayude a combatir este fenómeno; además la versatilidad de la metodología permite aplicaciones no solo para en análisis de salarios sino que también se la utiliza en la investigación como por ejemplo en el mercado de créditos, así como la cuantificación de la discriminación de cualquier variable continua en cualquier grupo etnográfico ya sea este con enfoque de género, étnico o etario.

IV.- Metodología

Metodológicamente, esta investigación tiene su sustento en fuentes secundarias de investigación; específicamente se utiliza la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENEMDHU) del mes de diciembre de 2016 y se aplica la modelización matemática de Oaxaca Blinder. En el Ecuador todas las encuestas y bases de datos elaboradas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, institución que realiza el levantamiento de la ENEMDHU, son de dominio público y se encuentran disponibles en la página web de la institución. En consiguiente, todos los cálculos econométricos y estadísticas descriptivas fueron elaborados por la autora.

La ENEMDHU pertenece al conjunto de las encuestas nacionales para hogares. Históricamente existen registros de la ENEMDHU desde marzo del año 2000 y su periodicidad desde el año 2000 hasta el año 2003 fue semestral, a partir del año 2014 la

encuesta comenzó a tener recolecciones trimestrales, especialmente para reportar el desempeño del mercado laboral en el Ecuador. Las ENEMDHU que se levantan desde marzo del año 2013 tienen como marco muestral al Censo de Población y Vivienda del año 2010, con lo que la encuesta tiene dentro de sus variables el factor de expansión.

El tamaño muestral de la encuesta seleccionada es de 114.086 individuos que se agrupan en 30.338 hogares, la representatividad de la encuesta es provincial, urbano y rural para las 24 provincias del país y las cinco ciudades más pobladas del Ecuador¹. Adicionalmente dado el tamaño muestral de la desagregación es posible la identificación poblacional de ciertas características etnográficas tales como etnia, sexo, grupos etarios, condición de pobreza y extrema pobreza por ingresos, ocupación plena, subempleo y desempleo.

A nivel de ingresos laborales, el tamaño muestral de la fuente de información seleccionada es de 42.596 personas. Para esta investigación se aplicaron algunas desagregaciones etnográficas para analizar el nivel de discriminación entre diferentes grupos étnicos, éstas desagregaciones corresponden a minorías étnicas², no calificado (menos de 10 años de escolaridad), pobre por ingresos, mayoría étnica (mestizos), calificado (más de 10 años de escolaridad) y no pobre por ingresos. El grupo de pobre por ingresos es el que menor cantidad de individuos reporta ingresos con 7.532 personas con lo que es factible la estimación de la discriminación hasta en ese conglomerado social.

La aplicación la metodología Oaxaca Blinder, merece un especial tratamiento en la explicación matemática, ya que a misma permite la interpretación de los datos obtenidos con su aplicación en los datos de la base de datos mencionada en el párrafo anterior.

La metodología de Blinder (1973) y Oaxaca (1973) es una de las técnicas más utilizadas para la investigación de diferenciales salariales dentro de una economía. Esta metodología divide a la estimación los ingresos laborales en dos componentes: i) componente explicado y ii) componente no explicado.

El componente explicado cuantifica las diferencias en características observables de los individuos tales como la escolaridad, experiencia, edad, entre otras. Por otra parte, el componente no explicado se lo vincula a la cuantificación de discriminación salarial en contra de un grupo en específico.

¹ Quito, Guayaquil, Cuenca, Ambato y Santo Domingo

² Corresponde a indígenas, afroecuatorianos, montubios, blancos y otros.

Tomando en cuenta dos grupos a comprar A y B; y una variable de análisis Y con un vector de controles, la metodología en mención cuantifica la diferencia en el valor esperado de la variable en estudio entre los dos grupos analizados³.

$$R = E(Y_A) - E(Y_B)$$

Considerando el modelo lineal:

$$Y_\ell = X'_\ell \beta_\ell + \epsilon_\ell, \quad E(\epsilon_\ell) = 0 \quad \ell \in (A, B)$$

En donde X es un vector de características de los individuos de ambos grupos, β representa los coeficientes y ϵ es el término de error. La diferencia en el valor esperado de ambos grupos, tomando en cuenta las variables y parámetros mencionados anteriormente, se encuentra dado por:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A)' \beta_A - E(X_B)' \beta_B \quad (1)$$

Con la finalidad de identificar la contribución del vector de controles en la diferencia de la esperanza de la variable en análisis, la ecuación (1) se descompone de la siguiente manera⁴:

$$R = \{E(X_A) - E(X_B)\}' \beta_B + E(X_B)' (\beta_A - \beta_B) + \{E(X_A) - E(X_B)\}' (\beta_A - \beta_B) \quad (2)$$

La ecuación (2) representa la descomposición triple, la misma que divide a la diferencia del valor esperado de las variables de ambos grupos en tres componentes $R = E + C + I$.

El primer componente E corresponde a la contribución que dan las características (variables de control) de los individuos. Este efecto se lo conoce como efecto de dotaciones. Es decir, este componente cuantifica que pasaría con la diferencia de la variable en análisis en el caso de que un grupo tenga las características observables del otro grupo. El primer componente se encuentra dado por:

$$E = \{E(X_A) - E(X_B)\}' \beta_B$$

El segundo componente mide las diferencias en los coeficientes; esto implica colocar los coeficientes estimados para un grupo en el otro grupo y volver a estimar el valor esperado de la variable analizada. El segundo componente está dado por:

³ La notación de las ecuaciones y el despeje siguen a Jann (2008).

⁴ El detalle de la descomposición se encuentra en Winsborough y Dickenson (1971), Jones y Kelley (1984), entre otros.

$$C = E(X_B)'(\beta_A - \beta_B)$$

El tercer componente corresponde a la interacción de los dos anteriores; el mismo está dado por:

$$I = \{E(X_A) - E(X_B)\}'(\beta_A - \beta_B)$$

De los tres componentes el único que posee una interpretación económica es el primero ya que con el mismo se puede expresar diferenciales en productividad marginal de un factor, que en el caso del mercado laboral corresponde a las diferencias en productividad de los trabajadores de un grupo con respecto al par en análisis.

Como se apreció en la notación de las ecuaciones (1) y (2) la descomposición propuesta está tomado en cuenta desde el punto de vista del grupo B. La razón principal es la comparación de las dotaciones del grupo A cuando se aplican en el grupo B.

En el caso de que se tome como referente el grupo A se tiene la siguiente formulación:

$$R = \{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta_A + E(X_A)'(\beta_A - \beta_B) + \{E(X_A) - E(X_B)\}'(\beta_A - \beta_B) \quad (3)$$

En esta formulación las dotaciones se expresan ante cambios en el grupo A, con lo que se obtiene una segunda descomposición, la misma puede ser expresada como:

$$R = \{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta^* + \{E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)(\beta_B - \beta^*)\} \quad (4)$$

La ecuación 4 corresponde a la descomposición doble que está dada por $R = Q + U$. El primer componente de la ecuación corresponde a la parte “explicada” de la diferencia es decir la parte que se encuentra cuantificada por el vector de características de los individuos, la misma se expresa como:

$$Q = \{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta^*$$

Por otro lado, el término U corresponde a la parte no explicada de la diferencia, equivalente al término de discriminación que se da en la diferencia de la variable de interés, el término se encuentra dado por:

$$U = E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)(\beta_B - \beta^*)$$

En resumen, las descomposiciones triple y doble de la metodología permiten la cuantificación de dos variables importantes dentro de la literatura económica en relación al desempeño de los salarios en diferentes grupos: i) la productividad marginal de un grupo con relación a las características de del grupo de comparación; y, ii) el nivel de discriminación que se da en los salarios dentro de dos grupos en análisis.

V.- Resultados de la investigación

La presente sección detalla la caracterización del mercado laboral ecuatoriano descriptivas relacionadas al mercado laboral ecuatoriano, describiendo la situación de inequidad que las mujeres ecuatorianas enfrentaron en el año 2016, así como los resultados de las estimaciones de la metodología de Blinder – Oaxaca, en las que se cuantifica la discriminación y la brecha salarial.

5.1.- Caracterización del mercado laboral en el Ecuador en 2016

El mercado laboral ecuatoriano se caracteriza por tener bajas tasas de desempleo y altas tasas de subempleo, mientras que los niveles de ocupación plena si bien mantienen niveles relativamente estables siempre han estado ligados al desempeño de la economía.

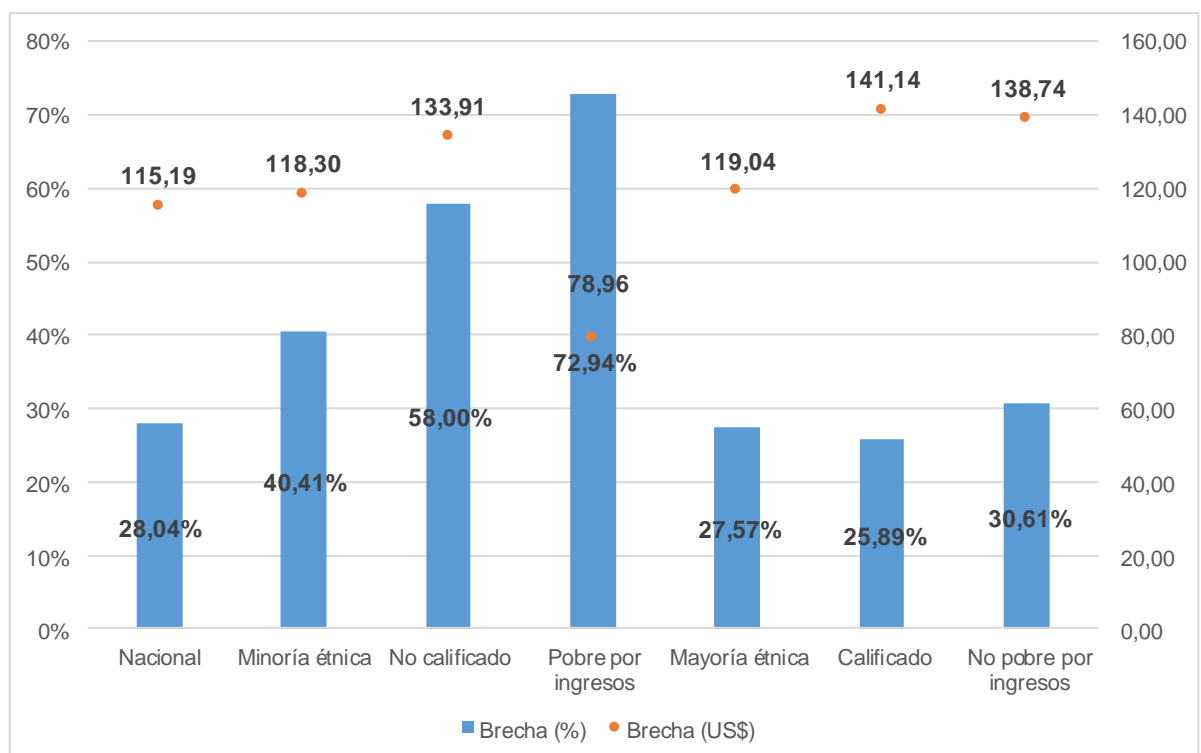
Siguiendo la teoría propuesta por Mincer (1974), el mercado laboral remunera a los individuos en relación al nivel de escolaridad o experiencia que éstos posean, considerando que la experiencia laboral no necesariamente puede ser medida en una encuesta, el recurso de correlación entre escolaridad y salario posee extrema validez y permite cuantificar este tipo de relaciones.

En este sentido, a medida que la persona tenga mayor escolaridad, mayor será su salario. Esto implica que individuos que tienen igual escolaridad deberían tener una misma remuneración sin importar cualquier otra característica etnográfica como por ejemplo el sexo de la persona.

Concentrando el análisis en los salarios se aprecia que sin importar cualquier condición sociodemográfica siempre existe una diferencia remunerativa entre hombres y mujeres; adicionalmente a medida que la mujer pertenece a un grupo de vulnerabilidad social, tales como ser pobre o no calificado la brecha de ingresos es más pronunciada en comparación a individuos que pertenecen a grupos considerados como no vulnerables socialmente (ilustración 1).

La diferencia de salarios entre mujeres y hombres se encuentra en el 28,04% a nivel nacional, en las minorías étnicas se ubica en el 40,41%; estas diferencias explotan entre la población pobre por ingresos (72,94%) y no calificado (58,00%); por otro lado en grupos que no son pobres por ingresos, son mayorías étnicas (mestizos) y son calificados las brechas de salario entre mujeres y hombres son menores o bordean el dato nacional; la ilustración 1 detalla las brechas en monto y porcentaje entre salarios de mujeres y hombres.

Ilustración 1: Brechas salariales entre mujeres y hombres – varias caracterizaciones

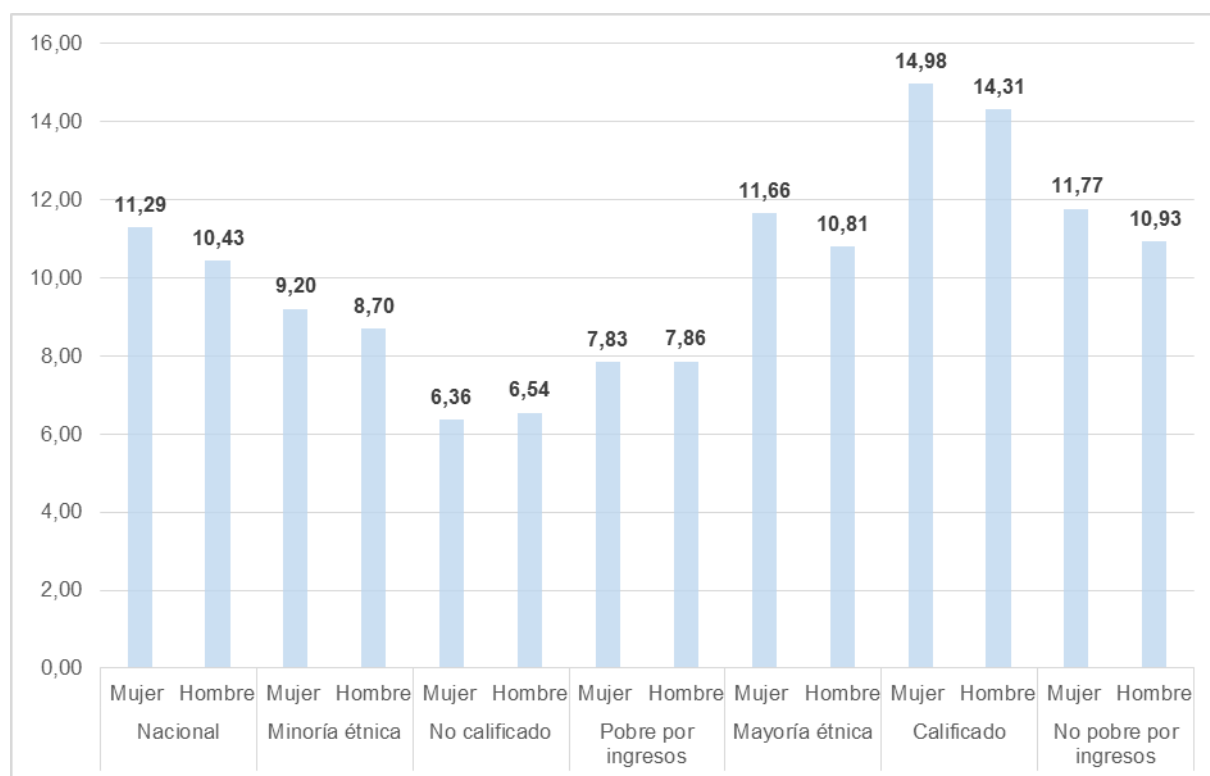


Fuente: INEC ENEMDHUR Diciembre de 2016
Elaboración: Propia

Analizando los niveles de escolaridad se observa que a nivel nacional y en todas las desagregaciones etnográficas, con excepción de los grupos de pobres por ingresos y no calificados, las mujeres reportan mayor escolaridad que los hombres.

Esto implica que si la teoría minceriana de retornos educativos se aplicase a cabalidad los ingresos laborales de las mujeres deberían ser siempre mayores a los de los hombres en el Ecuador, sin embargo, ocurre lo contrario; la ilustración 2 detalla los niveles de escolaridad de hombres y mujeres en las distintas caracterizaciones en análisis.

Ilustración 2: Escolaridad (años) de mujeres y hombres – varias caracterizaciones



Fuente: INEC ENEMDHUR Diciembre de 2016
Elaboración: Propia

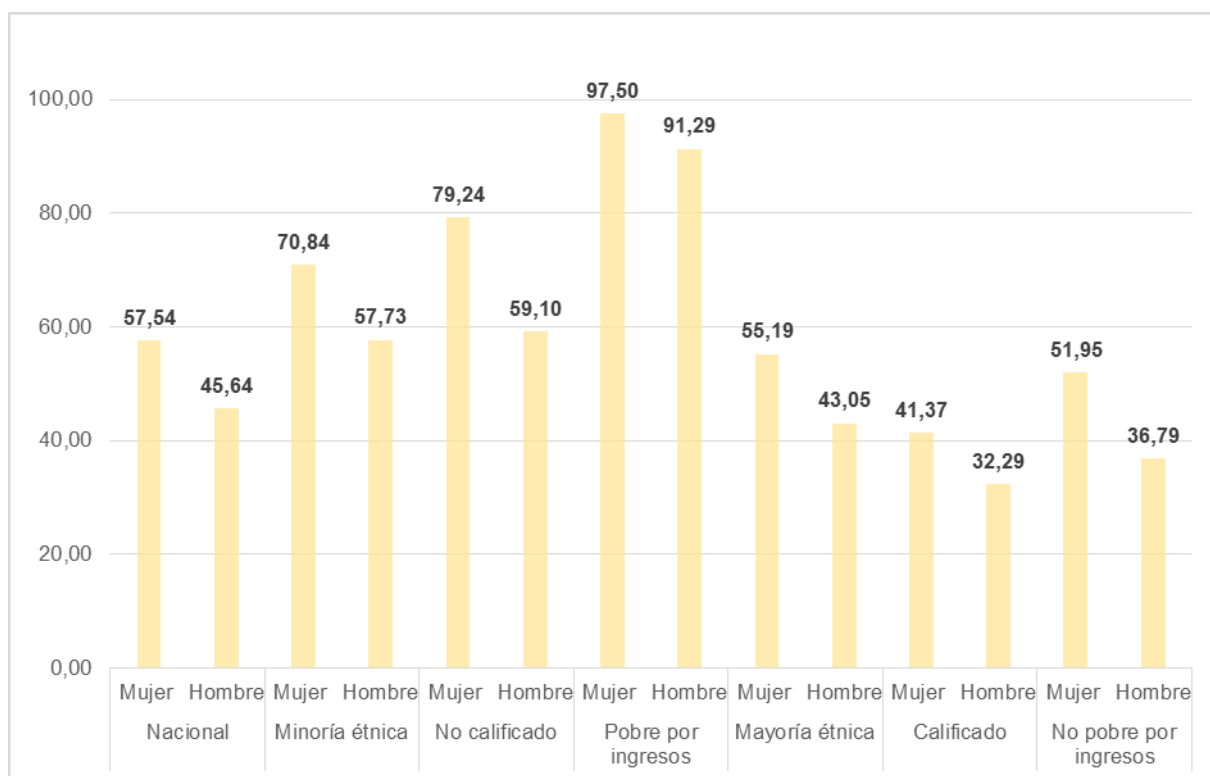
Si bien la correlación entre escolaridad y salarios debe ser tomada en cuenta cada vez que se realiza un análisis descriptivo de diferencias de remuneraciones, es importante también analizar el desempeño del mercado laboral y cómo la gente participa dentro del mismo especialmente en economías como la ecuatoriana en donde la tasa de subempleo⁵ es alta.

Las mujeres se encuentran en condiciones menos favorables dentro del mercado laboral ya que 6 de cada 10 están en condiciones de subempleo en comparación a los hombres, al igual que en el caso de la brecha salarial en la que se reporta incremento de la misma a medida que la mujer se encuentra en condiciones de vulnerabilidad, se evidencia que las mujeres que tienen condiciones de pobreza, baja escolaridad o minorías étnicas registran mayores tasas de subempleo que sus pares hombres en las mismas condiciones; en el caso de los grupos de no vulnerabilidad la situación no es diferente ya que el porcentaje de

⁵ En Ecuador, siguiendo las recomendaciones de la OIT, un subempleado es un individuo que no gana el salario básico y que está buscando otros trabajos; en el caso de la ocupación plena, una persona con esta condición es aquella que tiene como ingreso al salario básico, trabaja 40 horas semanales y no está buscando otro empleo.

subempleo en mujeres siempre es mayor al de los hombres en todos los grupos analizados (ilustración 3).

Ilustración 3: Tasas de subempleo (porcentaje) de mujeres y hombres – varias caracterizaciones



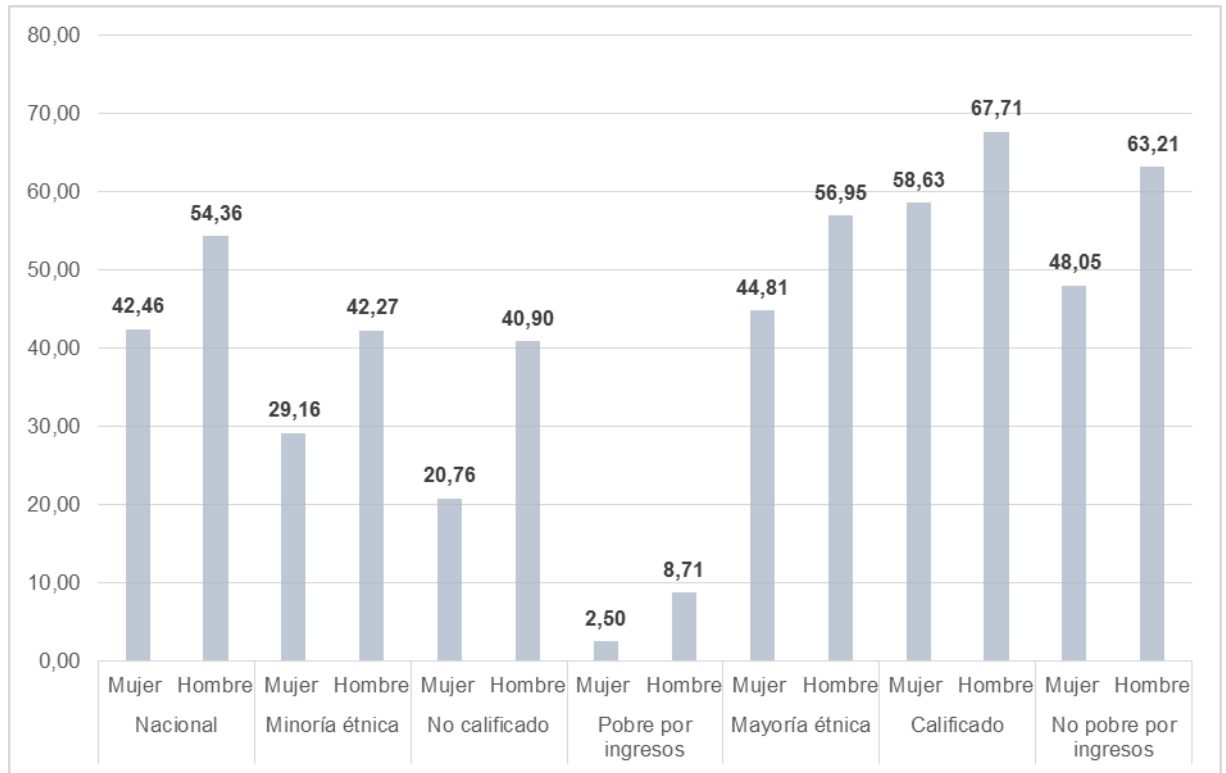
Fuente: INEC ENEMDHUR Diciembre de 2016
Elaboración: Propia

Considerando la situación opuesta, la de ocupación plena dentro del mercado laboral, se confirma la desventaja que enfrentan las mujeres ecuatorianas dentro del mercado laboral, sobresalta la casi nula participación de las mujeres pobres dentro en plazas de trabajo de ocupación plena, así como la baja participación de mujeres de minoría étnica y no calificados dentro de estos esquemas laborales (ilustración 4).

La participación dentro de plazas de trabajo en condiciones de ocupación plena garantiza control sobre las remuneraciones las mismas que se basan en el perfil laboral de los trabajadores y no en el sexo de los mismos, de esta manera se controla con mayor facilidad la brecha salarial tomando en cuenta las consideraciones de vinculación laboral tales como los contratos laborales o los cumplimientos de ley que las empresas deben mantener con sus trabajadores; es justamente este tipo de mecanismos los que permiten una caída de la

brecha salarial, si bien no es el óptimo si existe una importante caída de la brecha salarial cuando las mujeres laboral en condiciones de ocupación plena.

Ilustración 4: Tasas de ocupación plena (porcentaje) de mujeres y hombres – varias caracterizaciones



Fuente: INEC ENEMDHUR Diciembre de 2016
Elaboración: Propia

Con el análisis de escolaridad y vinculación en categorías de ocupación de los individuos se obtiene un espectro importante de cómo los factores propios del mercado laboral influyen en la remuneración a la par que se explican posibles causas de la discriminación salarial; no obstante, es necesario tomar en consideración que en adición a dichos factores se debe investigar sobre características etnográficas y de vinculación sectorial del trabajo.

En este sentido, características como el estado civil de la persona, la condición de jefatura de hogar, vivir en determinada región o en determinada ciudad tiene influencia directa con la remuneración de la persona, de igual manera si la persona trabaja en una empresa grande o si trabaja en el sector agrícola va a determinar el tipo de remuneración que percibirá en la tabla 1 se detallan las estadísticas que se analizan a continuación.

En el caso del estado civil, se observa que a nivel nacional el 34,98% de las mujeres que participan en el mercado laboral son casadas versus el 40,79% de los hombres; desglosando en los seis grupos en investigación se observa que solamente el 25,41% de las mujeres pobres por ingresos tienen reportan este estado civil mientras versus el 43,78% de los hombres pobres por ingresos participan en el mercado laboral. En el caso de que la mujer pertenezca a una minoría étnica el porcentaje de mujeres casadas que trabajan aumenta al 32,98% en comparación a las que se encuentran en condición de pobreza por ingresos; y, las mujeres que tienen escolaridad menor a 10 años y trabaja se observa que el 34,28% de este grupo son casadas; en los tres casos mencionados son mayores los porcentajes de hombres casados que el de mujeres con ese estado civil.

Respecto a la jefatura de hogar, el 30,41% de las mujeres que trabajan registran ser jefas de hogar en comparación al 69,46% de los hombres; en el caso de mujeres pobres por ingresos que trabajan, el 43,78% afirma ser jefa de hogar con lo que se abre una doble vulnerabilidad para esa mujer y los miembros del hogar que ella preside tomando en cuenta que dicha persona es la perceptora de ingresos y en conjunto se enfrenta a una brecha de salario en comparación a sus pares hombres; un caso similar pero con menor porcentaje ocurre con las mujeres que trabajan y pertenecen a minorías étnicas y no tienen una adecuada calificación escolar; en el caso de los tres grupos no vulnerables, el porcentaje de mujeres que trabajan y que son jefas de hogar es significativamente menor a los reportados para los grupos de vulnerabilidad.

El habitar en ciudades grandes o en zonas urbanas significa, por generalidad, conseguir mejores oportunidades remunerativas tomando en cuenta la dinámica de mercado que se da en esos sitios, considerando estos aspectos, el 73,66% de las mujeres que trabajan viven en zonas urbanas a nivel nacional versus el 67,95% de los hombres, los porcentajes para las mujeres en los grupos de minoría étnica, no calificado y pobre por ingresos es de 55,27%, 59,32% y 53,89 respectivamente, en el caso de los hombres las respectivas cifras son 48,14%, 55,62% y 44,05% lo que implica que la dinámica laboral de integración de las mujeres en el mercado laboral en el Ecuador tiene un mejor desempeño en áreas urbanas que en las rurales.

La población total del Ecuador a diciembre de 2017 es de 16,5 millones aproximadamente y posee dos ciudades con más de un millón de habitantes, Quito y Guayaquil; en este sentido 3 de cada 10 mujeres que trabajan vive en alguna de estas dos ciudades, en el caso de los hombres el 26,57% viven en dichos centros urbanos; se aprecia una mayor proporción de

mujeres que trabajan que viven en ambas ciudades en comparación a los hombres en los grupos de minorías étnicas y personas no calificadas; mientras que para el grupo de pobres por ingresos se registra una equidad porcentual entre mujeres y hombres que trabajan y que habitan en las dos ciudades más pobladas del país; en el caso de los grupos de no vulnerabilidad los porcentajes de las mujeres que trabajan y que viven en las dos ciudades más pobladas son superiores a los de los grupos de vulnerabilidad y siempre son superiores a los reportados por los hombres en condiciones de no vulnerabilidad.

El Ecuador se encuentra dividido en 4 regiones naturales, de las cuales la región Andina, llamada Sierra, y la región litoral del país conocida como Costa se concentra el 94.43% de la población del país en proporciones similares; a nivel nacional, la mitad de las mujeres que trabajan (51,42%) vive en la región Sierra y en todas las subcategorías en estudio el porcentaje de mujeres que participa en el mercado laboral y vive en la región Sierra bordea o sobrepasa el 50% con excepción del grupo de minoría étnica que registra un porcentaje del 45,25%.

Finalmente, el sector ocupacional, el tamaño de la empresa en donde trabaja el individuo o el sector en el que desempeña sus labores también son importantes determinantes de los salarios de un trabajador. En este sentido, en Ecuador, el trabajar en el sector privado en relación de dependencia tiene importantes ventajas en aspectos contractuales ya que con el Código de Trabajo vigente los trabajadores que pasan los dos años de funciones en una misma empresa pasan a tener contratos indefinidos con lo que se brinda estabilidad de ingresos, así como regulación de remuneraciones entre mujeres y hombres. Un hecho similar sucede en el caso de trabajar en grandes empresas⁶ ya que, generalmente, estas empresas se desempeñan en el sector formal de la economía garantizando remuneraciones en base a competencias.

El sector en donde un trabajador desempeña sus labores es fundamental para el nivel de salario considerando los siguientes aspectos; en sectores de mayor producción de valor agregado, tales como los sectores industriales de tecnología, servicios financieros o servicios médicos, el pago que se otorga a la productividad marginal del factor trabajo es mayor (Varian, 2002); ésta productividad marginal es el salario lo que implica que en dichos sectores las remuneraciones sean mayores en promedio en relación a sectores cuya producción de valor agregado es menor. Dentro de los sectores de baja producción de valor

⁶ Con más de 50 trabajadores en nómina.

agregado se encuentran el sector agrícola, el sector pecuario o el sector de la silvicultura; en consecuencia, trabajar en el sector agrícola va a aportar desventajas remunerativas con relación a sectores de servicios médicos o financieros.

Con estos antecedentes, se registra que el 32.78% de las mujeres que trabajan, lo hacen en el sector privado bajo relación de dependencia mientras que en el caso de los hombres es del 36,44%.

En los casos de las mujeres que pertenecen a grupos de no vulnerabilidad se evidencia una mayor participación en esta categoría laboral que las mujeres que pertenecen a los grupos de vulnerabilidad; así, por ejemplo, el 34,18% de las mujeres que trabajan que pertenecen a una mayoría étnica trabajan en el sector privado en relación de dependencia en comparación al 24,89% de las mujeres de minorías étnicas que trabajan. La diferencia es más marcada entre mujeres que pertenecen al grupo de calificadas y no calificadas las mismas que reportan porcentajes de participación del 43,08% y 18,99% respectivamente.

En relación al porcentaje de mujeres trabajadoras que desempeñan labores en una empresa grande se evidencia una participación similar a la vista en el caso de mujeres que trabajan en relación de dependencia; es decir, las mujeres que pertenecen a grupos de no vulnerabilidad tienen una mayor participación de trabajo en esta clasificación de empresas con respecto a las que pertenecen a grupos vulnerables; por ejemplo, el 26,63% de las mujeres de los grupos de no pobres por ingresos que trabajan se encuentran trabajando en empresas grandes en relación en comparación al 3,48% de las mujeres pobres por ingresos. En los casos de mujeres.

Por último, el sector agrícola en el Ecuador es que mayoritariamente se encuentra ligado a condiciones de subempleo y pobreza; a nivel nacional el 23,77% de las mujeres que participan en el mercado laboral se encuentran empleadas en este sector; en los grupos de individuos pobres por ingresos, no calificados y minorías étnicas los porcentajes suben al 40,98%, 37,75% y 36,05% respectivamente; por otro lado en los grupos de no pobre por ingresos, calificados y mayoría étnica las magnitudes de este indicador disminuyen por debajo del promedio nacional hasta el 21,36%, 13,33% y 21,59% respectivamente; la tabla 1 detalla la totalidad de estadísticas descritas en estos párrafos.

Tabla 1: Estadísticas del mercado laboral ecuatoriano en 2016

		Está casado (porcentaje)	Jefe de hogar (porcentaje)	Vive en zonas urbanas (porcentaje)	Vive en ciudad grande (porcentaje) (1)	Vive en región Sierra (porcentaje)	Trabaja en sector privado (porcentaje) (2)	Trabaja en empresa grande (porcentaje) (3)	Trabaja en sector agrícola (porcentaje)
Nacional	Mujer	34,98	30,41	73,66	30,02	51,42	32,78	23,79	23,77
	Hombre	40,79	69,46	67,95	26,57	43,00	36,44	25,90	32,58
Minoría étnica	Mujer	32,98	34,49	55,27	22,99	45,25	24,89	16,76	36,05
	Hombre	40,37	73,83	48,14	20,02	36,86	27,62	20,51	45,89
No calificado	Mujer	34,28	39,00	59,32	21,38	55,01	18,99	6,83	37,75
	Hombre	40,38	77,45	55,62	17,83	40,65	27,20	13,37	45,86
Pobre por ingresos	Mujer	25,41	43,78	53,89	13,82	50,39	13,40	3,48	40,98
	Hombre	43,78	78,61	44,05	13,07	39,87	13,81	5,60	57,86
Mayoría étnica	Mujer	35,33	29,69	76,92	31,27	52,51	34,18	25,03	21,59
	Hombre	40,89	68,52	72,21	27,98	44,32	38,34	27,06	29,72
Calificado	Mujer	35,50	24,00	84,37	36,48	48,74	43,08	36,45	13,33
	Hombre	41,21	61,52	80,20	35,26	45,34	45,63	38,36	19,38
No pobre por ingresos	Mujer	36,31	28,55	76,43	32,29	51,55	35,49	26,63	21,36
	Hombre	40,21	67,68	72,57	29,19	43,58	40,81	29,83	27,70

(1).- Ciudad de más de 1 millón de habitantes

(2).- Sector privado en relación de dependencia

(3).- Empresa con más de 50 trabajadores

Fuente: INEC - ENEMDHU Diciembre 2016

Elaboración: Propia

5.2.- Discriminación salarial, evidencia empírica en Ecuador 2016

La aplicación de la metodología de Oaxaca – Blinder (OB), tal como se detalló en la cuarta sección de este estudio, permite la cuantificación de la discriminación salarial gracias a la descomposición que se realiza a los términos de la regresión. El término no explicado es aquel que se lo asocia con el error estándar de la regresión y en el cual ninguna de las variables independientes tiene injerencia en el cálculo de dicho término.

Asociando el detalle de la metodología de la cuarta sección de este documento con esta sección se resalta que para la aplicación de la metodología se utilizaron una serie de variables independientes o conjunto (vector) de características propias del individuo que son fácilmente interpretables; la estimación del salario debe realizarse tanto a mujeres y a hombres para de esa manera obtener la diferencia de la descomposición de esa diferencia se obtiene el término no explicado que la literatura en la materia lo cataloga como discriminación.

En este sentido, y teniendo como fuente secundaria de información a la ENEMDHU de diciembre de 2016 se aplicó la metodología OB a las siete caracterizaciones que se detallaron en la sección de mercado general; es decir una estimación para el total de la muestra (nivel nacional) y una para cada uno de los grupos de vulnerabilidad y no vulnerabilidad.

La variable dependiente e independientes son las mismas en las siete estimaciones, como variable dependiente se tiene al logaritmo del ingreso laboral; la razón principal de la selección del logaritmo del ingreso laboral se sustenta en la facilidad de interpretación del coeficiente obtenido el mismo que se lo lee como porcentaje (Wooldridge, 2009).

Como variables independientes se seleccionó la escolaridad del individuo, edad del individuo (como variable proxy de la experiencia laboral), edad al cuadrado (para verificar si el salario tiene un límite de crecimiento a medida que el trabajador tiene más años de experiencia) y variables binarias de vivir en áreas urbanas, vivir en ciudades de más de 1 millón de habitantes, vivir en la región Sierra, trabajar en el sector privado en relación de dependencia, trabajar en empresas con más de 50 trabajadores y trabajar en el sector agrícola.

La tabla 2 contiene los resultados de las siete estimaciones elaboradas, se describen los resultados de la predicción de salario de hombres, mujeres, la diferencia salarial y la descomposición de la diferencia salarial en el término explicado y no explicado de la diferencia.

A nivel estadístico, todos los coeficientes obtenidos en las siete estimaciones, con excepción del coeficiente del término explicado para el grupo de trabajadores de minorías étnicas, son significativos al 1% y 10% de error; esto significa que todos los coeficientes son diferentes de cero⁷. Con relación a los coeficientes de la diferencia de salario entre mujeres y hombres se observa que en los grupos de pobres por ingreso y no calificados son los que mayor magnitud poseen con un equivalente del 61,6% y 61,4% respectivamente, mientras que la magnitud de diferencia más pequeña se encuentra en el grupo de trabajadores calificados con un coeficiente de 24,6%; el resultado nacional detalla una brecha salarial del 36,5%.

⁷ Esto se determina gracias a la prueba de hipótesis de la regresión en la que la hipótesis nula es que el coeficiente es igual a cero y la hipótesis alternativa es que el coeficiente es diferente de cero. Tomando en cuenta los valores estimados y el p valor obtenido, que en casi todos los coeficientes es menor a 0,01, se rechaza la hipótesis nula y se infiere que los valores detallados en la tabla equivalen a la magnitud calculada en la estimación (Wooldridge, 2009).

Los valores de la brecha salarial difieren de las diferencias detalladas en la sección anterior ya que en la estimación OB se considera a los individuos de iguales características con la única diferencia de que un individuo es mujer y el otro es hombre; es decir en la estimación realizada se compara los salarios de mujeres y hombres con igual escolaridad, edad, que habitan en las mismas áreas y tienen las mismas condiciones laborales; por otro lado los diferenciales descriptivos de la sección anterior no realizan esa distinción, es decir comparan individuos de diferentes características que solamente cumplen con la condición de identificación del grupo con lo que se obtienen promedio que no reflejan una correcta comparación de entre individuos pares.

La descomposición de la diferencia entre las estimaciones de salario de mujeres y hombres es parte de las ventajas que tiene la metodología OB; en este sentido el término no explicado que se asocia a la discriminación salarial permite conocer cuáles son los parámetros que explican dicha diferencia de remuneraciones laborales. Los resultados del término no explicado son en algunos casos mayores a los coeficientes de la diferencia, tal es el caso de la estimación a nivel nacional y los grupos de mayoría étnica y trabajadores calificados; las magnitudes del coeficiente de discriminación para estos tres grupos son de 39,2%, 38,2% y 29,6%.

Esto implica que las mujeres de estos grupos se enfrentan a esos niveles de discriminación salarial, pero gracias a sus características individuales como el nivel de escolaridad que poseen, el tamaño de empresa en donde trabajan o el sector económico en el que se desempeñan provocan que la diferencia salarial efectiva sea menor; por eso el signo del coeficiente del término explicado (el que se estima con las variables independientes seleccionadas) es negativo.

Los resultados mencionados para estos tres grupos tienen muchas implicaciones sociales, por ejemplo, tal como se apreció en la sección de descripción del mercado laboral; las mujeres en estos tres grupos analizados reportan una mayor escolaridad que los hombres, lo que implica que en promedio las mujeres de estos conglomerados tienden a ser más eficientes en su producción que los hombres; es decir son más productivas; sin embargo y pese a tener mejores cualidades es tan alto el nivel de discriminación que sufren las mujeres de estos grupos que sus características no pueden cubrir la brecha salarial determinada por la discriminación.

Las mujeres de los grupos de minoría étnica, no calificados, pobre por ingresos y no pobre por ingresos los niveles de discriminación salarial son menores a los niveles de brecha salarial, las magnitudes de discriminación para estos grupos son de 42,4%, 52,5%, 56,0% y 35,6%. En estos grupos las características tales como escolaridad, edad, sector de empleo, entre otras no aportan a reducción de la discriminación, al contrario, incrementan la brecha salarial entre hombres y mujeres.

La interpretación social y económica de los resultados para estos grupos explica que los dados los niveles similares de escolaridad entre mujeres y hombres en los cuatro grupos mencionados, los niveles de productividad son también similares por lo que no existen características de las mujeres que otorguen una caída a los niveles de discriminación que ya experimentan en el mercado laboral.

Es importante tomar en cuenta que, en el Ecuador, los niveles de escolaridad tienen efectos positivos en los salarios en población que tienen la condición de calificados, es decir, más de 10 años de escolaridad; en dicha población existe una prima salarial del 17% por cada año adicional de instrucción formal; en el caso de la población con menos de 10 años de escolaridad, ésta variable no tiene ningún efecto causal en los salarios de los individuos (Burgos y Falconí, 2016). Dado este antecedente se explica por qué en los grupos que reportan baja escolaridad y niveles equitativos de escolaridad entre hombres y mujeres la brecha de ingresos es mayor a la discriminación salarial que las mujeres enfrentan en el mercado laboral.

Tabla 2: Estimaciones Oaxaca Blinder – Mercado laboral ecuatoriano 2016

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Nacional	Minoría étnica	No calificado	Pobre por ingresos	Mayoría étnica	Calificado	No pobre por ingresos
Diferencia							
Predicción Hombres	5,837*** [0,006]	5,519*** [0,013]	5,533*** [0,008]	4,920*** [0,012]	5,920*** [0,006]	6,161*** [0,008]	6,057*** [0,006]
Predicción Mujeres	5,471*** [0,009]	5,096*** [0,022]	4,919*** [0,013]	4,304*** [0,019]	5,553*** [0,010]	5,914*** [0,011]	5,676*** [0,009]
Diferencia	0,365*** [0,011]	0,423*** [0,025]	0,614*** [0,015]	0,616*** [0,022]	0,368*** [0,012]	0,246*** [0,014]	0,381*** [0,011]
Descomposición							
Término explicado	-0,027***	-0,001	0,089***	0,056***	-0,015*	-0,050***	0,025***

	[0,008]	[0,018]	[0,009]	[0,014]	[0,008]	[0,010]	[0,007]
Término no explicado (discriminación)	0,392*** [0,009]	0,424*** [0,022]	0,525*** [0,015]	0,560*** [0,023]	0,382*** [0,010]	0,296*** [0,012]	0,356*** [0,009]
Observaciones	42.586	8.376	20.837	7.532	34.210	21.749	35.054

Errores estándar en corchetes

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

Fuente: INEC - ENEMDHU Diciembre 2016

Elaboración: Propia

Los resultados obtenidos de la estimación OB reflejan que la discriminación salarial en contra de las mujeres ecuatorianas es un fenómeno estructural en el mercado laboral ecuatoriano, de manera general existe una profunda discriminación salarial que, gracias a que las mujeres tienen en promedio un mejor nivel educativo que los hombres, refleja en una menor pero preocupante brecha salarial.

El fenómeno se agudiza en el caso de las mujeres que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad; en este sentido mientras a mayor nivel de vulnerabilidad mayor es el nivel de discriminación que sufre la mujer reproduciendo de esta manera lógicas de violencia de género así como transmisión intergeneracional de pobreza considerando que las receptoras de ingresos que se encuentran en condiciones de pobreza son víctimas de una fuerte discriminación remunerativa por el simple hecho de ser mujeres.

Adicionalmente se abre el debate sobre los niveles de eficiencia y productividad de las mujeres en comparación a los hombres en el Ecuador, considerando que, a pesar de tener mejores niveles de escolaridad, se evidencia discriminación superior al 25% dentro de este conglomerado social, por lo que se puede concluir, aunque no de manera definitiva, que las mujeres en el Ecuador poseen productividades marginales superiores a las que poseen los hombres.

Es urgente y necesaria la creación y aplicación de política pública que permita eliminar la brecha y discriminación salarial en contra de las mujeres considerando las múltiples vulnerabilidades de las que algunas son víctimas. La política pública debe pasar primero con el incentivo a la acumulación de capital humano (capacidades) acompañado de formalización y regulación del mercado laboral; como se pudo comprobar, las mujeres que sufren mayor discriminación salarial se desempeñan en el sector informal de la economía en donde la ausencia de contratos y mecanismos de regulación y paridad salarial hacen posible la existencia de altos niveles de discriminación y brecha salarial.

Se necesita la aplicación de una política integral que comprenda las diferentes realidades que viven las mujeres y sus diversas características etnográficas considerando que las mujeres que pertenecen a minorías étnicas también son víctimas de un 42,4% de discriminación salarial.

Deben incluirse políticas que busquen la paridad de participación de la mujer en diferentes industrias y dejar de lado la “feminización” del trabajo, fomentar la participación de la mujer en industrias que se caractericen por producir mayores niveles de valor agregado, de esta manera se corrigen errores estructurales del mercado laboral y se tiende a la convergencia de salarios entre ambos sexos.

La aplicación de incentivos a empresas también puede ser un mecanismo eficiente para el cierre de brecha salarial ya que mediante reglamentos legales se fomenta la equidad remunerativa considerando aspectos como incentivos tributarios a firmas que formalicen las condiciones de empleo y regulen las remuneraciones en función de la actividad realizada sin depender del sexo del trabajador; lo planteado en estos párrafos se desarrollan a profundidad en la siguiente sección en la que se detallan las propuestas de política pública para eliminar este fenómeno social en las que se revisarán las ventajas y desventajas de cada una de las propuestas que se plantean en esta investigación.

VI.- Discusión de los resultados obtenidos y propuestas de política pública

6.1.- Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos con la aplicación de la metodología de Oaxaca Blinder demuestran que en el Ecuador en el año 2016 existen altos niveles de discriminación salarial en contra de las mujeres y que dicha discriminación tiene a incrementarse a medida que la mujer se encuentra en condiciones de subempleo, bajos niveles de escolaridad y pobreza por ingresos.

Se seleccionaron diferentes caracterizaciones etnográficas relacionadas a la vulnerabilidad laboral justamente para comprobar que los esquemas de subempleo y pobreza son perversos en relación a la discriminación salarial en contra de las mujeres en economías en desarrollo como la ecuatoriana; adicionalmente el analizar diferentes grupos poblacionales relacionados con esquemas de vulnerabilidad otorga un marco de comparación mucho más detallado en diferentes cortes de la distribución de salarios.

Es necesario aclarar que la metodología utilizada otorga resultados a nivel de promedio con lo que un análisis solamente de los resultados nacionales no provee de especificaciones que permitan elaborar propuestas de política pública. Tal como se verificó con la revisión de la literatura sobre análisis de brechas salariales, los resultados enfocados solamente en promedios nacionales no permiten verificar cómo es el comportamiento de la discriminación salarial en diferentes grupos humanos.

En este aspecto, el análisis realizado por Carrillo et. al (2014), el mismo que realiza una descomposición cuantílica, permite identificar que la discriminación salarial no tiene el mismo comportamiento para toda la población y que existen realidades particulares en las que se profundiza la discriminación. Si bien metodológicamente el estudio mencionado usa aplicaciones diferentes a la empleada en esta investigación se comprueba que no existe un mismo nivel discriminatorio para todas las mujeres, sino que la diferencia de salario varía en relación a los estratos sociales y las realidades vividas en el mercado laboral.

El análisis de discriminación en diferentes grupos en el Ecuador planteado en esta investigación, plantea un nuevo esquema de investigación en este tema en el cual no solo es necesario analizar los resultados promedio a nivel nacional; sino que, es necesario tener más especificidad en relación a las diferencias etnográficas que existen en la población ecuatoriana.

Esta propuesta se puede extrapolar a sociedades latinoamericanas o economías que se encuentran en proceso de desarrollo económico, principalmente porque dentro de las sociedades de Latinoamérica existen una importante variedad étnica en la que las minorías viven, generalmente, esquemas de discriminación social; adicionalmente las economías en desarrollo económico adolecen de los mismos problemas en la conformación de su mercado laboral, el mismo que se caracteriza por reportar altos niveles de subempleo con discretas coberturas de seguridad social y bajas tasas de desempleo.

6.2.- Propuesta de política pública

El análisis de la literatura en conjunto con los resultados obtenidos ofrece importantes insumos para el desarrollo e implantación de intervenciones que permitan reducir la brecha y discriminación de salarios entre mujeres y hombres. Es importante tomar en cuenta que, en la sociedad ecuatoriana, la vigencia de leyes que buscan erradicar la discriminación y brecha salarial no ha sido muy eficiente ya que la ley no necesariamente corrige problemas estructurales de la sociedad y del mercado laboral, por el contrario, existen

algunos instrumentos legales que podrían distorsionar en mayor grado las asimetrías sociales que actualmente afronta la población ecuatoriana.

Tomando en cuenta lo estipulado en la Constitución de la República, la misma que prohíbe cualquier tipo de discriminación se puede concluir lo anteriormente expuesto sobre la falta de aplicabilidad de ciertas leyes en el Ecuador. Es necesario reformar y cambiar problemas estructurales de la sociedad y la ley no necesariamente es un instrumento efectivo para dichas finalidades.

La política pública que se plantee para acabar con el fenómeno discriminatorio salarial en contra de las mujeres debe buscar alivianar este problema desde una perspectiva temporal de corto y de largo plazos, es decir tomar medidas paliativas relacionadas al mercado laboral en el corto plazo; y, para el largo plazo crear intervenciones que cambien parámetros culturales y sociales que busquen equidad remunerativa entre mujeres y hombres.

Bajo estos aspectos, los problemas estructurales del mercado laboral son los que en mayor medida deben atenderse en el corto plazo, empezando con la creación de plazas de trabajo que se enmarquen dentro de la lógica de la ocupación adecuada y la formalidad laboral; es decir que existan mecanismos masivos de afiliación al sistema de seguridad a través de la participación dentro del mercado laboral. Es importante la aplicación de mecanismos que incentiven la creación de este tipo de plazas de trabajo, considerando que la actual capacidad de oferta de plazas de empleo de ocupación adecuada es deficiente en el Ecuador.

En este sentido, se debe incentivar el emprendimiento productivo enfocado mayoritariamente hacia las mujeres, considerando que justamente las mujeres mayoritariamente son quienes se enfrentan condiciones desfavorables en el mercado laboral con altas tasas de empleo inadecuado.

La focalización del crédito para emprendimientos representa una política pública válida para afrontar este problema tomando en consideración aspectos como la oferta laboral que no satisface la demanda de ocupación adecuada. En este sentido, es importante considerar el tipo de crédito que se quiere otorgar a las mujeres que desean emprender; por un lado, existen alternativas de microcrédito que han sido implementadas en varios países, especialmente en la India y el Sudeste Asiático; para este tipo de intervenciones existen autores como Yunnus (2007) que presentan aspectos positivos relacionados a la entrega de

microcréditos a las mujeres; existe evidencia, especialmente en la India que corrobora que las mujeres que han recibido este tipo de financiamiento han logrado salir de la pobreza, no obstante la vinculación en el mercado laboral siempre se ha mantenido bajo esquemas de informalidad y subempleo, adicionalmente no existe evidencia empírica en la que concluya que existe un efecto causal de este tipo de intervenciones en la reducción de la brecha salarial en contra de las mujeres.

En divergencia por lo expuesto por Yunus, Duflo et. al. (2015a, 2015b) sostiene que la estrategia de microcrédito no es una política eficaz para la creación de empleo adecuado y por consiguiente reducción de brechas salariales y movilidad social ascendente; la autora encuentra que el microcrédito representa un choque positivo de ingresos en el corto plazo pero en el mediano plazo dicho incremento de ingresos no se refleja en aspectos productivos ni de emprendimiento ya que casi la totalidad de los montos recibidos por el hogar se destinan a consumo del hogar, ya sea en bienes básicos o suntuarios.

Lo expuesto en los párrafos anteriores permite concluir que el microcrédito no representa una política pública que genere oportunidades de empleo adecuado para las mujeres y cierre de brecha salarial. En consecuencia, es necesario pensar en formas de financiamiento mucho más amplias e incluyentes hacia las mujeres, especialmente para el segmento poblacional que vive en condiciones de pobreza.

La entrega de crédito bajo esquemas de asociatividad representa una apuesta importante para la finalidad que se plantea considerando algunos factores que pueden ser beneficiosos para los receptores y otorgantes de crédito. En primer lugar, los mecanismos de asociatividad permiten una mejor diversificación del riesgo crediticio permitiendo no solo a la banca pública sino también a la banca privada entregar créditos bajo esa modalidad; la disminución de los niveles de riesgo permite entregar dichos recursos a tasas de interés más convenientes. Otro aspecto importante es que la entrega de recursos puede ser por montos significativos que permitan a dicha asociación la creación de empresas, bajo el concepto de economía social y solidaria, en donde se busque no solo la maximización de beneficios sino la maximización de empleo adecuado con lo cual se estaría, de cierta manera, resolviendo el problema de creación de plazas de trabajo bajo esquemas de formalidad laboral. La insistencia de la formalidad laboral radica en que con dicha clasificación de trabajo permite la existencia de controles jurídicos que eliminan la brecha salarial y en consecuencia la discriminación ya que bajo esta modalidad de contratación se

remunera en función de la actividad y no del sexo bajo normas regularizadas de contratación.

Los resultados de esta investigación demostraron que las mujeres pobres, de minorías étnicas y no calificadas enfrentan mayores niveles de discriminación en relación sus pares que no se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad; estos tres grupos tienen un factor en común, los bajos niveles de escolaridad, con lo que por esta característica su participación dentro del mercado laboral siempre va a ser en condiciones de desventaja.

La segunda política pública que debe implementarse es la de capacitación, culminación del ciclo primario y secundario y acceso a educación superior por parte de este grupo poblacional. La política debe enfocarse en una primera instancia en la culminación de los siglos de educación media de este segmento para posteriormente incentivar la vinculación a sistemas de post bachillerato de estas personas.

La educación post bachillerato o superior no debe enfocarse solamente en el ingreso al sistema de educación superior, por el contrario, debe tratarse de la creación de incentivos que permitan una educación terciaria basada en oficios basada en las actividades u ocupaciones laborales que éstas mujeres desempeñan dentro del mercado laboral. Es decir, la política de emprendimiento debe estar acompañada de la política de capacitación con lo que se refuerza en el corto plazo las capacidades y se regulariza las condiciones laborales de las mujeres.

Esta batería de políticas públicas debe siempre estar aplicadas bajo un esquema de acompañamiento estatal, especialmente tomando en cuenta las actuales capacidades que tiene la población de mujeres en condiciones de vulnerabilidad; es necesario que existan en el corto plazo, mientras las beneficiarias se encuentran desarrollando actividades educativas, funcionarios que velen por el funcionamiento administrativo de los emprendimientos asociativos, de esta manera el riesgo de fracaso por falta de conocimiento de la administración del emprendimiento se reduce de manera importante.

Otro aspecto fundamental es asegurar demanda para la producción de estos emprendimientos asociativos; en este sentido el asegurar un mercado para estas firmas se lo puede realizar mediante la implantación de una política de compras gubernamentales que tengan predilección hacia estos emprendimientos productivos; evidentemente, la preferencia de compra hacia estas firmas debe tener un límite de tiempo hasta que las capacidades de

estas emprendedoras les permita establecer políticas empresariales con las que puedan competir dentro del mercado normal y sin contar con la ayuda otorgada por el Estado.

Las tres propuestas de política pública garantizan, en cierta medida, cambiar la estructura del mercado laboral, permitiendo acumulación de capacidades en el corto plazo a través de la intervención de educación acelerada en bachillerato y formación post bachillerato, equidad salarial con la implementación de crédito bajo esquemas de asociatividad para formación de empresas y mercado garantizado de manera temporal a través del acceso de estos emprendimientos al sistema de compras gubernamentales bajo la figura de proveedores del estado.

En este sentido, y de darse la aplicación coordinada de estas tres intervenciones se comenzarían a reestructurar los patrones de composición del mercado laboral, permitiendo que las tasas de empleo adecuado se incrementen y la brecha salarial entre mujeres y hombres comience a acortarse. Es importante considerar el eje transversal que tiene el enfoque de género en estas tres intervenciones, por lo que, si bien se todos los ciudadanos tendrían acceso a este tipo de oportunidades, debería considerarse sesgar el otorgamiento de las intervenciones hacia las mujeres con excepción de la política educativa.

Como intervenciones complementarias a las tres políticas detalladas en párrafos anteriores, sería oportuno la implantación temporal de incentivos tributarios o sanciones administrativas en el caso de que los salarios de los emprendimientos productivos se cumplan o no. En el caso del cumplimiento de la norma de equidad salarial en estas unidades productivas se podría considerar la exoneración del impuesto a la renta por un cierto período con el objetivo de que estas unidades puedan acumular excedentes monetarios que les permita realizar inversiones y mejorar la capacidad instalada de la empresa, ya sea mediante compra de bienes de capital, la contratación de personal o la combinación de ambas; en el caso de no cumplir con la normativa de equidad salarial que deberían tener estos emprendimiento sería importante tomar medidas sancionatorias, de esta forma se regula el comportamiento de contratación de estos emprendimientos así como la oportunidad de crecimiento en el corto plazo.

En este punto es importante tomar en cuenta que con las políticas propuestas se interviene a grupos que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad por lo que se dejan de lado al segmento de mujeres que no se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, pero también afrontan, aunque en menor medida, discriminación salarial.

Políticas públicas de corto plazo para reducir la brecha y discriminación salarial para grupos no vulnerables deben concentrarse en sanciones administrativas a las empresas que no cumplen con parámetros de equidad. Considerando que existen cuerpos legales que expresamente indican que es prohibida la discriminación salarial, es importante implantar una política de revisión en el cumplimiento legal; por lo que, en Ecuador, la autoridad nacional en materia de trabajo debería implementar inspecciones en las empresas para verificar el cumplimiento o no de la normativa de prohibición de la brecha o discriminación salarial.

Todo este conjunto de políticas tiene resultado directo en el corto o mediano plazo, a esta batería de propuestas se debe complementar con intervenciones que tengan incidencia sobre la discriminación y brecha en el largo plazo. Para esta finalidad debe considerarse intervenciones de política pública que cambien los parámetros sociales y las concepciones patriarcales que se todavía se viven en el Ecuador del Siglo XXI. La principal herramienta de política pública que debería implementarse es la educativa en todos los niveles de educación (inicial, básica, media y superior).

Las intervenciones que deberían tomarse en cuenta se concentran en las autoridades nacionales de educación, cultura y comunicación. En primera instancia el trabajo debe enfocarse en un análisis de las mallas curriculares de los niveles inicial, intermedio y superior con el objetivo de inculcar a las nuevas cohortes nuevos esquemas de relacionamiento social; si bien este tipo de intervenciones pudiesen tener efectos causales sobre el comportamiento tendientes a la tolerancia y noción de equidad entre mujeres y hombres, dicho efecto no necesariamente cambiará el patrón de comportamiento de toda una sociedad patriarcal que el país ha vivido en toda su historia republicana. Se puede concluir que las intervenciones en educación formal pueden incidir en comportamiento de los individuos en el largo plazo, pero es necesario considerar otros mecanismos que incidan en el cambio de comportamiento de toda la sociedad y no solo la cohorte que se encuentra en edad de escolarización formal.

La puesta en marcha de campañas de concientización poblacional acerca de un problema social ha sido una constante en el país en los últimos 10 años, sin embargo no existe evidencia empírica que determine o cuantifique el impacto que tuvieron dichas campañas comunicacionales en el cambio de los patrones de comportamiento de las personas. Se toma, por ejemplo, la campaña contra la violencia física y sexual en contra de las mujeres que tuvo una cobertura nacional en el año 2013.

Dicha intervención tuvo una estrategia agresiva en medios televisivos, radiales e impresos y tuvo una duración de aproximadamente 6 meses; se podría decir de manera muy superficial que dicha campaña tuvo repercusiones ligeramente positivas ya que uno de los principales mensajes de comunicación era que las víctimas de violencia denuncien a sus agresores; luego de la implementación de dicha campaña el número de denuncias registradas en las dependencias de la Fiscalía bajo la tipificación de violencia de género creció en aproximadamente un 30%, dato interesante que puede atribuirse a la campaña, pero no se ha cuantificado su efecto causal.

La otra intervención que debería implementarse es mediante el cambio cultural que debería tener la sociedad en relación a la discriminación salarial, sin embargo, la discriminación es una de las múltiples facetas de la violencia en contra de las mujeres por lo que las campañas culturales, que a la par son de comunicación, no necesariamente tendrían un efecto esperado como las intervenciones de política pública en el corto plazo.

En síntesis, las propuestas de política pública deben concentrarse en mayor medida en mejorar la estructura del mercado laboral mediante la promoción y creación de plazas de trabajo vinculadas a esquemas de formalidad laboral; esto debe complementarse con acceso a crédito para emprendimientos a gran escala con lógicas de asociatividad y finalmente acompañarse con intervenciones educativas que incrementen las capacidades para aumentar los niveles de productividad. Estas tres intervenciones serían las más relacionadas al cambio de estructura del actual mercado laboral ecuatoriano, a la par se debe incluir políticas de incentivos tributarios para estímulo de cumplimiento de leyes en contra de la discriminación salarial. La gran ventaja que tienen las cuatro intervenciones mencionadas es la facilidad de cuantificación de resultados o impactos que estas tienen en comparación con las intervenciones de largo plazo que se describieron en esta sección, además estas intervenciones tienen resultados en el corto plazo con lo que se debería tender a fomentar y financiar estas intervenciones con la finalidad de acabar con este tipo de violencia en contra de las mujeres ecuatorianas.

VII.- Conclusiones

La discriminación y brecha salarial en contra de las mujeres es un fenómeno de carácter estructural en la sociedad ecuatoriana y tiene como determinantes una serie de factores culturales, sociales y económicos que provocan que dicha diferencia remunerativa sin importar la condición social o económica en la que se encuentre una mujer.

Los factores sociales y culturales son fundamentales en la discriminación y brecha salarial; en esta investigación se logró determinar que existen una serie de patrones de comportamiento que afectan a las mujeres desde la primera infancia produciendo una serie de brechas de género que repercuten en el desempeño de una persona dentro del mercado laboral. La decisión dentro de los hogares sobre el destino y recepción de los recursos que posee la familia afectan directamente a las niñas, con lo que el acceso a formación de capacidades tiene incidencia directa en los salarios de esas personas en su edad adulta.

Las mujeres en el Ecuador viven un constante conflicto social que merma sus derechos y oportunidades. Dentro del mercado laboral, la feminización y división del trabajo provoca que se considere normal el desempeño de una actividad con exclusividad de género obligando a las mujeres a repetir patrones de comportamiento en los que se encasillan sus actividades laborales y permiten que los puestos de trabajo que tienen mejores niveles remunerativos sean exclusividad de los hombres o existe participación marginal por parte de las mujeres.

Si bien bajo la lógica de Parsons de complementariedad de mujeres y hombres dentro de las actividades productivas puede ser un factor que potencie las cualidades que tiene cada uno de los géneros, es necesario tomar en cuenta que dentro de la lógica de actividades laborales la teoría parsoniana no considera el rol de producción y encasilla la división del trabajo como un factor normal dentro de la sociedad dando cabida a cierta justificación de la feminización del trabajo y las actividades que cada uno de los géneros debe realizar dentro del esquema productivo de una sociedad.

Justamente por esas consideraciones teóricas, la teoría del conflicto planteada por Marx da cabida a que el feminismo desarrolle un esquema conceptual sobre el cual es necesaria dicha conflictividad considerando aspectos relacionados al derecho equitativo que tienen las mujeres para desarrollar cualquier actividad productiva con el objetivo de que se produzcan cierren de brechas salariales de una manera paulatina hasta llegar a la equidad remunerativa entre mujeres y hombres.

En este sentido, el salario debe estar relacionado a la capacidad de producción que tienen los individuos sin importar factores exógenos como el género o la etnia. La revisión de los aspectos conceptuales desde la teoría económica permite concluir lo anteriormente

expuesto, sin embargo, existen una serie de mecanismos económicos que permiten la existencia de la brecha y discriminación salarial.

Las diferencias de acumulación de capital humano representan un factor preponderante dentro de las de la discriminación salarial, no obstante, en las condiciones actuales del acceso a servicios de la acumulación de capacidades en el Ecuador, demuestran que las mujeres en el corto plazo no deberían padecer de esta discriminación ya que en promedio y en la actualidad existe una mayor vinculación al sistema educativo por parte de las mujeres en relación a los hombres.

El problema fundamental de la discriminación y brecha de salario en el Ecuador tiene explicación directa en la estructura del mercado laboral, el mismo que gracias a fenómenos no explicados por variables observables del individuo tiende a remunerar mejor a los hombres. Este fenómeno ocurre de manera normal no solo en el Ecuador sino en todas las economías latinoamericanas, tal como se evidenció en varias investigaciones que se han elaborado para la región.

En este sentido, el mercado laboral ecuatoriano posee esquemas rígidos de preferencia de contratación hacia los hombres, generando que las actividades laborales y la contratación siempre tengan predilección por hombres y dejando de un lado a las mujeres a pesar de que actualmente poseen mejores niveles de escolaridad.

La vinculación de la mujer al mercado laboral ha sido un proceso paulatino que en las últimas décadas se ha acelerado; específicamente en el Ecuador la participación de las mujeres dentro del mercado laboral ha respondido a fenómenos de mayor acceso al sistema educativos en especial la educación superior, caída en las tasas de fecundidad y cambios en la composición de los hogares del país. En la actualidad las ecuatorianas reportan comportamientos que se alejan de la ejecución de actividades laborales no remuneradas y en contraposición participan de manera más activa dentro del mercado laboral por lo que es necesario cambiar los patrones de remuneración que tomen en cuenta la diversidad laboral y la eliminación de brechas y discriminación salarial que afectan directamente a las mujeres.

Adicionalmente es necesario considerar la amplitud del marco laboral al que se enfrentan las mujeres y considerar mecanismos de compensación para mujeres tomando en cuenta que el trabajo no remunerado tiene una marcada inclinación de género en el Ecuador.

La metodología de Blinder Oaxaca provee de un marco matemático que permite cuantificar la brecha y discriminación salarial en relación a diferentes características que tenga un individuo o un conglomerado humano. Como se pudo comprobar la aplicación de esta metodología es diversa y ha sido utilizada para una serie de investigaciones que cubren no solamente la discriminación salarial con enfoque de género sino también aspectos como la discriminación en el mercado crediticio en contra de las mujeres o la discriminación salarial en contra de minorías étnicas.

Esta metodología tiene la limitación de cuantificar la discriminación a nivel de promedio dentro de los grupos que se analicen; es necesario considerar condiciones que sobrepasan la noción de estadígrafos de promedio ya que pueden existir mayor o menor discriminación en diferentes puntos de la distribución estadísticas de salarios, por lo que esta investigación abre la puerta de futuras investigaciones que cuantifiquen los niveles de discriminación no solo en términos promedio sino en términos de cortes de la distribución de los salarios en contra de las mujeres.

En el Ecuador, la discriminación salarial es un fenómeno asimétrico que no se presentan en la misma medida para todas las mujeres; al contrario, dependiendo de la condición de pobreza, la pertenencia a una minoría étnica o la falta de escolaridad de una mujer, la discriminación tiende a ser mayor para estos grupos que enfrentan condiciones de vulnerabilidad.

Con la aplicación metodológica de Oaxaca Blinder se comprobó que la discriminación salarial promedió en el año 2016 el 39,2% a nivel nacional, pero en las poblaciones que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad la discriminación puede llegar al 56,0% en el caso de las mujeres que viven en condiciones de pobreza por ingresos, al 52,5% a las mujeres con baja escolaridad y al 42,4% en el caso de las mujeres que pertenecen a minorías étnicas.

Para el caso de las mujeres que no sufren condiciones de vulnerabilidad la discriminación salarial es menor al promedio nacional, sin embargo, sigue reportando altas magnitudes que en el mejor de los casos llega al 29,6% en el grupo de las mujeres que poseen más de diez años de escolaridad. Los resultados en este grupo otorgan un dato interesante sobre los niveles de productividad de las mujeres calificadas en el Ecuador, ya que gracias a dichos niveles de escolaridad promedio que tienen las personas de este grupo se evidencia una caída en los niveles de la brecha salarial lo que implica que gracias a dicha escolaridad, e

indirectamente gracias a la escolaridad, las mujeres dentro de esta categorización registran productividad mayor a la de los hombres con lo que la brecha de ingreso laboral baja en 5 puntos porcentuales ubicándose en el 24,6%.

La diferencia de las magnitudes de discriminación entre grupos vulnerables y no vulnerables tienen relación directa con la estructura del mercado laboral ecuatoriano. Este trabajo demostró, de manera descriptiva, que la población en condiciones de vulnerabilidad participa dentro del mercado laboral bajo condiciones de informalidad laboral y de subempleo.

La participación de las mujeres en estas condiciones laborales ampara, de cierta medida, la discriminación salarial ya que no existen mecanismos de control de asignación del salario en base a las capacidades del individuo sino bajo las condiciones que el empleador considere; justamente es bajo esta condición en donde los patrones culturales de la sociedad ecuatoriana ejercen una fuerte presión para la delimitación salarial para las mujeres tomando en cuenta los esquemas de informalidad en las que se emplean las mujeres en condiciones de vulnerabilidad.

Considerando lo expuesto en el párrafo anterior es necesario implementar acciones que regulen de una mejor manera la estructura del mercado laboral en el Ecuador, incentivando la creación de empleos que se enmarquen en la lógica de empleo adecuado y eliminando paulatinamente las condiciones de informalidad que existen en la actualidad. En este sentido la política pública es una herramienta de extrema importancia para la corrección de estos problemas estructurales.

La política pública en la materia debe estar compuesta por una serie de intervenciones articuladas que no solamente se concentren en la corrección de problemas de estructura del mercado laboral en el corto plazo, sino que se complementen en la formación de capacidades de la población de mujeres en condiciones de vulnerabilidad para corregir dichas distorsiones remunerativas en el mediano y largo plazos.

En este sentido, es necesario incentivar mecanismos de creación de plazas de trabajo en la modalidad de ocupación plena; tal como se indicó en esta investigación, la actual demanda laboral en el Ecuador no da abasto a la oferta laboral existente con plazas de trabajo en esquema de formalidad por lo que la población, en especial las mujeres en condiciones de

vulnerabilidad, ingresa a participar en el mercado laboral en condiciones de informalidad y subempleo.

Ante esta situación la entrega de crédito bajo esquemas de asociatividad representa una salida eficiente para la consecución de esta meta, ya que con esta política se incentiva la creación de empresas que permitan la contratación de mujeres bajo normas de empleo adecuado, con lo que es factible aumentar las tasas de ocupación en empleo pleno y reducir los niveles de subempleo entre esta población.

La dinámica del mercado laboral debe estar acorde a estos requerimientos y por ello es necesario no solo entregar créditos bajo las condiciones expresadas en el párrafo anterior, sino que, simultáneamente, es necesaria la capacitación de dicha población en condiciones de vulnerabilidad para mejorar la productividad de dicha población.

La capacitación debe enfocarse en el desarrollo de capacidades laborales que no se atan a formación de educación superior, al contrario se debe concentrar los esfuerzos en el desarrollo de habilidades que garanticen mejores remuneraciones con base a la producción de mayor valor agregado, adicionalmente es necesario romper con los esquemas de feminización del trabajo e capacitar en las mujeres en capacidades que se enfoquen hacia industrias manufactureras que garantizan mayor generación de valor agregado así con lo que se garantiza mejores salarios para este segmento poblacional.

En el caso de las mujeres que no enfrentan condiciones de vulnerabilidad la política pública debe concentrarse en el cambio de los patrones culturales que tiene la sociedad en relación al trabajo de la mujer. Debe romperse la idea de feminización del trabajo y de un pago inferior para las mujeres; en este aspecto, campañas de concientización deben emprenderse para dicha finalidad de cambio de patrones culturales; sin embargo la herramienta más útil para resultados en el largo plazo es la educación básica y bachillerato; la misma debe tomar en cuenta dentro de sus mallas curriculares aspectos que evidencien la problemática que vive en país y enseñe a los menores de edad aspectos que evidencien una consecución de equidad entre mujeres y hombres en todo aspecto en general y en el caso remunerativo en particular.

La discriminación y brecha salarial en contra de las mujeres es un fenómeno social que se enmarca dentro de la violencia patrimonial y económica y tiene repercusiones muy fuertes dentro en la dinámica de pobreza y desigualdad que afecta en mayor medida a mujeres que

a hombres generando privación de bienestar en hogares de jefatura femenina y vulnerando los derechos humanos de las mujeres que sufren este tipo de discriminación y violencia. Es necesario crear instrumentos que eliminen esta condición y promuevan acceso a trabajos equitativamente remunerados basados solamente en las capacidades del individuo sin importar su género.

Los retos a futuro son grandes y merecen la intervención de toda la sociedad por parte de cada uno de sus actores e instituciones; el cambio de patrones de comportamiento propios de una sociedad patriarcal es fundamental para terminar con la discriminación salarial, así como la implementación de intervenciones de política pública que produzcan una mejor estructura del mercado laboral en pro de mejoras de los niveles de remuneración de las mujeres que permitan llegar a los mismos niveles salariales de los hombres y de esa manera romper con esquemas de violencia de los que las mujeres en el Ecuador somos víctimas.

Este tipo de luchas nos ha hecho cada vez más fuertes y gracias a estas luchas hemos logrado cierta equidad en algunos aspectos sociales tales como el acceso al voto o la participación dentro del mercado laboral o el acceso a la educación superior; los retos son grandes pero la capacidad de asociación y lucha por ideales de igualdad son más grandes.

Referencias

- Altonji, J., Blank, R. (1999) Race and Gender in the Labor Market. *Handbook of Labor Economics Vol 2 pp. 3144-3251*
- Altonji, J., Pierret, (1997) Employer learning and statistical discrimination. Working paper (NBER, Cambridge, MA)
- Aaronson, D. (1998) Using sibling data to estimate the impact of neighborhoods in children's educational outcomes. *Journal of Human Resources 33(4) pp. 915-946*
- Barajas, J. (2016) Teorías Sociológicas sobre Género. Blog. Recuperado de: <http://sociologiadivertida.blogspot.com/>
- Benabou, R. (1996) Equity and efficiency in human capital investment: a local connection. *Review of Economic Studies 63(2) pp. 237-264*
- Black, D. (1995) Discrimination in an equilibrium search model. *Journal of Labor Economics. 13(2) pp. 309-334*
- Blinder, A.S., (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources. 8: 436-455*
- Borjas, G.J., Bronars, S.G (1989) Consumer discrimination and self-employment. *Journal of Political Economy 97(3) pp. 581-606*

- Bowlus, A., Eckstein A. (1998) Discrimination and skill differences in an equilibrium search model. University of Western Ontario
- Burgos. S., Falconí, G., (2016). Schooling effects on young worker's wages: The Ecuadorian case. *Economía y Política* 23(1) pp. 25-37
- Cain, G. (1986) The economic analysis of labor market discrimination: a survey, *Handbook of Labor Economics* Vol 2 pp. 693-785
- Camou, M., Maubrigades, S. (2017) The lingering face of gender inequality in *Latin America, en Bértola, L., Williamson, J (eds.) Has Latin American Inequality changed direction? Pp. 219-238*
- Canelas, C., Salazar S. (2014) Gender and ethnic inequalities in LAC countries. *IZA Journal of Labor and Development* 3(18) pp. 1-15
- Carrillo, P., Gandelman N., Robano, V (2014) Sticky floors and glass ceilings in Latin America. *Journal of Economic Inequality* 12 pp. 339-361
- Chafetz, S.J. (1988) The Gender Division of Labor and the Reproduction of Female Disadvantage Toward an Integrated Theory. *Journal of Family Issues* (9) pp. 108-131
- Coate, S., Loury, G. (1993a) Antidiscrimination enforcement and the problem of patronization. *American Economic Review* 83(2) pp. 92-98
- Coate, S., Loury, G. (1993b) Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?. *American Economic Review* 83(5) pp. 1220-1240
- Cóndor, J. (2010) Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia. Maestría en Economía del Desarrollo. FLACSO sede Ecuador. Quito. 58p
- Cotton, J., (1988). On the decomposition of wage differentials. *Review of Economics and Statistics*. 70: 236-243
- Daymont, T.N., Andrisani P.J., (1984). Job preferences, college major, and the gender gap in earnings. *Journal of Economic Resources* 19: 408 – 428
- Duflo E., Banerjee A., Glennester R., Kinnan C., (2015a) "The Miracle of Microfinance? Evidence from Randomized Evaluation". *American Economic Journal: Applied Economics*. Vol. 7, No 1. pp 22-53.
- Duflo E., Crepon B., Devoto F., Pariente W. (2015b) "Estimating the Impact of Microcredit on Those Who Take It Up: Evidence from a Randomized Experiment in Morocco". *American Economic Journal: Applied Economics*. Vol. 7, No 1. pp 123-50
- Durlauf, S. (1996) A theory of persistent income inequality. *Journal of Economic Growth* 1(1) pp. 75-93
- Fairlie, R.W., (2005). An extension of Blinder – Oaxaca decomposition technique to logit and probit models. *Journal of Economic and Social Measurement*. 30: 305-316

- Farber, H., Gibbons R. (1996) Learning and wage dynamics. *Quarterly Journal of Economics* pp. 1007-1047
- Frankema, E. (2012) Industrial wage inequality in Latin America. *Studies in Comparative International Development* 47 pp. 47-74
- Gardeazabal, J., Ugidos, A. (2004). More on identification in detailed wage decompositions. *Review of Economics and Statistics*. 86: 1034-1036
- Gardeazabal, J., Ugidos, A. (2003) Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics* 18 pp. 165-179
- Guachamín, E. (2010) Enfoque de género en la asignación de créditos en el sistema financiero ecuatoriano. Maestría en Economía del Desarrollo. FLACSO sede Ecuador. Quito. 44p
- Gomulka, J., Stern N., (1990). The employment of married women in the United Kingdom, 1970 – 1983. *Econometrica* 57: 171-199
- Hamermesh, D., Biddle, J. (1994) Beauty and the labor market. *American Economic Review* 84(5) pp. 1174
- Horrace, W.C. y Oaxaca, R.L., (2001). Inter-industry wage differentials and the gender gap: An identification problem. *Industrial and Labor Relations Review*. 54: 611-618
- Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *Stata Journal*. 4:453-479
- Jones, F.L. y Kelley, J. (1984). Decomposing differences between groups: A cautionary note on measuring discrimination. *Sociological Methods and Research*. 12: 323-343
- Kalev, A, Dobbin, F., Kelly, E. (2006) Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review* (71) pp. 5899-5617
- Loury, G. (1981) Intergenerational transfers and the distribution of earnings. *Econometrica* 49(4) pp. 843-867
- Loury, G. (1977) A dynamic theory of racial income differences, en Wallace, P., LaMond, A. eds. *Women, minorities and employment discrimination*. D.C. Heath and Co, Lexington, MA.
- Lundberg, S., Startz, R. (1998) On the persistence of racial inequality. *Journal of Labor Economics*. 16(2) pp. 292-324
- Mincer, J., (1974). Schooling, experience and earning. New York: *National Bureau of Economic Research*
- Nielsen, H.S., (2000). Wage discrimination in Zambia: An extension of the Oaxaca – Blinder decomposition. *Applied Economic Letters*. 7: 405-408
- Oaxaca, R., (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*. 14: 693-709

- O'Donnell, O., van Doorslaer, A., Wagstaff, A., Lindelow, M., (2008). Analyzing health equity using household survey data: A guide to techniques and their implementation. The World Bank. Washington DC
- Reimers, C.W., (1984). Labor market discrimination against Hispanic and black men. *Review of Economics and Statistics*. 65: 570-579
- Reskin, B.F, Ross, P. (1990) Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology* (19) pp. 241-270
- Ritzer, G. (2001) Teoría Sociológica Moderna. McGraw Hill, Madrid
- Sen, A. (1999) Development as Freedom. New York: Oxford University Press. ISBN 978 0198 297 581
- Stanley, T.D., Jarrell, S.B., (1998) Gender wage discrimination bias? A meta-regression analysis. *Journal of Human Resources*. 33: 947-973
- Stockdale, M, Nader J. (2013) Paradigmatic Assumptions if Disciplinary Research on Gender Disparities: The Case of Occupational Sex Segregation. *Sex Roles* (68) pp. 207-215
- Thomas, D. (1990) Intra-household resource allocation: an inferential approach. *Journal of Human Resources* 25 (4) pp. 635-664
- Varian, H. (2002) Intermediate microeconomics. McGraw-Hill
- Villacís, B., Carrillo D. (2012) País atrevido: La nueva cara sociodemográfica del Ecuador. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Quito, Ecuador
- Weichselbaunner, D., Winter-Ebmer. R, (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys*. 19:479-511
- Winsborough, H.H, Dickenson, P., (1971) Components of negro-white income differences. Proceedings of the Social Statistics Section, 6-8. Washington DC: American Statistical Association
- Wooldridge, J. (2009) An introduction to modern econometrics. Cengage
- Yunnus, M. (2007) Creating a world without poverty: *Social Business and the Future of Capitalism*. Public Affairs