

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Gestión

Maestría en Gestión del Desarrollo

Mención en Gestión del Desarrollo Local

**La discriminación salarial de las mujeres según su nivel de instrucción
en el sector privado**

Marjorie Dayana Cruz Guerrero

Tutor: Jairo Israel Rivera Vásquez

Quito, 2024



Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Marjorie Dayana Cruz Guerrero, autora de la tesis intitulada “La discriminación salarial de las mujeres según su nivel de instrucción en el sector privado”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Gestión del Desarrollo en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

21 de mayo del 2024

Firma: _____

Resumen

La discriminación de género persiste en el mercado laboral a nivel mundial, generando desafíos para las mujeres en sus carreras y búsqueda de empleo. Un aspecto significativo es la brecha salarial de género, donde las mujeres reciben salarios inferiores a los hombres en trabajos similares. Este problema se origina en factores como roles de género tradicionales, falta de representación en cargos de liderazgo y limitado acceso a oportunidades de formación y desarrollo.

Con ello, el proyecto de investigación se enfoca en determinar el nivel de discriminación salarial entre mujeres y hombres en el sector privado durante el período 2015-2019. Para ello, aborda varios aspectos, el primero realiza un análisis descriptivo de la participación de las mujeres en el mercado laboral, utilizando datos históricos y examina las leyes, códigos y reglamentos establecidos para garantizar los derechos de las personas contra la discriminación, así como las políticas de igualdad de género. Segundo se utiliza un modelo econométrico que analiza la distribución de ingresos y revela que las mujeres empleadas en el sector privado, a diciembre de 2019, enfrentan condiciones salariales desfavorables en comparación con los hombres.

Además, se llevaron a cabo encuestas en el sector privado y entrevistas con expertos en el tema. Los resultados muestran que, en promedio, las mujeres ganan 71,7 dólares menos que los hombres, a pesar de tener una educación similar, experiencia laboral equivalente y desempeñar roles de igual valor. Aunque las mujeres tienen un alto nivel de educación, a menudo se dedican a trabajos no relacionados con sus carreras profesionales. Esta disparidad salarial es un obstáculo significativo para el desarrollo económico y profesional de las mujeres en Ecuador.

La igualdad de oportunidades y salarios no solo es una cuestión moral, sino que también contribuye al crecimiento económico y al bienestar general. Para avanzar hacia un mercado laboral más equitativo, se requieren políticas de igualdad de género, el desarrollo de la diversidad y la inclusión, y la creación de entornos de trabajo justos para las mujeres.

Palabras clave: brecha, discriminación, disparidad, distribución, género, igualdad, salarial

A mi abuelito Fausto Guerrero, mis padres Marco Cruz y Alexandra Guerrero e hija Arleth Valentina Ramos Cruz por su amor inquebrantable, apoyo incondicional y por ser mi fuente de inspiración a lo largo de este camino. Su sacrificio y dedicación son el motor que me impulsó a perseguir mis sueños académicos.

Agradecimientos

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi tutor de tesis, Jairo Rivera por su orientación experta, paciencia y compromiso a lo largo de este proceso. Sus valiosos consejos y comentarios fueron fundamentales para dar forma a este trabajo y llevarlo a cabo.

No puedo pasar por alto el apoyo logístico y emocional de mi familia, quienes siempre estuvieron ahí para mí, brindándome su amor, comprensión y ánimo en cada etapa de este viaje.

Mi gratitud se extiende a la Universidad Andina “Simón Bolívar” por su valiosa contribución a mi formación académica, la oportunidad de realizar esta maestría y por el acceso a los recursos que hicieron posible este logro.

A todos y cada uno de ustedes, les dedico este trabajo y les expreso mi sincero agradecimiento. Su respaldo ha sido fundamental en la realización de esta tesis de maestría.

Tabla de contenidos

| | |
|---|----|
| Figura y tablas | 13 |
| Introducción..... | 17 |
| Capítulo primero Teorías de discriminación salarial y análisis de estudios empíricos sobre la brecha salarial de género en el sector privado | 19 |
| 1. Discriminación en el mercado laboral | 19 |
| 1.1. Discriminación por género | 22 |
| 1.2. Tipos de discriminación | 22 |
| 2. Teorías de discriminación laboral | 24 |
| 2.1. Teoría del capital humano | 24 |
| 2.2. Teoría del gusto por la discriminación | 27 |
| 2.3. Teoría de la discriminación estadística..... | 29 |
| 3. Diferencias en el trabajo | 31 |
| 3.1. La Segregación Ocupacional | 31 |
| 3.2. Segregación horizontal | 32 |
| 3.3. Segregación vertical | 33 |
| 4. Perfil histórico de la discriminación salarial | 33 |
| 5. Antecedentes investigativos | 36 |
| 5.1. Estudios sobre discriminación salarial en Ecuador | 36 |
| Capítulo segundo Análisis de la participación y equidad de género en el mercado laboral Ecuatoriano: características y brechas salariales | 41 |
| 1. Análisis de la participación en el mercado laboral de las mujeres en el Ecuador .. | 41 |
| 1.1. Normativa ecuatoriana..... | 41 |
| 1.1.1. Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta | 43 |
| 1.1.2. La Ley Orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Ecuador..... | 44 |
| 1.2. Normativa internacional | 45 |
| 1.3. Política para la igualdad de género..... | 46 |
| 2. Principales características de la población empleada | 46 |
| 2.1. Caracterización de la población con empleo nacional..... | 48 |
| 2.2. Caracterización de la población con empleo adecuado/pleno, otro empleo no pleno y subempleo..... | 56 |

| | |
|--|-----|
| 2.3. Participación en el mercado laboral de hombres y mujeres | 62 |
| 3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres | 70 |
| 3.1. Población empleada a nivel nacional..... | 70 |
| 3.2. Población con pleno empleo/adequado | 72 |
| 3.3. Población con otro empleo no pleno | 73 |
| 3.4. Población con subempleo | 75 |
| Capítulo tercero Análisis de la discriminación salarial de las mujeres en el Ecuador según su nivel de instrucción en el sector privado | 77 |
| 1. Resultados del modelo de Heckman y descomposición de Oaxaca | 77 |
| 1.1. Obtención de datos | 79 |
| 1.2. Selección de la muestra de análisis..... | 80 |
| 1.3. Especificación del modelo..... | 82 |
| 1.4. Hallazgos | 83 |
| Resultados modelo de Heckman..... | 84 |
| Resultados descomposición de Oaxaca | 89 |
| 2. Resultados de la encuesta | 91 |
| 2.1. Población y muestra | 91 |
| 2.2. Análisis de la encuesta..... | 92 |
| 2.2.1. Ingreso mensual..... | 96 |
| 2.2.2. Nivel de instrucción | 99 |
| 2.2.3. Determinación de la discriminación..... | 100 |
| 3. Resultados de las entrevistas | 112 |
| Conclusiones..... | 117 |
| Lista de referencias..... | 121 |
| Anexos..... | 128 |

Figura y tablas

| | |
|---|----|
| Figura 1. Población con empleo nacional según sexo (%), INEC 2019 - Tabulados ENEMDU | 49 |
| Figura 2. Población con empleo nacional según rango de edad, INEC 2019 - Tabulados ENEMDU | 50 |
| Figura 3. Población con empleo nacional según etnia (%), INEC 2019 - Tabulados ENEMDU | 51 |
| Figura 4. Población con empleo nacional según nivel de instrucción (%), INEC 2019 - Tabulados ENEMDU | 52 |
| Figura 5. Población con empleo nacional según rama de actividad (%)-INEC 2019 - Tabulados ENEMDU | 53 |
| Figura 6. Población con empleo nacional según tipo de empleado (%), INEC 2019 - Tabulados ENEMDU | 54 |
| Figura 7. Población con empleo nacional y tipo de seguro (%), INEC 2019 / Tabulados ENEMDU | 55 |
| Figura 8. Población con empleo nacional y tipo de empleo (%), INEC 2019 - Tabulados ENEMDU | 56 |
| Figura 9. Nivel de Instrucción de la población Empleo pleno/ Adecuado, INEC 2019 - Tabulados ENEMDU | 60 |
| Figura 10. Población que participa según sexo y sector (%), INEC 2019 – ENEMDU | 64 |
| Figura 11. Tasa de empleo global por sexo, INEC 2019 / ENEMDU | 65 |
| Figura 12. Población empleada por sexo y rango de edad (%), INEC 2019 – ENEMDU | 66 |
| Figura 13. Población empleada según estado civil (%), INEC 2019 - ENEMDU | 67 |
| Figura 14. Población empleada a nivel nacional según tiempo trabajado, INEC 2019 - Tabulados ENEMDU. | 71 |
| Figura 15. Población con pleno empleo/adequado según tiempo de trabajo por años, INEC 2019 - Tabulados ENEMDU | 72 |
| Figura 16. Población con otro empleo no pleno según tiempo de trabajo por años, INEC 2019 - Tabulados ENEMDU | 74 |

| | |
|--|-----|
| Figura 17. Población con subempleo según tiempo de trabajo por años, INEC 2019 - Tabulados ENEMDU | 75 |
| Figura 18. Distribución de la función de densidad de Kernel Epanechnikov por sexo.. | 84 |
| Figura 19. Ubicación y nacionalidad, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo..... | 92 |
| Figura 20. Sector, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo | 93 |
| Figura 21. Sexo, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo..... | 93 |
| Figura 22. Rango de edad según sexo, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo | 94 |
| Figura 23. Estado Civil según sexo, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo..... | 94 |
| Figura 24. Etnia según sexo, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo | 95 |
| Figura 25. Registro de hijos y su rango de edad según sexo, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo..... | 95 |
| Figura 26. Actividad económica principal según sexo Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo..... | 97 |
| Figura 27. Ingreso mensual según sexo, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo | 98 |
| Figura 28. Horas trabajadas a la semana, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo. | 98 |
| Figura 29. Nivel de instrucción según sexo, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo | 99 |
| Figura 30. Discriminación de género, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo..... | 100 |
| Figura 31. Discriminación a la mujer en la actualidad, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo..... | 101 |
| Figura 32. Participación de las mujeres en la actualidad en su rol social, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo | 102 |
| Figura 33. Motivos por lo que se ha mantenido o ha mejorado y avanzado la participación de las mujeres, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo. | 103 |
| Figura 34. Identificación de discriminación, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo. | 105 |
| Figura 35. Lugar de la identificación de discriminación, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo..... | 105 |

| | |
|--|-----|
| Figura 36. Ha sentido discriminación de género, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo | 107 |
| Figura 37. Lugar de discriminación, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo..... | 108 |
| Figura 38. En qué sentido fue la discriminación en el trabajo, Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo..... | 108 |
| Tabla 1 Porcentaje de sectorización de la Población con Empleo (15 años y más) | 47 |
| Tabla 2 Características de la Población con empleo adecuado/pleno, otro empleo no pleno y subempleo (%)..... | 57 |
| Tabla 3 Sectorización de la Población con empleo adecuado/pleno, otro empleo no pleno y subempleo (%)..... | 57 |
| Tabla 4 Tipo de Empleado de la Población con empleo adecuado/pleno, otro empleo no pleno y subempleo (%)..... | 58 |
| Tabla 5 Tipo de seguro de la Población con pleno empleo/adecuado, otro empleo no pleno y subempleo (%)..... | 58 |
| Tabla 6 Tipo de trabajo de la Población con pleno empleo/adecuado, otro empleo no pleno y subempleo..... | 59 |
| Tabla 7 Rama de actividad de la población Empleo pleno/ Adecuado | 60 |
| Tabla 8 Rama de actividad según sexo (%)..... | 62 |
| Tabla 9 Población empleada según nivel de instrucción y sexo (%)..... | 68 |
| Tabla 10 Tipo de seguro según sexo (%) | 69 |
| Tabla 11 Población empleada a nivel nacional según promedio mensual del ingreso laboral y horas promedio de trabajo a la semana..... | 71 |
| Tabla 12 Población con pleno empleo/adecuado según promedio mensual del ingreso labora y horas promedio de trabajo a la semana..... | 73 |
| Tabla 13 Población con otro empleo no pleno según promedio mensual del ingreso labora y horas promedio de trabajo a la semana..... | 74 |
| Tabla 14 Población con subempleo según promedio mensual del ingreso labora y horas promedio de trabajo a la semana | 76 |
| Tabla 15 Categoría de Ocupación, observaciones que cumplen con el filtro y no tienen missing en las variables de estudio..... | 81 |
| Tabla 16 Resultados modelo Probit, determinantes de la probabilidad de participación en el mercado de trabajo | 85 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 17 Resultados modelo MCO, verificación significancia del Inverso del Ratio de Mills..... | 86 |
| Tabla 18 Resultados modelo de Heckman, determinantes del logaritmo de los ingresos laborales..... | 87 |
| Tabla 19 Resultados descomposición Oaxaca, discriminación en el ingreso laboral por sexo..... | 90 |
| Tabla 20 Medida en la que están de acuerdo a las declaraciones..... | 104 |
| Tabla 21 Sentimiento de la persona discriminada en una escala del 1 al 5 (1- “nada” / 5- “mucho”) | 106 |
| Tabla 22 Sentimiento de la persona discriminada en el trabajo en una escala del 1 al 5 (1- “nada” / 5- “mucho”)..... | 110 |

Introducción

La igualdad de género y la equidad en el ámbito laboral son cuestiones fundamentales en la búsqueda de sociedades justas y prósperas. Sin embargo, a pesar de los avances significativos en los últimos años, la discriminación salarial basada en el género sigue siendo un desafío persistente en numerosos países. En este contexto, este estudio se centra en un aspecto crítico de la discriminación salarial de las mujeres en el sector privado ecuatoriano, la disparidad de ingresos entre mujeres con diferentes niveles de instrucción.

En el período comprendido entre 2015 y 2019, Ecuador fue testigo de un flujo constante de información sobre la discriminación salarial de género en el sector privado. Esta investigación se adentra en este período crucial para analizar de manera estadística la influencia del nivel de instrucción en las disparidades salariales entre hombres y mujeres. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), las mujeres ganaron, en promedio, un 24% menos que los hombres en 2015. A medida que se avanza hacia 2019, si bien se registró una ligera mejora, esta disparidad todavía era notable, con un 22% de diferencia salarial en desventaja para las mujeres, a pesar de tener niveles de educación y experiencia laboral similares. Sin embargo, lo que hace que este período sea particularmente intrigante es el examen detallado de cómo esta brecha salarial se ve afectada por el nivel educativo de las mujeres. Durante estos cinco años, los datos indicaron que, incluso cuando las mujeres tenían un nivel de instrucción similar a sus contrapartes masculinas, persistían diferencias salariales significativas.

Estas cifras estadísticas plantean preguntas fundamentales sobre las causas subyacentes de esta discriminación salarial de género y la eficacia de las políticas y esfuerzos destinados a abordarla. A través de un análisis estadístico riguroso y detallado, esta investigación tiene como objetivo proporcionar una comprensión más profunda de esta problemática, las tendencias, las variaciones y los factores que influyen en la discriminación salarial de las mujeres en el sector privado de Ecuador durante el período 2015-2019.

A lo largo de esta investigación, se explora cómo las diferencias en la educación y la formación afectan las remuneraciones de las mujeres en el sector privado, analizando las posibles causas detrás de estas disparidades y sus implicaciones para la igualdad de

género y el desarrollo económico en Ecuador. Este análisis pretende abordar sobre un tema de relevancia crucial en la lucha por una sociedad más justa e inclusiva, al mismo tiempo que proporciona datos y perspectivas que pueden contribuir a la toma de decisiones informadas en el ámbito laboral y político del país.

En este documento se emplea una metodología mixta, con elementos cuantitativos y cualitativos, combinando fuentes primarias y secundarias. Por un lado, dentro de lo cualitativo con fuentes primarias se realizó entrevistas a actores clave y expertos en la discriminación laboral; al mismo tiempo, dentro de lo cuantitativo con fuentes primarias se levantó información con una encuesta a trabajadores/as del sector privado. Por otra parte, en las fuentes secundarias, se procesaron bases de datos y se realizó una revisión documental y bibliográfica de normativa, artículos y libros asociados a la discriminación laboral.

El documento se estructura de tres capítulos. En el primer capítulo se plantea un marco teórico acerca de las teorías de discriminación salarial en el mercado laboral. Además, se recopila los resultados de investigaciones pertinentes acerca del tema realizadas en el país que examinan el nivel de discriminación salarial de las mujeres en relación con los hombres dentro del sector privado. En el segundo capítulo se analiza la participación de las mujeres dentro del mercado laboral en el país. Por un lado, se describirán las leyes, códigos y reglamentos establecidos para el cumplimiento de los derechos de las personas en contra a la discriminación y las políticas para la igualdad de género, así como se analizan datos históricos que permiten observar la realidad que ocurre en el país. En el tercer y último capítulo se presenta la metodología utilizada y los resultados obtenidos tanto en los modelos aplicados como en la encuesta realizada a hombres y mujeres que se encuentran dentro del mercado laboral en el sector privado y la entrevista a expertos del tema.

Capítulo primero

Teorías sobre discriminación salarial y análisis de estudios empíricos sobre la brecha salarial de género en el sector privado

Como ya se ha señalado uno de los objetivos de esta investigación fue determinar cuál es el nivel de discriminación salarial de las mujeres en relación de los hombres dentro del sector privado, según su nivel de instrucción, por lo que en este capítulo se inicia revisando las teorías sobre discriminación salarial en el mercado laboral. Además, se recopila los resultados de investigaciones pertinentes acerca del tema de estudio, así como estudios empíricos realizados en el país.

1. Discriminación en el mercado laboral

La discriminación en el mercado laboral es definida por Organización Internacional del Trabajo OIT (1958) en el convenio número 111 como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Así como Scott (1986, 1067) la define como: “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y la forma primaria de relaciones significantes de poder”.

La discriminación en el mercado laboral es un problema social de hace muchos años, que ha pasado de generación en generación en casi todos los países. Esto se da mediante la desigualdad cometida a un grupo social, siendo una de las características el género, provocando la distribución desigual de los recursos económicos. Es por ello que la discriminación causa brechas salariales en el grupo excluido de individuos sin considerar la productividad, sino más bien se asocia a factores exógenos (Uyaguari 2019, 17).

Es decir, que la discriminación es considerada como la desigualdad establecida para un grupo social específico por sus diferentes características, dentro del mercado laboral se puede evidenciar por la diferencia de los salarios.

Así también la discriminación salarial en el mercado laboral es considerada como la desigualdad de los ingresos percibidos en base a una actividad o producción realizada

por un individuo. No obstante, se puede evidenciar que la diferencia salarial por ingreso o remuneración es vista según características específicas de cada individuo tales como el sexo, etnia, edad entre otros (García 2008, 6-7).

La discriminación salarial se la define cuando un individuo gana menos que otro y no se debe a diferencias de productividad, sino más bien a características personales. Es por ello que se la determina mediante características no relacionadas con el capital humano o productivo, sino se determina mediante características tales como: género, raza, color, edad, entre otras. Esta discriminación va en contra de los derechos humanos limitando u obstaculizando el crecimiento y productividad económica de cada individuo.

La discriminación salarial en las mujeres se puede evidenciar cuando sus ingresos son menores que el de los hombres por realizar el mismo trabajo existiendo una exclusión total o parcialmente de las actividades ocupacionales, aun siendo competentes al momento de realizar las mismas actividades que los hombres (Cárdenas y Plaza 2011, 23).

El autor afirma que la discriminación dentro del mercado laboral hacia las mujeres se da cuando existe diferencia de sus salarios, siendo estos menores en comparación con el ingreso o salario de los hombres, es decir, que las mujeres reciben menor remuneración por la misma actividad productiva o económica realizada sin importar que la mujer se encuentre más capacitada o tenga mayores habilidades y destrezas.

Como lo mencionan Sepúlveda, Algarra, y Ramos (2012, 111-2) en la actualidad en el mundo laboral:

Las mujeres van aumentando progresivamente; sin embargo, esta situación no ha evitado que las mujeres se encuentren con más problemas en su promoción profesional que los hombres. Este ámbito de desigualdad por razón de sexo en el mercado laboral plantea nuevos retos a las políticas de igualdad, tendientes a garantizar la plena incorporación al mercado laboral de las mujeres y asimismo a establecer los cambios que posibiliten el ascenso profesional de las mismas en igualdad de condiciones con los hombres. Así esta discriminación que sufren las mujeres supone un “techo de cristal” al desarrollo profesional y a la promoción y ocupación de los puestos más altos de las organizaciones que trabajan, estancando la mayoría su carrera como consecuencia de la existencia de obstáculos o limitaciones a la promoción profesional. Este techo de cristal aparece tanto en las empresas, en el sector público, en la política, en la universidad, etc.

Para los autores antes mencionados el “techo de cristal” se lo considera por factores externos tales como los siguientes:

1. Un número reducido de mujeres dentro de una organización se da por la desigualdad y la discriminación de diversos tipos.
2. Dentro de las organizaciones existe una serie de barreras para incluir a las mujeres, debido a la cultura empresarial, impidiendo que las mujeres ocupen cargos directivos o de alto rango jerárquico.
3. Las mujeres son las que mayormente cuentan con los trabajos de peor calidad, es decir, se centran en trabajos temporales o de tiempo parcial.
4. Dentro de la sociedad, prevalece el comportamiento masculino, por lo que es difícil que las mujeres formen parte de cargos directivos o redes informales, que desde hace muchos años son tradicionalmente considerados para hombres.
5. Las mujeres ponen limitaciones tanto en su vida profesional y familiar. (Sepúlveda, Algarra, y Ramos 2012, 112).

Las mujeres profesionales no solo tienen una serie de problemas al momento de insertarse en el mercado laboral, sino dentro de toda su vida, por lo que los autores denominan a los componentes acusantes de estas limitaciones “techo de cristal”, es decir, que son una serie de factores no escritos dentro de una organización o empresa que no permiten o dificultan que las mujeres ocupen puestos de jerarquía alta, estas barreras son muy difícilmente detectadas ya que son invisibilizadas por la falta de leyes o códigos. Por lo que se puede decir que el “techo de cristal” es una metáfora que destina o establece el límite de la realización de una mujer en su vida profesional, por ello en la actualidad es uno de los retos más importantes de la política pública de un país para garantizar la igualdad.

Los factores externos son considerados obstáculos estructurales relacionados con la cultura organizacional dentro del entorno social, por lo que son denominados barreras invisibles limitando el crecimiento profesional de las mujeres, estas barreras invisibles se determinan por no ser evidenciadas mediante reglas laborales o sociales, por lo que Sepúlveda, Algarra y Ramos (2012, 118) desglosan estas barreras en las siguientes:

1. Barreras del contexto social: son aquellas relacionadas al rol que la sociedad otorga a las mujeres.
2. Barreras no organizacionales: son las barreras personales que radican en las limitaciones profesionales, personales de las mujeres, con la finalidad de conciliar tanto la vida dentro del mercado laboral y familiar.

3. “Barreras organizacionales: son los obstáculos existentes dentro de las empresas impuestos por estructuras o normas no escritas; aparecen en organizaciones tradicionalmente dominadas por hombres, que protegen los privilegios masculinos”.

Por eso, en la actualidad se ha expuesto diferentes teorías de discriminación laboral que permiten determinar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres que existe en el mercado laboral. Dentro de estas teorías se hablan de la teoría del capital humano, la teoría de discriminación en el mercado laboral, la teoría de gustos por la discriminación y la teoría de la discriminación estadística que buscan explicar las desigualdades de los salarios.

1.1. Discriminación por género

La discriminación por género es uno de los problemas sociales que se encuentra basado por los procedimientos, actividades y roles creados o establecidos por la sociedad para hombre y mujeres, los mismos que perjudican o menosprecian a un género específico (Ordóñez 2015, 264).

1.2. Tipos de discriminación

Los tipos de discriminación dentro del mercado laboral, se consideran una situación desfavorable para un grupo de la población determinado debido a características no económicas sino más bien características personales como: raza, género, edad, entre otras. Ya que por diferentes características personales existe discriminación sin considerar la eficiencia y productividad.

Para Tasigchana y Triviño (2003, 32) los tipos de discriminación en el mercado laboral se clasifican en los siguientes tipos:

1. Discriminación salarial: esta desigualdad se da por características personales, es decir, no se considera la productividad dentro del salario, a pesar de contar con las mismas capacidades y desempeñen el mismo trabajo.
2. Discriminación en el empleo: esta discriminación se da cuando los empleadores consideran que las mujeres no cuentan con las mismas capacidades para ejecutar o efectuar actividades que exigen de una alta productividad. Por lo tanto, las

mujeres son contratadas de manera temporal, provocando en ser las primeras en ser despedidas en una crisis económica.

3. Discriminación ocupacional: las mujeres son consideradas para trabajos de bajo estrato y menor remuneración, más no para ocupar niveles jerárquicos dentro de las empresas.
4. Discriminación en la adquisición de capital humano: Se da cuando las mujeres tienen limitaciones y obstaculizaciones al momento de acceder a la educación y capacitación. En este tipo de discriminación es la que mayormente se puede evidenciar en las sociedades.

Dentro de los tipos de discriminación en el mercado laboral se encuentran en 4 grandes grupos, siendo la primera la discriminación salarial la misma que no considera la productividad sino más bien la características del individuo; la segunda la discriminación en el empleo donde el empleador no la encuentra a la mujer con las mismas capacidades o habilidad para realizar una actividad que necesita de alta productividad; tercera la discriminación ocupacional, se da cuando la mujer no puede ocupar un puesto jerárquicamente alto y cuarta, la discriminación en la adquisición de capital humano, se da cuando la mujer es limitada a acceder a educación y capacitación, uno de los cosas más notoria de esta discriminación es cuando un hogar con escasos recursos da preferencia a la educación de los hijos hombres que a las mujeres .

Mientras que para Ordóñez (2015, 266) los tipos de discriminación están clasificados en:

1. Discriminación positiva y negativa: la discriminación positiva busca establecer políticas que brinden un trato preferencial de acuerdo a las características específicas de un grupo de individuos, tratando de mejorar la calidad de vida de estos grupos. Considerando los problemas y necesidades para ayudar según sus características, sin perjudicar a otro individuo. Mientras que en la discriminación negativa se da un trato inferior de manera física o psicológica a las personas o grupos con diferentes características, siempre ocasionando un perjuicio.
2. Discriminación directa e indirecta: la discriminación directa se evidencia cuando a una persona se le trata de una manera diferente. Existiendo así una relación de causa y motivo clara entre el sexo e ingreso. Mientras que en el caso de la discriminación laboral directa por sexo se da de dos tipos: abierta o encubierta.

- a. Abierta. - es cuando el sexo es el motivo del trato diferencial al empleado, frente a un empleado del otro sexo encontrándose en la misma situación laboral.
- b. Encubierta. - se determina cuando no existe un trato formalmente desigual, es decir, se trata de evitar la prohibición de discriminación, vinculando con la adquisición o no de los beneficios o mejores condiciones laborales.
- c. Indirecta. - se da cuando se muestra desventaja a un individuo de distinto género sin que se dé a notar, es decir, se da a escondidas, por lo que es difícil determinar las diferencias en la obtención de beneficios tales como la remuneración, contrato, suponiendo una desigualdad en el trato según el género (Caamaño 2004, 71).

Así también existen otros tipos de discriminación establecidos por los autores Ordoñez y Caamaño, los mismos que establecen que existen cuatro tipos de discriminación, siendo la primera la discriminación positiva que se da cuando se favorece a un grupo determinado a través de un conjunto de políticas y prácticas de un gobierno u organización; segunda la discriminación negativa se da cuando existe un trato diferencial a un individuo o grupo por sus características personales; tercera discriminación directa, esta discriminación se clasifica en abierta y encubierta, la discriminación abierta se da cuando se da un trato diferencial por el sexo y la encubierta se da cuando no existe trato desigual evitando una prohibición y cuarto discriminación indirecta esta se da cuando se da una desigualdad sin darse a notar.

2. Teorías de discriminación laboral

En la actualidad existen diversas teorías para buscar explicar la discriminación de los individuos en el ámbito laboral, por causas no relacionadas a la eficiencia y productividad.

2.1. Teoría del capital humano

La teoría de capital humano hace relación a la inversión que hace un individuo en educación, es decir, es el tiempo que permaneció en la escuela, así como en el trabajo siendo estos los que incrementan la productividad y salarios de un trabajador, existiendo la relación positiva entre educación y salario, alegando que la educación es una inversión que calcula costos y beneficios.

Adam Smith (1776, 28) señaló que “un trabajador educado será mejor pagado que los trabajadores no educados, asemejándolo a una máquina cara”. Por lo que para Rodríguez y Camberos (2007, 220) señalan que:

Los gastos en educación y formación como una inversión en capital humano son exactamente igual a los gastos en equipo de capital que puede concebirse como una inversión en capital físico o financiero. La característica que distingue a la inversión en capital humano es que incurre en costos o gastos actuales con la idea de un aumento en los futuros salarios o rendimientos compense con aumentos estos costos.

El individuo es capaz de tomar una elección al momento de trabajar, respecto a su inversión en capital humano, ahí evidenciándose la diferencia entre los salarios según las decisiones al momento de trabajar. Es por ello que la desigualdad se genera fuera del mercado más no dentro de él, en este sentido las mujeres pueden elegir un trabajo, es decir, tienen la opción de trabajar temporalmente o a su vez ingresar a trabajar con un salario alto, pero sin posibilidad de desarrollarse profesionalmente. Así también pueden dedicar el tiempo a su familia y permanecer inactivas provocando una depreciación del capital humano. La desigualdad aparece de acuerdo a la diferencia de los rendimientos de la educación dentro del mercado laboral, es decir, que el salario varía de acuerdo al sexo y capital humano, así se considere para un trabajo igual con la misma productividad (Rodríguez y Camberos 2007, 220-1).

Dentro de la teoría de capital humano se dice que un empleado con más educación y preparado mejora su remuneración y salarios en diferencia a un trabajador sin educación.

Según Becker (1964), en su libro de la teoría del capital humano considera que: es cuando una persona maximiza sus rentas a futuro al escoger entre estudiar y trabajar. Ya que el autor considera que la educación es una inversión futura, comparada con el costo, es decir, considera el costo - beneficio que tienen en relación a trabajar y estudiar. El capital humano es considerado todo factor que ayuda a aumentar la productividad de un individuo tal como los estudios, salud, experiencia y recreación u ocio, los mismos que también son relacionados con el crecimiento económico

Adicionalmente, Becker señala que se considera al conjunto de capacidades de un individuo dentro de la productividad como capital humano, este capital humano el individuo lo va adquiriendo con la acumulación de conocimientos.

El individuo en la teoría del capital humano invierte en educación para a futuro percibir un mejor salario, sin embargo, no siempre existe esa relación. No obstante, para Willis (1986, 549) la teoría de capital establece que:

Un año adicional de educación para un individuo implica costos de oportunidad en forma de renuncia de ingresos más gastos directos; por lo que, para inducir a un trabajador a emprender un año adicional de educación, él debe ser compensado con una mayor ganancia durante todo su tiempo de vida. Para disfrutar de mayores ganancias, trabajadores más educados deben ser lo suficientemente más productivos que sus compañeros menos educados. En el largo plazo en un equilibrio competitivo, las relaciones entre las ganancias y la escolaridad son tales que: la oferta y demanda por trabajadores de cada nivel de escolaridad son iguales y ningún trabajador desea alterar su nivel de escolaridad. En tal sentido el análisis de la inversión en capital humano y de los rendimientos que este provee son de trascendental importancia.

Es así que la teoría del capital humano explica las diferencias salariales y la discriminación laboral como instrumentos de conducta de la oferta. Por lo que Willis también hace referencia en la teoría de Mincer (1974), donde analiza la relación entre ingresos, el nivel de educación, este método es conocido como el tradicional propuesto de la siguiente manera:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \text{Edu} + \beta_2 \text{Expe} + \beta_3 \text{Expe}^2 + \varepsilon$$

Dónde:

- Y = Ingresos
- Edu= Años de educación
- Expe= Años de experiencia dentro del mercado laboral
- ε = es el error. (Freire y Teijeiro, 2010)

Respecto a la ecuación micceriana mostrada anteriormente se demostró con el pasar de los tiempos que existen varios sesgos. Por lo que Griliches (1977,22) expone los siguientes:

La omisión de las habilidades del individuo, la medición incorrecta de los años de educación, el hecho de tratar a ‘educación’ como una variable exógena. De estos, los dos sesgos más importantes son el corte transversal de la información y la selección de salarios de individuos ocupados. La mejor forma de corregir el sesgo de selección es realizar el procedimiento de dos etapas de Heckman, en el cual se especifica la probabilidad que tiene el individuo de estar ocupado.

En este sentido para Heckman (1979) dicho sesgo en la práctica se produce por dos argumentos: “la primera por la autoselección de los individuos; y la segunda los investigadores operan en forma de autoselección”.

En este sentido se lo presenta o considera en la apreciación de las funciones del ingreso, especialmente en la muestra de selección que no son estimadas en toda la población de manera general. Por lo que después de la estimación del modelo es necesario que se realice la descomposición de Oaxaca- Blinder (1973) para conocer la brecha salarial. A través de este método se explica la diferencia de salarios entre los dos grupos, mediante variables observables y no observables.

Sin embargo, se determinó el nacimiento de la teoría del capital humano mediante la de Becker (1994, 161), donde se estableció que: “las personas racionales son capaces de evaluar el precio y beneficio sobre las actividades de la educación, capacitación, entre otras que radican en la forma de ser del individuo”.

2.2. Teoría del gusto por la discriminación

La discriminación menciona la existencia un juicio de valor, es decir, un sentimiento de rechazo que hace que la contratación de mujeres sea no deseada. Es decir, que a los hombres no les gusta trabajar junto a las mujeres, por lo que las mujeres acceden a laborar por un menor salario al no pertenecer al grupo mayoritario.

En la actualidad la discriminación se ha venido manteniendo de una manera discreta, más no se ha reducido. El gusto por la discriminación es independiente de cada individuo, es decir, que por más que se dé cuenta la eficiencia de un empleado si la preferencia del individuo es otra, el empleado se ve obligado a trabajar o ser contratado por un salario o sueldo inferior al establecido.

Así para Becker (1957,122) la discriminación de gustos se da de acuerdo a las preferencias de los empleadores y empleados debido a que estos gustos se diferencian según la personalidad y estatus socioeconómico de cada individuo. Es por ello que mediante el comportamiento de los individuos por el gusto a discriminar no se observa la eficiencia y productividad de un empleado o grupo de empleados. Por lo que Becker estudia la discriminación por parte de los empleadores donde hace énfasis en las siguientes tres relaciones:

- Dentro del gusto por la discriminación el empleador puede perder la posibilidad de contratar una persona con alta productividad marginal, aumentando el empleo al grupo no discriminando y reduciendo la contratación del grupo discriminado.

- En un monopolio la discriminación es un factor que afecta, ya que los empleadores que incurren en discriminar generan mayores costos, ocasionando que salgan del mercado. Mientras que el gusto por la discriminación varía entre los empleadores.
- Al aumentar la no contratación de los trabajadores que pertenecen al grupo discriminado, se produce un aumento de discriminación y ocasiona que los salarios de estas personas sean bajos (Rivera 2013, 9)

Dentro de la teoría la herramienta de medida que se usa es el dinero, por lo que se establece una concepción denominada “gusto por la discriminación”, creando así la figura de coeficiente de discriminación. Donde el coeficiente de discriminación es considerado como un número natural, este coeficiente se basa en cuantificar empíricamente el grado de la discriminación, es decir, es la relación costo - beneficio. Es por ello que Becker determina que la discriminación tiene relación con la productividad, por lo que la discriminación es considerada como la decisión de contratar o no a un individuo (Borja 2019, 29).

Además, Borja (2019, 35) afirma que para un empleador el contratar a un individuo del grupo discriminando implica aparte de salario un costo psíquico, considerado coeficiente de discriminación, por lo que, para Rivera (2013, 8-9) plantea que:

- Para los empleadores, el salario de un factor es w ; pero al existir discriminación, el salario neto de ese factor se convierte en $w(1 + d_i)$;
- Para un empleado con salario w_j , el trabajar con el factor discriminado convierte su salario neto en $w_j(1 - d_j)$, siendo d_j el DC; salario que se reduce mediante el incremento el número de trabajadores discriminados.
- Para un consumidor que va a comprar un bien que tiene costo p producido por el factor discriminado, el costo neto se convierte en $p(1 + d_k)$, siendo d_k el DC.

Es por ello que para McConnell, Brue, y Macpherson (2007, 23) muestran que según Becker:

Los empresarios varones que tienen prejuicios tienen “gustos por la discriminación” y se comportan como si la contratación de mujeres les impusiera costes subjetivos o psíquicos. La fuerza de este coste psíquico se refleja a través de un coeficiente de discriminación d , que puede medirse en términos monetarios. Para ello se tienen dos escenarios, donde el escenario i) el empresario que no tiene prejuicios para contratar a otros hombres, así el

coste de emplear a una mujer es el salario W_h ; y escenario ii) el empresario que tiene prejuicios, quien debe contemplar el coste de emplear a una mujer con un salario W_m más el valor monetario del coeficiente de discriminación d , es decir $W_m + d$, escenario en el cual el empresario solo contrata mujeres si el salario es menor al de los hombres ($W_m = W_h - d$).

También Becker toma en consideración las siguientes variables importantes citadas en Rivera (2013, 9) como:

- Distancia social y física entre un individuo que actúa como discriminador y el estatus socioeconómico relativo al grupo del discriminado,
- Sustituibilidad del factor,
- El número relativo del grupo discriminado dentro de la sociedad,
- Cantidad de conocimiento acerca del grupo discriminado,
- Ubicación geográfica
- Ubicación cronológica
- Diferencias en personalidad

Por lo que la discriminación por gusto afecta de manera negativa a los ingresos del grupo discriminado, es decir, se puede evidenciar la diferencia en los salarios. Sin embargo, los empleadores que no tienen gusto por la discriminación compensan la diferencia de los beneficios psíquicos, llegando a un equilibrio. Así como también logran que la discriminación disminuya mediante las fuerzas de productividad, es decir, las empresas contratan al grupo discriminado consiguiendo mayor costo con respecto a las empresas que no contratan a personas del grupo discriminado (Chávez y Ríos 2014, 34).

La discriminación por gusto según lo mencionan los autores se da cuando los empresarios consideran que le va a causar daños o perjuicios al momento de contratar a una mujer por lo que eligen contratar a un hombre, ya que consideran que al momento de convenir con una mujer los costos tanto subjetivos y psíquicos aumentarían.

2.3. Teoría de la discriminación estadística

La discriminación parte de la escasez de información o información limitada existente acerca del aspecto y las características de los empleados y empleos. La teoría de discriminación estadística no solo se la puede evidenciar a través de la productividad sino también a través de las características del individuo tales como edad, etnia, género, educación y otros (Uyaguari 2019, 23-24).

A partir de los años setenta se presentan teorías sobre la discriminación estadística siendo los principales :

Para Arrow (1971, 96-97) quien tiene relevancia en la diferencia entre los salarios plantea que:

La discriminación se debe a que dentro del mercado existen grupos que tienen sus características propias, y el mercado valora dichas características. Es decir, el mercado otorga valor no solo a la productividad, sino también a las características personales de cada individuo, donde los salarios de ambos grupos de trabajadores se ajustan para equilibrar el mercado.

La discriminación estadística parte desde las características propias de un grupo, otorgando valor, ocasionando que los ingresos o remuneraciones se basen no en la productividad sino más bien en las características específicas del individuo, provocando así la obtención menor de beneficios económicos.

Así también Arrow analizó la discriminación desde el lado de la demanda, donde señaló que el trabajo de una mujer es menos demandado que el masculino concurriendo diferentes razones que ocasionan esta discriminación teniendo la misma productividad. La discriminación estadística se da por las características personales dentro del mercado laboral (Uyaguari 2019, 24).

Mientras que para Phelps (1972, 659) la discriminación se puede aplicar tanto para los empleadores que no tienen gusto por discriminar, es decir, no les disgusta trabajar con un grupo determinado de personas o trabajadores, y también utiliza información estadística para cubrir las imperfecciones del mercado, siendo la información estadística la clave para su modelo. El empleador no evidencia el nivel de habilidades de un individuo, sino más bien al grupo que pertenece, dentro de la discriminación estadística el sexo es considerado como proxy para datos relevantes no muestreados.

Es así como González (2012, 566) plantea que: “el mercado laboral debe tener la habilidad y destrezas para evidenciar una medida de la productividad marginal de los individuos que permita tomar decisiones en cuanto a la determinación de salarios”. Esta percepción toma mayor importancia que la teoría de la elección racional en el comportamiento del mercado laboral relacionado con las preferencias. El empleador a través de su experiencia o datos estadísticos puede preferir entre hombre y mujer, provocando que la mujer tenga una mayor desventaja por las creencias o la ideología de la sociedad.

Así también para Aigner y Cain (1977, 175) la discriminación estadística se da según los procesos de contratación que se requieren, por lo que el empleador necesariamente realiza una valoración las habilidades y destrezas del individuo tratando de determinar el verdadero nivel de productividad, mediante pruebas de aptitudes y destrezas. Por lo que si en los procesos se muestran que no tienen el nivel suficiente de productividad son eliminados a través de los mecanismos de competencias en el mercado laboral.

Guataquí, Baquero y Sarmiento (2000, 10) señalan que: “la idea general de la teoría de la discriminación estadística, se basa cuando los empresarios consideran como referencias las características repetitivas de diferentes grupos, mas no lo hacen de manera individual”. Al hacer referencia a las características grupales la información es relevantemente completa y más detallada, mientras que en la información individual la información es imperfecta, es decir, escasa. Así también señala los autores que la discriminación a la mujer es un asunto característico de esta teoría. Considerando que la mujer cuenta con un nivel de educación bajo, ya que tiene correlación la educación y productividad, siendo influyentes en las oportunidades dentro del mercado laboral.

En el caso de Dickinson y Oaxaca (2009, 16-25) argumentan que la información obtenida de un grupo en particular es valiosa, ya que se puede determinar las habilidades y productividad relacionadas con las características del individuo.

3. Diferencias en el trabajo

La discriminación por género dentro del mercado laboral aparece de diferentes formas las mismas que están relacionadas con:

3.1. La Segregación Ocupacional

La segregación ocupacional significa la desigualdad de la intervención de la población en el mercado laboral, es decir, la segregación ocupacional tiene como expresión dentro del mercado laboral el modelo del hombre proveedor y la mujer cuidadora, esta división por sexo muestra la discriminación indirecta de las mujeres en el trabajo remunerado a través de la distribución de la fuerza de trabajo, ya que determina lo que afecta a la intervención y condiciones de la mujer en el mercado laboral (Anker 1997, 315-9). En el caso de la segregación ocupacional por género se puede evidenciar que es el causante de las brechas salariales entre hombres y mujeres, así como se refiere

a la concentración en determinados segmentos de mercado laboral en las mujeres, el mismo que se determina como segmentación horizontal y donde el enfoque de poder comparativamente mínimos es considerado como la segmentación vertical. Donde se interrelacionan y dan origen a la desigualdad y estructuras de autoridad entre hombres y mujeres (Ibidem).

La desegregación ocupacional se da por la desigualdad asignada o establecida en las actividades por el género, es decir, que las mujeres no pueden ocupar los puestos laborales ya designados o establecidos para los hombres o a su vez cuando las mujeres no pueden ocupar cargos directivos.

Así también, Anker (1997, 15-38) distinguió los factores de oferta, siendo los siguientes:

- La preferencia de las mujeres por ciertas carreras y ocupaciones
- La demanda laboral, como preferencia de los empleadores de contratar mujeres u hombres para ciertas ocupaciones y la oportunidad que tienen de ser promovidos dentro de la empresa.

Por lo que Anker, Melkas, y Kortén (2003, 1-6) establecen que, al dividirse el trabajo, se produce una complicación en la entrada y participación de las mujeres dentro del mercado laboral por factores económicos y sociales.

3.2. Segregación horizontal

Se da cuando las mujeres se agrupan en un mismo sector o puesto de trabajo, mientras que en otros sectores no existe la presencia de mujeres según los roles que ha ido implementado la sociedad, por lo que en ocasiones los trabajos son concretos para un género u otro. Dentro de la segregación horizontal se encuentra:

- Sector económico.- las mujeres tienen más representatividad en el sector de servicios, mientras que los hombres tienen más participación en agricultura, industria y construcción, siendo un poco más complejo cambiar la ida de la participación en estos sectores las mujeres.
- Rama de actividad.- dentro de la sociedad existe una diferenciación dentro de las actividades de hombres y mujeres. Sin embargo, existen ramas de actividad que pueden ser mixtas, pero los hombres tienen más representatividad.
- Categoría profesional.- se da cuando los hombres y mujeres se dividen en profesionales diferentes, relacionándose con los sueldos, por lo que las mujeres

son menos remuneradas. En esta categoría hay que tomar en cuenta que las mujeres también son responsables del hogar por lo que las profesiones son de menos tiempo y poca responsabilidad. Dentro de la categoría profesional impulsan dos factores importantes siendo estos la actitud de la sociedad y la cultural respecto a la profesión y la diferencia de género que existe en la educación (Ordóñez 2015, 269-70).

3.3. Segregación vertical

La segregación vertical se relaciona con las dificultades que tienen las mujeres al momento de seguir una carrera profesional como al momento de trabajar y conseguir un puesto de nivel alto, es decir, afecta a la posición de hombres y mujeres en las jerarquías ya que en la actualidad los cargos altos dentro de una empresa lo ocupan en su mayor parte los hombres.

4. Perfil histórico de la discriminación salarial

La discriminación salarial es una de las problemáticas con varios años de antecedentes históricos conocido en todas las civilizaciones a nivel mundial. En la actualidad la discriminación es un factor que sigue vigente y dificulta la independencia y autonomía en muchos casos de las mujeres. La discriminación salarial en la mujer se encuentra presente en el ámbito económico, político y laboral, y en la vida social en general (Pérez y Calderón 2007, 44).

La discriminación salarial en la mayoría de países se ha convertido en una problemática, por la cual se busca establecer políticas públicas que traten de reducir la desigualdad de la participación de las mujeres dentro del mercado laboral y así las mujeres puedan desarrollarse mayormente en la vida profesional.

Desde el punto feminista la discriminación es uno de los temas más preocupantes, por lo que Fraser y Buther (2016, 8-9) ven importante distinguir entre los diversos tipos de discriminación, ya que se debe determinar la legitimidad y cuáles son las afectaciones sobre las medidas planteadas o no en el conjunto del sistema. Fraser aborda el tema desde la perspectiva de la gestión institucional de los conflictos y las formas de resolverlos o normalizarlos, mientras que Butler lo hace desde la perspectiva de los conflictos sociales y cómo pueden entrelazarse para producir cambios estructurales. Ambas autoras asumen que la discriminación afecta al sistema en su totalidad y que, por lo tanto, los llamados

problemas culturales no son periféricos, sino centrales. Por esta razón, se centran en la lucha contra las afectaciones a la sexualidad. Por eso, se ha venido desarrollando sociedades hacia la igualdad para todos los seres humanos, tomando en consideración que el interés por el poder ha causado que exista una distribución desigual para un individuo (Díaz y Hidalgo 2017,15).

La desigualdad de la distribución de bienes y oportunidad ha causado que existan grupos vulnerables, es decir, individuos sujetos a rechazo ya sea por su etnia, edad, género, económica, entre otras. Dentro de la discriminación salarial, las mujeres perciben una remuneración menor, así hombres y mujeres que sean igualmente competentes y tengan las habilidades y destrezas para desempeñar las mismas actividades y generar igual productividad. Esta discriminación se da cuando los empleadores consideran que las mujeres tienen la capacidad o son aptas para realizar solamente determinadas funciones (Tasigchana y Triviño 2003, 45). Siendo estas contratadas a medio tiempo o de manera temporal, convirtiéndose así en un grupo vulnerable en tiempo de crisis, es decir, son las primeras en perder su empleo, es por ello que a las mujeres se les restringe llegar a tener un empleo de alta categoría y con una alta remuneración.

Dentro de los antecedentes históricos el primer mandato que proclama la igualdad salarial, sin distinción de género se dio en el Tratado de Versalles de 1919, firmado una vez finalizada la Primera Guerra Mundial. Por lo que en el año 1948 se aprueba la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se instituye que todas las personas incluidas las mujeres son iguales, y deben ser tratadas con igualdad, sin embargo, en la totalidad de países la igualdad de género no es una realidad.

No obstante, en la Segunda Guerra Mundial es donde se integra o incorpora a la mujer al mercado laboral, puesto que los hombres se encontraban en la línea de mando, es decir, la guerra (Armas 2008, 17). Es así que posteriormente se forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 1994 se fortalece los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación de género y otras situaciones dentro del mundo laboral, a la misma que se la conoce como la Declaración de Filadelfia, la cual pasó a ser parte de la Carta de Constitución de esta organización. Sin embargo, aún sigue existiendo la desigualdad en diferentes partes del mundo para las mujeres, ya que las mujeres y niñas suelen hacer trabajos sin ser remuneradas, ocasionando que no cuenten con tiempo suficiente para desarrollarse, para tener una vida digna o mejor. Ya que al acceder una mujer a un empleo lo hace en diferentes condiciones que el hombre, es decir, en peores situaciones, limitando la autonomía y capacidades de productividad, así como limitándose

a los derechos sociales que le corresponden ya que estos no se encuentran vinculados al empleo (Borderías y Gálvez 2014, 8).

Las Naciones Unidas (2015, 3) determinó que: “la igualdad de género es considerada un asunto de derecho y condición para la salud y el desarrollo de las familias y las sociedades, un motor del crecimiento económico”.

Ya que facilitando a las mujeres a una igualdad de acceso tanto a la educación, salud, empleo, política y economía se impulsa a una economía sostenible y se beneficia a una sociedad en su conjunto (Las Naciones Unidas 2015, 3).

Así también la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL 2016, 20) en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, busca establecer la igualdad entre género a través de las siguientes metas:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública, entre otros.

Por lo que en los países se ha establecido leyes y normas para erradicar la discriminación de cualquier tipo. Según (Naciones Unidas 2017, art. 2), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se establece que:

Toda persona tiene todos los derechos y libertades, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.

La discriminación por género es una de las más evidentes dentro de la sociedad por los precedentes históricos, ya que se ha podido observar con el pasar del tiempo que las mujeres no podían alcanzar cargos jerárquicamente altos o de representación política, así como tampoco percibir una remuneración justa por el trabajo realizado.

Sin embargo, en los últimos años y con el desarrollo económico como producto del sistema capitalista, se ha podido visualizar que las mujeres siguen siendo individualizadas y aún excluidas dentro del mercado laboral del país, por lo que existe una lucha contra los diversos obstáculos que se presentan de forma gradual, los mismos que implican factores de educación y salario (García 2016,10).

Evidenciando así, que la fuerza laboral de la mujer está por debajo de la participación masculina, y forman parte del trabajo no remunerado o a su vez se encuentran en el sector informal, limitando de esta manera ocupar cargos directivos.

A pesar de los avances y control a los componentes del capital humano se puede evidenciar según Benítez y Espinoza (2018, 76) que: “persisten diferencias significativas en los niveles de salarios de hombres y mujeres, comúnmente atribuidas a discriminación”.

En las últimas décadas se ha dado muchas demandas por el trabajo revalorizado de las mujeres, sin embargo, se ha podido observar que han sido incorporadas y toman parte de las actividades económicas formales e informales dentro del país aportando económicamente, ya que en muchos casos a más de ser madres de familia son jefas de hogar quienes proveen y sustentan a sus familias. Pues bien, aunque se ha visto un incremento de la participación de las mujeres aún existe la brecha entre salarios en relación a los hombres.

5. Antecedentes investigativos

5.1. Estudios sobre discriminación salarial en Ecuador

En los últimos años se ha evidenciado un aumento significativo en la integración y participación de las mujeres dentro del mercado laboral, así como diversas actividades realizadas tradicionalmente por el hombre como en la educación y la política. Este incremento se ha podido dar gracias a la lucha y grandes esfuerzos que han realizado las mujeres para conseguir la equidad de género en la sociedad y los mismos derechos (Chávez y Ríos 2014. 31). No obstante, la mujer sigue siendo el sexo oprimido, que tiene barreras dentro del mercado laboral, es decir, las mujeres ocupan cargos bajos e intermedios dentro de una organización, Banco Mundial (2019). A pesar de toda la lucha de las mujeres por la igualdad aún se encuentra la mujer considerada como el sexo débil para realizar actividades determinadas.

Por lo que Tenjo, Ribero y Bernat (2005, 55) señalan que la mujer es tratada de diferente manera que los hombres en un trabajo, ya que los empleadores se basan en factores establecidos dentro de la sociedad, relacionándolos con la perspectiva de la mujer y sus roles que son asignados, por lo que los autores establecen que un factor determinante de la discriminación a las mujeres es su estado civil o ser jefa de hogar, por lo que una mujer no podría ocupar un cargo directivo o de alto nivel jerárquico.

La intervención de las mujeres dentro del mercado laboral varía con respecto a los hombres ya que se puede evidenciar que mujeres se encuentra inactivas, desempleadas, en trabajo inadecuado y con salarios más bajos, considerando que a su vez no se disminuye la carga horaria en los quehaceres domésticos dentro del hogar (Uyaguari 2019, 19). Por lo que se ha encontrado a nivel mundial diversidad de estudios sobre la discriminación salarial por género, siendo en la actualidad uno de los temas de más importancia, incluso se puede evidenciar de manera estadística la desigualdad entre mujeres y hombre en el mercado laboral

En el país existen muy pocos estudios con relación a la discriminación laboral, al respecto se mencionan los siguientes estudios que se han considerado pertinentes:

Se estima oportuno el trabajo de Beatriz Uyaguari Ochoa (2019) titulado: “Análisis de la diferencia de ingresos por género en el sector formal e informal, de la ciudad de Quito, 2016” el mismo que tiene como finalidad analizar la característica de las mujeres con empleo y determinar la diferencia de ingresos por género en el sector formal e informal, de la ciudad de Quito en el año 2016. Para lo cual la autora toma como fuente de información al INEC a través de la ENEMDU, así como analiza la teoría de discriminación estadística. Para cumplir con el objetivo en este trabajo de investigación se realiza regresiones de ingreso según sexo y sector, considerando la ecuación de ingreso de Mincer. Así como también se considera las regresiones del modelo de descomposición salarial de Blinder y Oaxaca con una corrección previa del sesgo de selección de Heckman por tratarse de una muestra corregida.

Los resultados del trabajo presentan que existe menor presencia o participación de mujeres que hombres dentro del mercado laboral, por lo cual los hombres ocupan los mejores cargos laborales, la autora también pudo evidenciar que existen esquemas de sectorización y segregación laboral, así como también que hay una brecha salarial a favor del hombre en el sector formal e informal.

De igual manera se considera el trabajo de Daniel Torresano (2019) titulado: “Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008” que tiene como objetivo analizar la discriminación salarial por género y etnia, para lo cual el autor utilizó estimaciones de ecuaciones de ingresos controladas para género y etnia con la finalidad de evidenciar la conducta de sus coeficientes y también determinar la existencia o no de discriminación salarial. En el trabajo se realizó un MCO a través del método de corrección de sesgo de selección muestral planteado por Heckman, mientras que la descomposición de las brechas de ingresos por género y etnia se realizó

mediante el método de descomposiciones de Oaxaca y Newmak también corregidas por el problema de sesgo. El trabajo concluye con la existencia de discriminación salarial por género y etnia con un porcentaje significativo en mujeres e indígenas.

Por otro lado, se hace referencia al trabajo de Jairo Rivera (2013) titulado: “La Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012)”, dentro de este trabajo el autor establece que existe discriminación en el mercado laboral ecuatoriano, a través de las dos principales teorías de discriminación siendo: la discriminación por gusto y la discriminación estadística. Para el desarrollo de este trabajo el autor utilizó una ecuación semi-logarítmica, para posteriormente realizar la corrección del sesgo de selección empleando el método de Heckman en dos etapas, y se usa la descomposición de Oaxaca-Blinder para determinar las diferencias salariales. Como resultados del trabajo se indican que las brechas salariales entre hombres y mujeres se han reducido en el período de estudio 2007-2012; sin embargo, las diferencias salariales se deben a la presencia de discriminación dentro del mercado laboral.

Así también se consideró el trabajo de Cabezas, Taípe y Almeida (2018) titulado: “La lucha contra la discriminación laboral al aumento de la productividad: ¿puede la búsqueda de igualdad ir en línea con una búsqueda de eficiencia?”, publicado en Cuestiones Económicas del Banco Central del Ecuador. Este trabajo busca determinar y conocer el nivel de participación de las mujeres en cargos ejecutivos y gerenciales. Para ello los autores trabajaron con la base de datos de las encuestas sectoriales anuales del INEC. Los resultados de este trabajo muestran que existe una alta participación de mujeres en el mercado laboral.

Y el trabajo de Rivera y Araque (2019), titulado “La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano: oportunidades y desafíos”. Este estudio analiza la discriminación laboral en Ecuador, enfocándose en la relación entre género y mercado laboral. Se utiliza un modelo que estima la brecha salarial entre hombres y mujeres y su descomposición para determinar las diferencias entre factores observables y no observables. Para ello, se maneja una ecuación semi-logarítmica, se corrige por sesgo de selección a través del método de Heckman, y se realiza la descomposición de Oaxaca-Blinder. Los resultados principales muestran que las brechas salariales en Ecuador están asociadas con la presencia de discriminación en el mercado laboral, aunque estas brechas se han reducido con el tiempo.

También, se tomó en cuenta el trabajo de José Cóndor (2010) titulado: “Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia”, que tiene como objetivo

analizar la discriminación salarial por etnia, dentro de este trabajo utilizaron la ENEMDUR, se trabajó con modelos de corrección propuesta por Heckman para solucionar el sesgo de selección, así como se utilizó el método de Oaxaca – Ransom, para estimar los modelos de discriminación salarial. Con este trabajo se demostró la existencia de discriminación salarial en la población indígena. Por tanto, el autor estableció que “la política social debe estar destinada a igualar las dotaciones y la transmisión de capacidades a los trabajadores y trabajadoras que pertenecen a los grupos más vulnerables y que carecen de recursos para autofinanciar la capacitación”.

Para finalizar se considera el trabajo de Allisson Cunalata (2016) titulado: “Discriminación salarial por género: un estudio para el Ecuador”, que tiene como objetivo analizar la discriminación salarial por género en el Ecuador y determinar la brecha salarial existente. Para lo cual considera la teoría de capital humano y se basa en el modelo de Mincer. Este trabajo tiene una orientación cuantitativa de corte transversal con Encuestas de Condiciones de Vida del año 2014, así como la estimación del modelo por medio de MCO y se procedió a aplicar el método de descomposición de Oaxaca-Blinder. Como resultados del trabajo se obtuvo a través de las brechas salariales que se acredita a la discriminación de género y la productividad.

En general, los textos revisados dentro de la fundamentación teórica sirvieron como una guía y ayudan a determinar cuál es el nivel de discriminación salarial que tienen las mujeres en comparación con los hombres dentro del sector privado según su nivel de instrucción, mediante las metodologías utilizadas y revisadas en cada uno de los trabajos de investigación analizados. Así como las teorías de discriminación en el mercado laboral revisadas en este capítulo.

Capítulo segundo

Análisis de la participación y equidad de género en el mercado laboral

Ecuatoriano: características y brechas salariales

En este capítulo se analiza la participación de las mujeres dentro del mercado laboral en el país, a través de varias fuentes. Por un lado, se describirán las leyes, códigos y reglamentos establecidos en contra de la discriminación, para el cumplimiento de los derechos de las personas y las políticas para la igualdad de género, así también se analizan datos históricos que permiten observar la realidad que ocurre en el país a través de los datos proporcionados por el INEC mediante la ENEMDU.

1. Análisis de la participación en el mercado laboral de las mujeres en el Ecuador

1.1. Normativa ecuatoriana

En el Ecuador se han creado leyes, códigos y reglamentos para disminuir la discriminación a las personas, otorgando derechos a todos los ciudadanos. En la *Constitución de República del Ecuador del 2008*, (EC 2008, art. 3) se señala que son deberes fundamentales del Estado son: “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes” (EC 2008, art. 11, núm. 2) establece que:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Entre tanto, en el art. 57 menciona que: “El Estado garantizará la aplicación de estos derechos colectivos sin discriminación alguna, en condiciones de igualdad y equidad entre mujeres y hombres”.

En el (EC Código de trabajo 2023, art. 79) establece:

Igualdad de remuneración. - Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados inferiores y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

Así como también menciona en el (EC Código de trabajo 2023, art. 195.3) que:

En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

Por otra parte, la discriminación de la mujer evidencia un compromiso legislativo con la promoción de la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. Estos artículos abordan específicamente situaciones relacionadas con el embarazo, el parto y la lactancia, estableciendo medidas protectoras que buscan evitar cualquier forma de discriminación laboral basada en el género. En el (EC Código de trabajo 2023, art. 153) enfatiza:

La prohibición de terminar el contrato de trabajo por motivo de embarazo, asegurando la estabilidad laboral de la mujer durante y después del período de gestación. Este marco legal refleja una clara intención de mitigar los riesgos de discriminación laboral contra las mujeres embarazadas, garantizando su derecho a permanecer en el empleo sin temor a ser despedidas por razones asociadas a su condición.

Además, la legislación ecuatoriana promueve el reintegro inmediato al trabajo de las mujeres despedidas durante el embarazo o el período de lactancia, reforzando el principio de no discriminación y protección de la maternidad en el ámbito laboral.

Por lo que la *Ley Orgánica para la Justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar* establece en el art. 27 que: “en caso de las injusticias sean discriminatorias,

la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del art, 195. 3 antes mencionado”.

1.1.1. Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta

En el marco del creciente interés por abordar las disparidades de género en el ámbito laboral y económico, Ecuador ha promulgado la *Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta*. La Economía Violeta surge como respuesta a la necesidad de mitigar las consecuencias desproporcionadas de la crisis de la COVID-19 en las mujeres, quienes han experimentado una mayor pérdida de empleo debido a su significativa participación en sectores económicos gravemente afectados y a la elevada informalidad laboral. Además, esta iniciativa legislativa aborda la persistente brecha salarial de género.

La Ley tiene como objetivo fortalecer, promover y garantizar la transversalización del enfoque de género a través de la generación de incentivos y políticas públicas que fomenten la potencialización de las mujeres en su diversidad (Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta, 2023). Específicamente, busca reducir las barreras institucionales, como las brechas salariales y los permisos de maternidad y lactancia discriminatorios, a través de la adopción de medidas para impulsar el acceso a instancias de poder y toma de decisiones.

El reglamento detalla la implementación de un Plan de Igualdad obligatorio para empleadores con 50 o más trabajadores, cuyo propósito es lograr la equidad de trato y oportunidades entre los géneros, erradicando cualquier forma de discriminación. Este plan debe ser registrado en el Ministerio de Trabajo por un periodo de cuatro años, lo que subraya la intención de establecer mecanismos de largo plazo para la promoción de la igualdad de género.

Además, el reglamento aborda el acoso sexual laboral, definiéndolo como toda conducta no deseada de naturaleza sexual, y exige a los empleadores realizar capacitaciones anuales sobre su prevención (Secretaría General de Comunicación de la Presidencia 2023). La introducción del "Sello Violeta" como certificación de igualdad de trato y oportunidades laborales representa otra herramienta clave para incentivar a las empresas a comprometerse con la equidad de género.

Este marco legislativo y regulatorio refleja un enfoque integral para abordar la igualdad de género, centrándose en la eliminación de las discriminaciones sistémicas y promoviendo un cambio cultural hacia la equidad. La Ley de Economía Violeta y su reglamento constituyen un paso significativo hacia la realización del objetivo de

Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas en Ecuador.

1.1.2. La Ley Orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Ecuador

La Ley Orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres, adoptada en Ecuador en enero de 2024, representa un esfuerzo legislativo por parte del Estado para cerrar la brecha salarial de género y promover una mayor equidad en el mercado laboral. Este compromiso se inscribe en un contexto más amplio de iniciativas globales y regionales que buscan abordar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el ámbito laboral.

La importancia de esta Ley radica no solo en su capacidad para garantizar una remuneración equitativa por trabajos de igual valor, sino también en su potencial para transformar las culturas organizacionales. Al establecer definiciones claras y criterios objetivos para evaluar el trabajo de igual valor, la ley desafía las normas y prácticas discriminatorias arraigadas que a menudo pasan desapercibidas o son aceptadas como parte de la dinámica laboral convencional (Corral Rosales, 2024).

Además, la legislación enfatiza la necesidad de capacitación continua en derechos laborales, igualdad de género, y no discriminación, lo que sugiere un reconocimiento de que la igualdad salarial no se puede alcanzar únicamente a través de la regulación formal, sino que requiere un cambio en la percepción y valoración del trabajo de mujeres y hombres. Este enfoque holístico hacia la igualdad salarial se complementa con mecanismos de seguimiento y sanciones para asegurar el cumplimiento, demostrando la seriedad con la que el Estado ecuatoriano aborda esta cuestión.

La promulgación de la Ley Orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres también puede verse como un reflejo de los esfuerzos de Ecuador para cumplir con sus compromisos internacionales en materia de derechos humanos y laborales. Al adoptar esta legislación, Ecuador se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, especialmente el objetivo 5, que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, y el objetivo 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico (Naciones Unidas, 2015).

La implementación efectiva de esta Ley será crucial para su éxito. Esto requerirá no solo un compromiso sostenido por parte de los empleadores y el Estado para garantizar su cumplimiento, sino también un esfuerzo coordinado para aumentar la conciencia y

comprensión de la importancia de la igualdad salarial entre todos los actores sociales. A medida que Ecuador avanza en la aplicación de esta legislación, será importante monitorear su impacto en la reducción de la brecha salarial de género y en la promoción de un mercado laboral más justo e inclusivo.

1.2. Normativa internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de sus convenios, establece estándares laborales internacionales para garantizar que los trabajadores en todo el mundo disfruten de condiciones de trabajo justas y dignas. Ecuador, como miembro de la OIT, ha ratificado varios instrumentos internacionales, incluidos los Convenios 100 y 101. Estos convenios tratan sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, respectivamente.

El Convenio No. 100 de la OIT se centra sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. Establece que los Estados miembros deben garantizar que se pague un salario igual por un trabajo de igual valor, independientemente del género (OIT, 1951). Por otra parte, el Convenio 101 trata sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. Establece que los Estados miembros deben garantizar que se pague un salario igual por un trabajo de igual valor, independientemente del género (OIT, 1952).

La aplicación de los convenios de la OIT en Ecuador ilustra tanto avances como desafíos. Se han adoptado políticas para cumplir con los estándares internacionales; no obstante, los informes muestran que la ejecución práctica de dichas políticas requiere un esfuerzo continuo. La ratificación de los convenios establece un compromiso legal y moral con los derechos laborales, pero la verdadera medida de progreso se encuentra en las experiencias cotidianas de los trabajadores ecuatorianos.

En el marco legal del Ecuador, las leyes y normas están diseñadas para asegurar que todos los individuos del país gocen de los mismos derechos, sin distinción ni discriminación. Entre estos derechos se incluye el acceso fácil a bienes y servicios considerados de primera necesidad, los cuales son fundamentales para mejorar la calidad de vida de las personas. Además de garantizar estos derechos, el Estado, a través de su marco legal, busca proporcionar asistencia personalizada a aquellos que han sufrido discriminación a lo largo de sus vidas. Esta asistencia se brinda de manera continua para asegurar el bienestar de este grupo vulnerable, con el objetivo de promover una mayor

igualdad de oportunidades y una mejor calidad de vida. Todo esto se logra mediante la implementación de políticas públicas específicas en el país.

1.3. Política para la igualdad de género

Según la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2017, 58) a través del *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*, vigente para el período de análisis del estudio, establece las siguientes políticas públicas:

- Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.
- Fortalecer el sistema democrático y garantizar el derecho a la participación política, participación ciudadana y control social en el ciclo de las políticas públicas.

Mediante las políticas establecidas se garantizaba en el periodo de estudio una calidad de vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, así como se tomó relevante el enfoque de igualdad y no discriminación. Es por ello que se debe incentivar a las personas pertenecientes de una sociedad a participar conjuntamente con el Estado para fortalecer las capacidades institucionales.

2. Principales características de la población empleada

En esta sección, se analizan los rasgos socioeconómicos, grupo de participación por edad, sector económico, etnia, nivel de instrucción, tipo de empleo y tipo de seguro. En el año 2015 la población total con empleo dentro del sector formal fue de 50,5 % aumentando para el año 2016 en 2,9 puntos porcentuales. Mientras que en el sector informal registró 40,4 % en el año 2015, aumentando para el año 2016 en 3,3 puntos porcentuales, donde el 58 % eran hombres y 41 % mujeres. Para el período del 2017-2019 se evidenció una disminución porcentual dentro del sector formal del empleo total registrando 48,9 %, 46,2 % y 44,7 %, respectivamente (INEC 2017, 8).

En la Tabla 1 se observa el porcentaje de participación de sectorización nacional, urbana y rural de la población empleada mayor de 15 años en el período 2015-2019 el sector formal es el que mayor participación tienen el sector urbano, mientras que en el rural el sector informal es el que más participación tiene a nivel nacional. En el año 2015 se puede observar que la participación en la zona urbana en el sector formal es de 60,8 % y el 31,3 % en el sector informal, así como el 7,9 % se encuentra en el empleo doméstico y no clasificado. No obstante, para el año 2016 se puede ver una reducción de 4,2 puntos

porcentuales en el sector formal mientras que el sector informal aumento en 3,9 y en 0,7 puntos porcentuales en el empleo doméstico y no clasificado, pudiendo ser que la disminución del sector formal fue distribuida entre el sector informal, empleo doméstico y no calificado.

En el año 2017 se muestra que el sector formal vuelve a tener un aumento porcentual de 2,6, mientras que el sector informal y empleo doméstico y calificado tiene una disminución porcentual de 0,9, 0,3 y 1,4 respectivamente. En el año 2018 y 2019 se puede evidenciar una variación no significativa estadísticamente en la participación dentro del mercado laboral en el sector formal e informal, sin embargo, si se puede ver una variación de aumento en el empleo no calificado ya que son personas que no son clasificadas con empleo adecuado, inadecuado o no remunerado por falta de información (INEC 2015, 5).

Tabla 1
Porcentaje de sectorización de la Población con Empleo (15 años y más)

| Sectorización | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Nacional | Sector Formal | 50,5% | 47,6% | 48,9% | 46,2% | 44,7% |
| | Sector Informal | 40,4% | 43,7% | 44,1% | 46,2% | 46,7% |
| | Empleo Doméstico | 2,7% | 2,8% | 2,5% | 2,9% | 3,0% |
| | No Clasificados por Sector | 6,5% | 6,0% | 4,5% | 4,8% | 5,6% |
| Urbano | Sector Formal | 60,8% | 56,6% | 59,2% | 57,3% | 56,3% |
| | Sector Informal | 31,3% | 35,2% | 34,3% | 34,9% | 34,9% |
| | Empleo Doméstico | 3,2% | 3,3% | 3,0% | 3,6% | 3,7% |
| | No Clasificados por Sector | 4,7% | 5,0% | 3,6% | 4,2% | 5,1% |
| Rural | Sector Formal | 28,7% | 29,6% | 28,1% | 24,4% | 22,3% |
| | Sector Informal | 59,5% | 60,6% | 64,0% | 68,3% | 69,5% |
| | Empleo Doméstico | 1,6% | 1,8% | 1,4% | 1,4% | 1,7% |
| | No Clasificados por Sector | 10,1% | 7,9% | 6,5% | 5,9% | 6,5% |

Fuente: INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

Según la Organización Internacional del Trabajo (2018, 87-93) “la mujer se encuentra en situaciones más vulnerables que el hombre en la economía informal, desempeñándose principalmente en categorías de trabajado doméstico, trabajo a domicilio y trabajo familiar auxiliar; mientras que el hombre es generalmente empleado”.

El sector formal en la zona rural se puede evidenciar que es del 28,7 % en el año 2015 y el sector informal es de 59,5 % mientras que el 10,7 % corresponde a empleo doméstico y no clasificado. Para el año 2016 existe un incremento porcentual en el sector formal como informal y una disminución en el empleo doméstico y no clasificado, siendo variaciones no significativas estadísticamente. En el año 2017 el sector informal

disminuye en 1,5 puntos porcentuales y el sector informal aumenta en 3,4 puntos porcentuales. A partir de este año se puede evidenciar una tendencia creciente en el sector informal, aumentando en el año 2018 y 2019 en 4,3 y 1,2 puntos porcentuales respectivamente. En la zona rural el sector informal es el que más participación tiene, esto puede darse porque la principal fuente de trabajo es la agricultura, no cuentan con educación completa, los sueldos están por debajo del salario básico, y también podría ser porque predomina la participación de las mujeres (Ruesga, Pérez, y Delgado 2020, 17).

2.1. Caracterización de la población con empleo nacional

En el año 2015 la población empleada total fue de 69,49 %, donde el 65,78 % estaba dentro de la PEA y el 95,23 % contaban con un empleo. Sin embargo, en el año 2016 se evidenció una reducción de 0,43 puntos porcentuales. Para el año 2017 y 2018 la PEA fue de 67,7 % y 65,6 %, respectivamente, por lo que existe una reducción de 2,1 puntos porcentuales (INEC 2017, 8). En el año 2019 la población económicamente activa fue del 65,3 % reduciéndose en 0,30 puntos porcentuales con respecto al año anterior.

En el Ecuador en el año 2015 se puede ver una reducción porcentual dentro de la población esto se debe a que gran parte de la población se desplazó a actividades laborales no adecuadas ni con los beneficios que se establecen por ley. No obstante, para el período de estudio 2015-2019 se puede observar en la Figura 1, que los hombres tienen más participación dentro de la población con empleo a nivel nacional en promedio con 59 %, mientras que las mujeres registran una participación del 41 % en promedio. Es por ello que, la Organización Internacional del Trabajo indica que las tasas de empleo y desempleo son diferentes dentro del mercado laboral según el género. Por lo que, la OIT señala que los hombres se encuentran en mejores condiciones laborales que una mujer. Por lo que llega a la conclusión que el ser mujer disminuye las posibilidades de participar en el mercado laboral con la misma igualdad y oportunidades que un hombre (Organización Internacional del Trabajo 2018, 2).

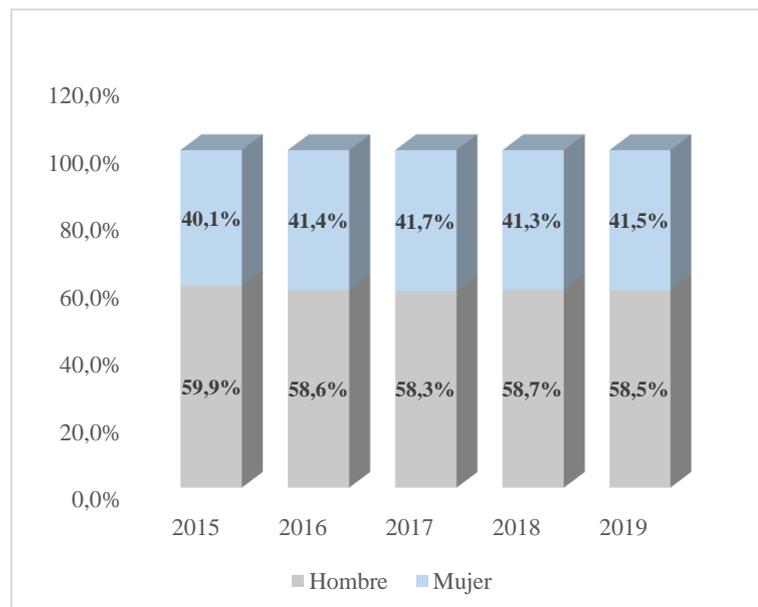


Figura 1. Población con empleo nacional según sexo (%)

Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

En la Figura 2 se puede evidenciar que la participación de la población empleada a nivel nacional en el período 2015-2019 se encuentra mayormente entre el rango de edad de 45 a 64 años en promedio con 30 %, seguida del rango de edad de 25 a 34 años en promedio con 24,1 % y el rango de edad de 35 a 44 años con 23,5 %. También dentro de este período se puede ver que existe una menor participación en el rango de edad de 15 a 24 años, esto se debe a que dentro de ese rango de edad se encuentran generalmente estudiando, así como en el rango de edad de 65 y más años, esto se da debido a que la participación comienza a reducirse conforme sigue aumentando la edad. Se puede evidenciar dentro del mercado laboral que las personas muy jóvenes o muy adultas tienen dificultad para insertarse trabajar (Uyaguari 2019, 44).

En el año 2015 se puede observar que el rango de edad que mayor participación tienen en el mercado laboral es de 45 a 64 años con 28,8 %, seguido del rango de edad de 25 a 34 con 25,7 %. Para el año 2016 la participación en el rango de edad de 45 a 64 años se mantiene, así como una variación no significativa estadísticamente en la participación de los demás rangos de edad. A partir del año 2017 se puede evidenciar una tendencia creciente en la participación en el rango de edad de 45 a 64 años y una tendencia decreciente en el rango de edad de 25 a 34 años. En el 2018 y 2019 existe un aumento en la participación del mercado laboral en el rango de edad de 15 a 24 años llegando a representar esta participación en el año 2019 el 8,2 %.

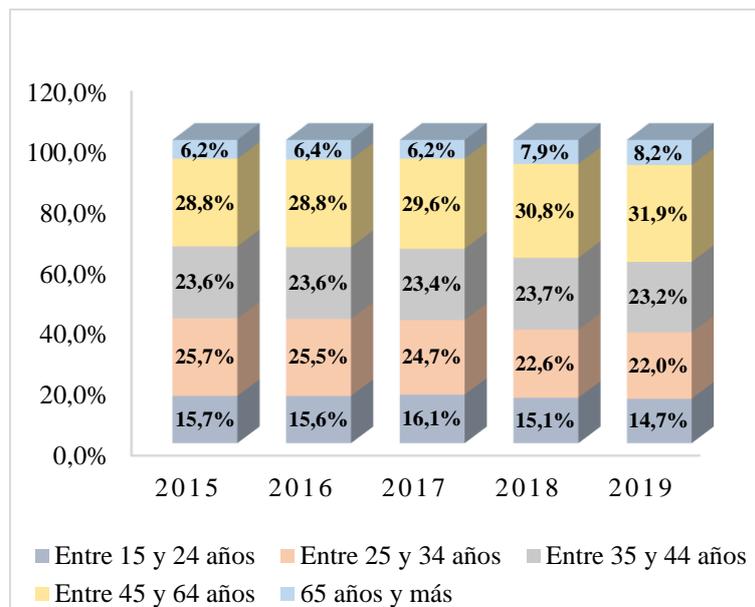


Figura 2. Población con empleo nacional según rango de edad
Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

En el período 2010-2016 la auto identificación étnica dentro del mercado laboral fue del 81% en la categoría mestizo/a, mientras que el 19 % pertenecía a grupos de minoría como blancos, montubios, afrodescendientes e indígenas. Sin embargo, en el período 2015-2019 se puede observar en la Figura 3 que la participación con empleo a nivel nacional según etnia es mestizo/a en promedio con 79,3%, seguida de la etnia indígena con 9,62 %, así como montubio y afroamericanos con 5,24% y 4,16% respectivamente y perteneciendo en promedio el 1,62% a la etnia blanco/a y otras. En el año 2015 la etnia mestizo/a representó el 80,3%, seguida de la etnia indígena con el 8,7%, así como el 14% representa las etnias montubias, afroecuatoriana, blanco y otros. En el año 2016 aumentó la participación en la etnia mestizo/a e indígena en 1,1 y 0,3 puntos porcentuales respectivamente, mientras que se evidencia una disminución no significativa estadísticamente en las demás etnias.

En el año 2018 existe una disminución porcentual en la participación del mercado laboral de la etnia mestizo/a en 1,8% puntos porcentuales, así como la etnia indígena aumentó en 0,6 puntos porcentuales. En el año 2018 y 2019 se evidencia una variación en la participación del mercado laboral de la etnia mestizo/a con 80,9% y 74,4% respectivamente. No obstante, se puede evidenciar que también aumenta la participación de las etnias indígena, montubio y afroecuatoriano. En el año 2019, la participación de la etnia indígena representa el 11,5%, por lo que se puede evidenciar que dentro del mercado laboral va aumentando la inserción de diferentes etnias.

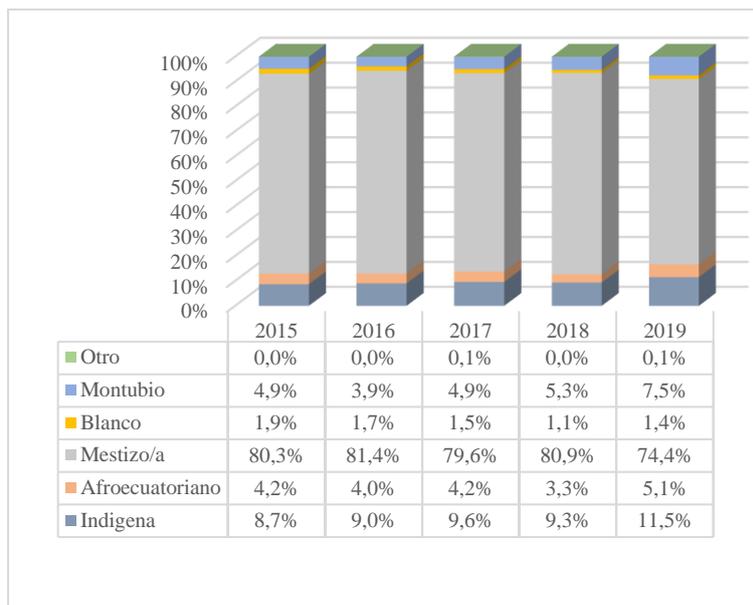


Figura 3. Población con empleo nacional según etnia (%)

Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

En la Figura 4 se puede evidenciar que en el período 2015-2019, el nivel de instrucción con mayor participación dentro del mercado laboral es la educación básica en promedio con 43,8%, seguida de la educación media/bachillerato con 31,5%, el nivel de instrucción con menor participación en el mercado laboral es ninguno, esto se debe a que los empleadores prefieren contratar a personas más preparadas para obtener mayor productividad (Uyaguari 2019, 52).

En el año 2015 se puede observar que la participación del nivel de instrucción superior fue del 21,5 %, siendo el año con mayor participación que tuvo este nivel de instrucción, ya que se puede ver que, a partir del año 2016, existe una reducción de 0,9 puntos porcentuales, sin embargo a partir de este mismo año la participación en el nivel de instrucción superior se mantiene hasta el año 2019, teniendo variaciones no significativas estadísticamente.

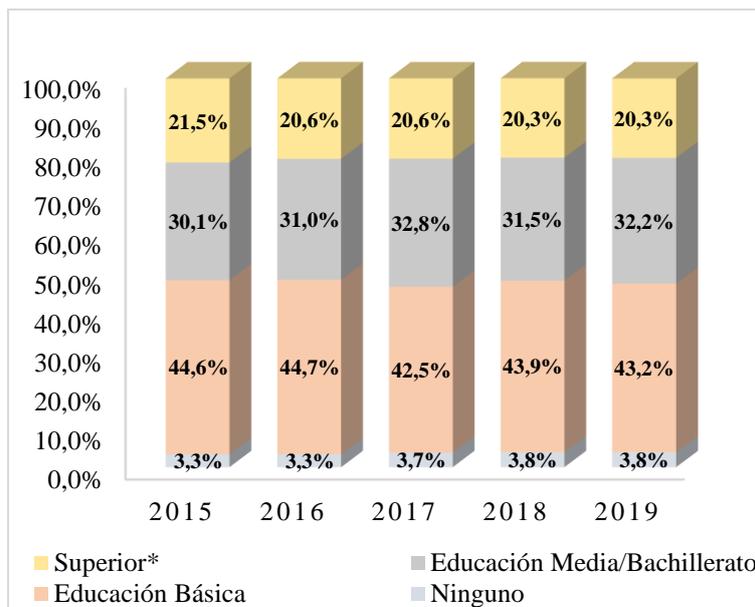


Figura 4. Población con empleo nacional según nivel de instrucción (%)
Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

Para el período de estudio 2015-2019, las 3 principales ramas de actividad con más participación fueron la agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca en promedio con 26,8%, seguida de la rama de actividad de comercio y manufactura en promedio con 18,6% y 10,8% respectivamente concentrando la mayor participación de la población empleada teniendo una tendencia creciente (INEC 2017, 5-8).

En el año 2015 se puede evidenciar que las ramas de actividad con más participación son: agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca, comercio y manufactura con 24,97%, 18,85% y 10,55% respectivamente, así como las ramas de actividad con menos participación son: actividades de servicios financieros, suministros de electricidad y agua y petróleo y minas con 0,82 %, 0,71 % y 0,69 %, respectivamente. A partir del año 2016 existe un aumento en las ramas de actividad con mayor participación en el mercado laboral, mientras que en las ramas de actividad con menor participación a partir de este mismo año muestra una tendencia decreciente.

En el año 2017 al igual que en el 2019 la población empleada a nivel nacional sigue siendo principalmente la rama de actividad de agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca registrando en el año 2019 con 29,4% aumentando en 0,8 puntos porcentuales con relación al año 2017, seguido del comercio y manufactura con 17,9% y 10,3% respectivamente, mostrándose una reducción de 0,24 y 0,37 puntos porcentuales siendo no significativo con respecto al año 2018. Las ramas de actividad con menos

participación de población empleada en todo el período de estudio son: suministro de electricidad y agua, actividades de servicios financieros y petróleo y minas.

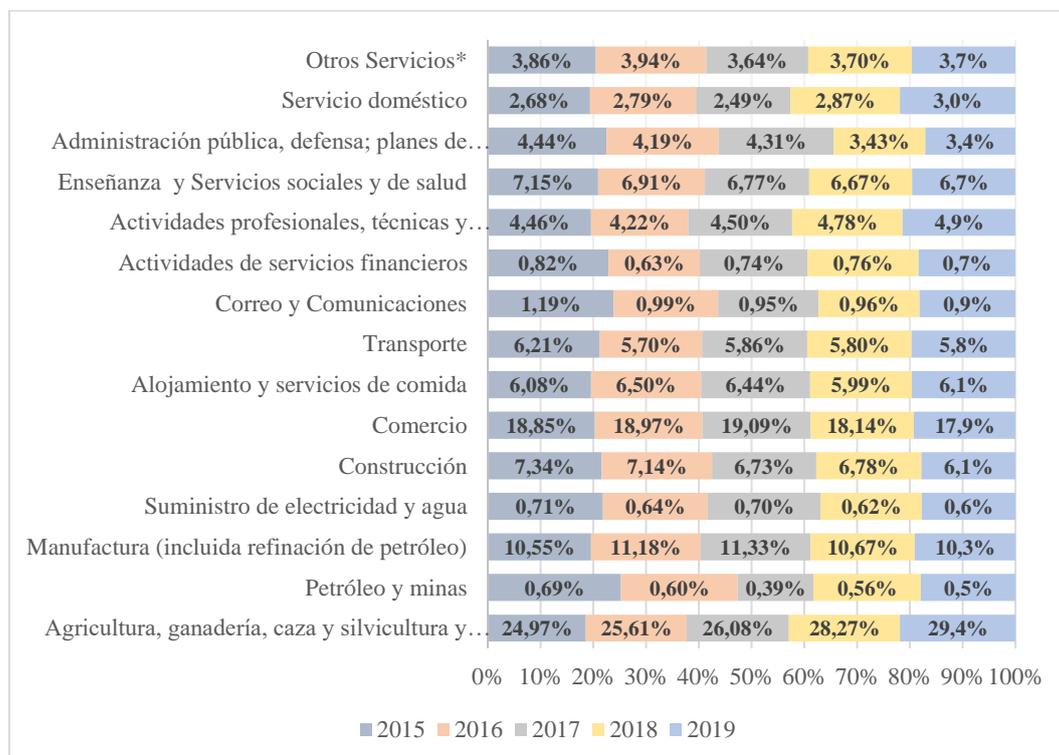


Figura 5. Población con empleo nacional según rama de actividad
Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

En los últimos 10 años, el promedio de participación de empleados a nivel nacional en el sector público es del 9,1%, mientras que el sector privado es del 90,9% restante. Sin embargo, en la Figura 6 se puede observar que en el período del 2015-2019 la gran mayoría de la población empleada pertenece al sector privado en promedio con el 91,32% y el 8,7% de personas empleadas pertenecen al sector público, esta desaceleración impide así que la economía se dinamice.

En el año 2015 el 90,3% son empleados privados y el 9,7% pertenecen al sector público, sin embargo, para el año 2016 se puede evidenciar un aumento de 0,7 puntos porcentuales en empleado privado y una reducción en el empleo público, variando la participación en el año 2016. En el año 2017 se vuelve a observar un incremento en la participación en el empleo público. Mientras que en el año 2018 y 2019 existe un aumento porcentual en el empleo privado, esto se debe a que el sector privado cumple un rol importante en la dinámica de la economía y la producción de bienes y servicios de un país.

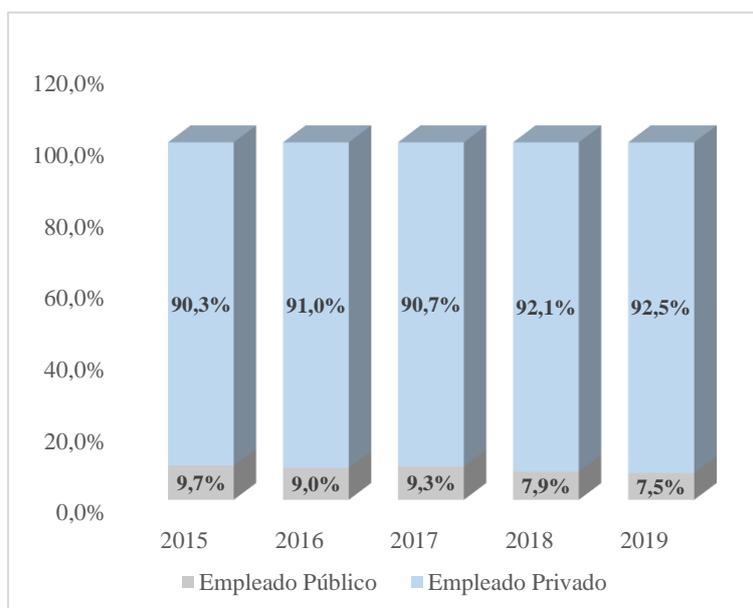


Figura 6. Población con empleo nacional según tipo de empleado (%)
Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

Los empleados al contar con un seguro general, voluntario o privado tienen una mejor calidad de vida, ya que les permite tener una respuesta ante una emergencia de salud u otra. Todas las personas que participan dentro del mercado laboral en el sector formal cuentan con seguro. En el período del 2015-2019 se puede evidenciar en la Figura 7 que la mayoría de personas que participan en el mercado laboral no cuentan con ningún tipo de seguro siendo en promedio el 57,12%. Mientras que el 31,68% y 11,2% de la población cuentan con el seguro general u otro seguro respectivamente, teniendo en el período de estudio una variación no tan significativa estadísticamente. La razón por lo que las personas no cuentan con seguro podría ser porque se encuentran ubicadas en el sector informal o en empleo independiente. En el caso del sector formal y empleo dependiente los empleadores son obligados a afiliar al trabajador al seguro general, establecido en el artículo 6 de la *Ley de la Seguridad Social* (IESS 2020, 3-4).

A partir del año 2015 se muestra que incrementa la participación de personas empleadas sin ningún tipo de seguro. En el año 2016 se registraron en el seguro general IESS las personas en el rango de edad entre 25 y 34. A partir del año 2017 se muestra una reducción en otro seguro llegando a registrar en el año 2019 el 10,7%, esto podría ser porque que las personas que participan dentro del mercado laboral dejan de contratar un seguro privado u otro seguro. En el caso del seguro general en el año 2019 también muestra una disminución de 0,7 puntos porcentuales con respecto al año 2018, esto se podría dar por que las personas dejan de ser contratadas, por ende, no se encuentran participando en el mercado laboral dentro del sector formal. En el año 2019 el porcentaje

de personas a nivel nacional que registran algún tipo de seguro es muy bajo en relación a las personas que no registran algún seguro esto puede ser por que el 45% de personas cuentan con un empleo independiente.

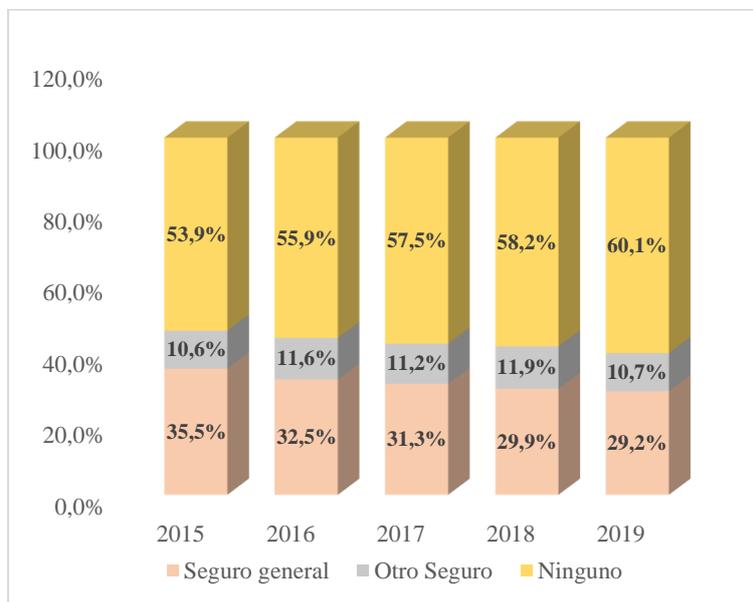


Figura 7. Población con empleo nacional y tipo de seguro (%)

Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

Dentro de la Figura 8, se observa que en el período 2015-2019 en promedio el 58,4% cuenta con un empleo asalariado, mientras que el 41,6% cuenta con un empleo independiente. Esto posiblemente se deba a las crisis económicas ocurridas en los últimos años, por lo que las personas tratan de abrir nuevos negocios a través de la innovación y tecnología.

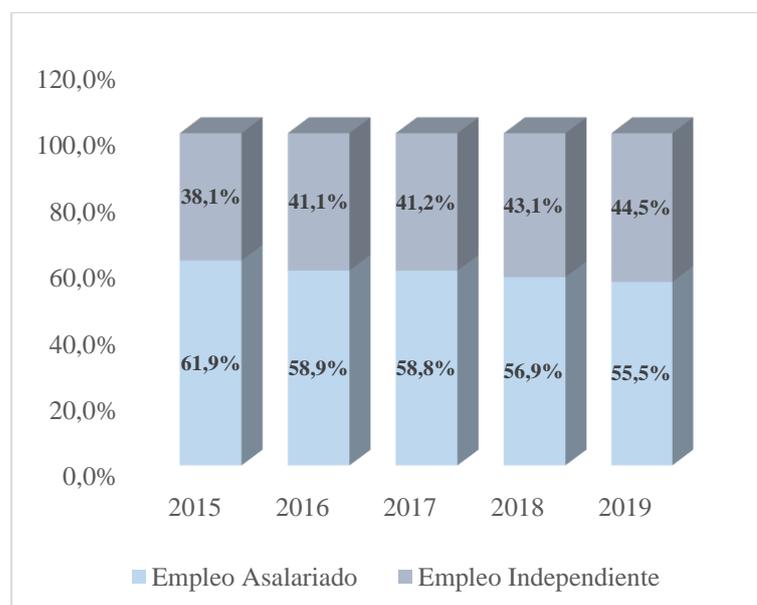


Figura 8. Población con empleo nacional y tipo de empleo (%)

Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

2.2. Caracterización de la población con empleo adecuado/pleno, otro empleo no pleno y subempleo

Dentro de las principales características de la población con pleno empleo, otro empleo no pleno y subempleo se encontró el sexo, edad, etnia, sector económico, tipo de trabajo y tipo de seguro. En el año 2016 la tasa de empleo adecuado/pleno fue el 41,2%, es decir, se registraron 3,3 millones de personas que contaban con un empleo adecuado o pleno, mientras que la tasa de subempleo fue de 19,9% registrando 1,6 millones de personas subempleadas, y la tasa de otro empleo no pleno fue de 25,1% (Ayala y Guachamin, 2018). En el año 2017 la tasa de empleo adecuado/pleno disminuyó en 0,01 puntos porcentuales con relación al año anterior donde se ubica en 41,1 donde el 47% son hombres y 30,9% mujeres. Mientras que la tasa de subempleo aumentó en 0,6 puntos porcentuales ubicándose el 21,5% para hombres y 19,1% para mujeres y la tasa de otro empleo no pleno disminuyó en 0,8 puntos porcentuales (INEC 2017, 5-8).

En el período 2015-2019 se puede evidenciar que dentro del empleo adecuado/pleno la participación de los hombres es mayormente en el mercado laboral en promedio con 67,6% mientras que las mujeres representan el 32,4%. Dentro de subempleo y otro empleo no pleno también se evidencia que la participación de los hombres prevalece con 60% y 54,6%, respectivamente, mientras que la participación de las mujeres es del 40% y 45,4%, existiendo variaciones no significativas estadísticamente.

En el período de estudio 2015-2019, en la Tabla 2, se puede observar que la edad que mayor participación tiene dentro del mercado laboral es el rango de edad de 45 a 64 años en promedio con 30%, seguido del rango de edad de 25 a 34 años con 20%, en empleo adecuado/pleno y subempleo en el rango de edad de 45 a 64 años en promedio con 29%, seguido del rango de edad de 25 a 34 años con 24%. Mientras que en otro empleo no pleno se concentra la participación en el mercado laboral en el rango de edad de 45 a 64 años en promedio con 33%, seguido del rango de edad de 35 a 44 años en promedio con 20%, esto posiblemente porque no encuentran un trabajo adecuado o ya no son considerados dentro del rango de edad para trabajar.

Tabla 2
Características de la Población con empleo adecuado/pleno, otro empleo no pleno y subempleo (%)

| Característica | | Empleo Adecuado/Pleno | | | | | Subempleo | | | | | Otro empleo no pleno | | | | |
|----------------|-------------------|-----------------------|------|------|------|------|-----------|------|------|------|------|----------------------|------|------|------|------|
| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Sexo | Hombre | 68% | 68% | 68% | 67% | 67% | 59% | 60% | 58% | 61% | 62% | 55% | 53% | 53% | 56% | 56% |
| | Mujer | 32% | 32% | 32% | 33% | 33% | 41% | 40% | 42% | 39% | 38% | 45% | 47% | 47% | 44% | 44% |
| Edad | Entre 15 -24 años | 12% | 10% | 10% | 10% | 8% | 18% | 19% | 20% | 19% | 19% | 15% | 14% | 15% | 13% | 12% |
| | Entre 25-34 años | 30% | 31% | 31% | 28% | 27% | 26% | 25% | 23% | 23% | 23% | 20% | 20% | 19% | 17% | 17% |
| | Entre 35- 44 años | 27% | 28% | 27% | 28% | 28% | 24% | 23% | 24% | 25% | 24% | 20% | 20% | 19% | 20% | 20% |
| | Entre 45-64 años | 28% | 28% | 30% | 31% | 33% | 28% | 30% | 29% | 30% | 29% | 32% | 32% | 33% | 34% | 34% |
| | 65 años y más | 2% | 2% | 2% | 3% | 4% | 4% | 4% | 3% | 4% | 5% | 13% | 14% | 15% | 16% | 17% |
| Etnia | Indígena | 4% | 4% | 4% | 4% | 4% | 7% | 9% | 8% | 8% | 10% | 12% | 11% | 13% | 12% | 13% |
| | Afroecuatoriano | 4% | 4% | 4% | 3% | 5% | 5% | 4% | 5% | 4% | 7% | 5% | 4% | 4% | 4% | 6% |
| | Mestizo/a | 87% | 87% | 87% | 89% | 84% | 77% | 79% | 77% | 78% | 70% | 75% | 79% | 76% | 76% | 72% |
| | Blanco | 2% | 2% | 2% | 1% | 2% | 2% | 2% | 2% | 1% | 1% | 2% | 1% | 2% | 1% | 1% |
| | Montubio | 3% | 2% | 3% | 3% | 5% | 8% | 7% | 8% | 9% | 12% | 6% | 4% | 5% | 7% | 8% |
| | Otro Cual | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

Fuente: INEC 2019 / Tabulados ENEMDU

Elaboración propia

En la Tabla 3 se puede observar que dentro del período de estudio 2015-2019, la población con mayor participación en el sector formal se concentra en el empleo adecuado/pleno con el 78%, seguido del sector informal con el 15%, mientras que la diferencia se concentra en empleo doméstico y no clasificado. Mientras que en el subempleo y otro empleo se concentra en el sector informal con 67% y 65%, respectivamente, seguido del sector formal. Sin embargo, el empleo no calificado tiene concentración en comparación al empleo adecuado/pleno, siendo en promedio el 9% en subempleo y el 7% en otro empleo no pleno. Dentro de empleo no calificado se puede encontrar actividades tales como; venta ambulante en la calle, limpieza, lavar y planchar ropa, limpieza de superficies de vidrio, carga de bultos, recoger y barrer basura en las calles, entre otros (Organización Internacional del Trabajo 2004, 16).

Tabla 3
Sectorización de la Población con empleo adecuado/pleno, otro empleo no pleno y subempleo (%)

| Sectorización | Empleo Adecuado/Pleno | | | | | Subempleo | | | | | Otro empleo no pleno | | | | |
|----------------------------|-----------------------|------|------|------|------|-----------|------|------|------|------|----------------------|------|------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Sector Formal | 78% | 79% | 79% | 78% | 77% | 21% | 21% | 23% | 21% | 20% | 24% | 25% | 27% | 24% | 24% |
| Sector Informal | 15% | 14% | 16% | 16% | 16% | 65% | 66% | 67% | 68% | 67% | 63% | 64% | 64% | 67% | 66% |
| Empleo Doméstico | 2% | 3% | 2% | 3% | 3% | 3% | 4% | 3% | 3% | 4% | 4% | 3% | 3% | 3% | 4% |
| No Clasificados por Sector | 4% | 4% | 3% | 4% | 5% | 12% | 9% | 7% | 9% | 9% | 9% | 7% | 6% | 5% | 6% |

Fuente: INEC 2019 / Tabulados ENEMDU

Elaboración propia

La población empleada con empleo adecuado/pleno, otro empleo no pleno y subempleo, se concentran principalmente en el sector privado. En la Tabla 4 se evidencio en el período 2015-2019 dentro del empleo adecuado/pleno se registra un porcentaje más alto de participación en el sector público en promedio con un 19,28% en comparación a subempleo y otro empleo no pleno que se registra un porcentaje muy bajo de 0,26% y 0,28% respectivamente. En el período de estudio dentro del subempleo y otro empleo no pleno se puede evidenciar la mayor participación en el sector privado siendo en promedio del 99,74% y 99,72% respectivamente. Mientras que el empleo adecuado/pleno también el sector privado es el que prevalece en el período de estudio en promedio con 80,72% y el 19,28% restante corresponde al sector público.

Tabla 4
Tipo de Empleo de la Población con empleo adecuado/pleno, otro empleo no pleno y subempleo (%)

| Tipo de Empleado | Empleo Adecuado/Pleno | | | | | Subempleo | | | | | Otro empleo no pleno | | | | |
|------------------|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Empleado Público | 19,2% | 20,2% | 20,6% | 18,3% | 18,1% | 0,2% | 0,2% | 0,4% | 0,2% | 0,3% | 0,4% | 0,3% | 0,4% | 0,2% | 0,1% |
| Empleado Privado | 80,8% | 79,8% | 79,4% | 81,7% | 81,9% | 99,8% | 99,8% | 99,6% | 99,8% | 99,7% | 99,6% | 99,7% | 99,6% | 99,8% | 99,9% |

Fuente: INEC 2019 / Tabulados ENEMDU

Elaboración propia

Así también se puede observar, en la Tabla 5, que el empleo adecuado/pleno es el que más registra el seguro general en promedio con 63%, ya que los empleadores se ven obligados afiliarles al IESS. Mientras que la mayoría de las personas que participan en el subempleo y otro empleo no pleno no registran ningún seguro alcanzando en promedio el 83% y 77,4% respectivamente. Sin embargo, se puede observar que en el subempleo y otro empleo no adecuado en el período de estudio en promedio el 11,6% y 14,4% respectivamente cuentan con otro seguro.

Tabla 5
Tipo de seguro de la Población con pleno empleo/adecuado, otro empleo no pleno y subempleo (%)

| Seguro | Empleo Adecuado/Pleno | | | | | Subempleo | | | | | Otro empleo no pleno | | | | |
|----------------|-----------------------|------|------|------|------|-----------|------|------|------|------|----------------------|------|------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Seguro general | 64% | 65% | 62% | 62% | 62% | 6% | 6% | 6% | 5% | 6% | 9% | 9% | 8% | 8% | 7% |
| Otro Seguro | 8% | 8% | 8% | 8% | 6% | 12% | 12% | 12% | 12% | 10% | 13% | 15% | 14% | 16% | 14% |
| Ninguno | 29% | 27% | 30% | 30% | 32% | 82% | 82% | 82% | 84% | 85% | 78% | 76% | 78% | 77% | 78% |

Fuente: INEC 2019 / Tabulados ENEMDU

Elaboración propia

Dentro del tipo de trabajo se puede evidenciar que en el empleo adecuado/pleno se concentra en empleo asalariado con 77,4%. En el caso de empleo independiente se puede observar en la Tabla 6 que en el período 2015-2019 se concentra principalmente subempleo y otro empleo no pleno con 53,6% y 64,4%, respectivamente. Es por esta razón, que se puede decir que en el subempleo y otro empleo no pleno se concentran personas que participan en el mercado laboral en el sector informal de manera independiente por lo que la mayoría no cuentan con un seguro.

Tabla 6
Tipo de trabajo de la Población con pleno empleo/adecuado, otro empleo no pleno y subempleo

| Tipo de Trabajo | Empleo Adecuado/Pleno | | | | | Subempleo | | | | | Otro empleo no pleno | | | | |
|------------------------|-----------------------|------|------|------|------|-----------|------|------|------|------|----------------------|------|------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Empleado Asalariado | 79% | 80% | 77% | 76% | 75% | 48% | 45% | 47% | 47% | 45% | 39% | 34% | 36% | 35% | 34% |
| Empleado Independiente | 21% | 20% | 23% | 24% | 25% | 52% | 55% | 53% | 53% | 55% | 61% | 66% | 64% | 65% | 66% |

Fuente: INEC 2019 / Tabulados ENEMDU

Elaboración propia

En el nivel de instrucción de la población con empleo adecuado/pleno con más participación dentro del mercado laboral, como se presenta en la Figura 9, en el período 2015-2019 es el nivel superior en promedio con 34,4%, seguido de educación media/bachillerato con el 34% siendo la variación no significativa estadísticamente. Mientras que la educación básica representa el 30,4%. Se podría afirmar que la mayor participación en el mercado laboral del nivel de instrucción superior se da debido a que las empresas requieren personal capacitado para desarrollar las actividades económicas, por lo que el porcentaje de participación de personas sin nivel de instrucción es muy bajo en comparación al resto.

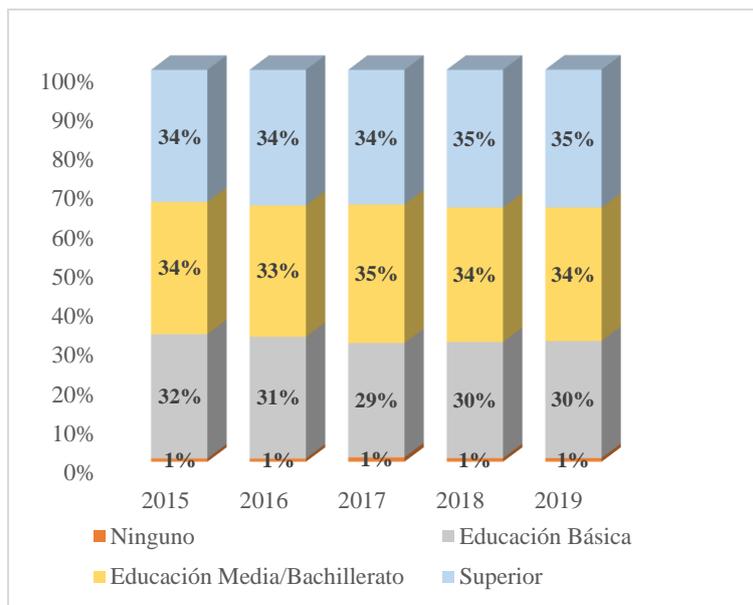


Figura 9. Nivel de Instrucción de la población Empleo pleno/ Adecuado
Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

Dentro de la rama actividad de la población empleo adecuado/pleno, en la Tabla 7 se muestra en el período 2015-2019, que la primera rama de actividad en la que participan es el comercio en promedio con el 17%, seguida de enseñanza y servicios sociales y de salud y manufactura con 13% y agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca con el 11%, estas ramas de actividad se han mantenido o han tenido variaciones no significativas estadísticamente en el período de estudio. Mientras que las ramas de actividad con menor participación dentro del mercado laboral en empleo adecuado/pleno son: petróleo y minas, suministro de electricidad y agua, correo y comunicaciones actividades de servicios financieros.

Tabla 7
Rama de actividad de la población Empleo pleno/ Adecuado

| Rama de Actividad | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca | 11,0% | 11,3% | 10,3% | 10,9% | 11,1% |
| Petróleo y minas | 1,2% | 1,1% | 0,7% | 1,1% | 1,0% |
| Manufactura (incluida refinación de petróleo) | 12,4% | 13,0% | 13,0% | 12,5% | 12,4% |
| Suministro de electricidad y agua | 1,1% | 1,2% | 1,3% | 1,3% | 1,1% |
| Construcción | 8,9% | 8,4% | 8,1% | 7,9% | 7,5% |
| Comercio | 16,8% | 16,5% | 17,5% | 16,8% | 17,1% |
| Alojamiento y servicios de comida | 4,8% | 5,1% | 5,4% | 5,2% | 5,3% |
| Transporte | 7,8% | 6,6% | 7,0% | 7,3% | 7,4% |
| Correo y Comunicaciones | 1,7% | 1,2% | 1,3% | 1,4% | 1,6% |

| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Actividades de servicios financieros | 1,5% | 1,3% | 1,5% | 1,6% | 1,5% |
| Actividades profesionales, técnicas y administrativas | 6,2% | 6,2% | 6,3% | 6,8% | 7,0% |
| Enseñanza y Servicios sociales y de salud | 12,5% | 13,1% | 12,9% | 13,3% | 13,2% |
| Administración pública, defensa; planes de seguridad social obligatoria | 8,8% | 9,3% | 9,4% | 8,0% | 8,0% |
| Servicio doméstico | 2,5% | 2,7% | 2,2% | 3,1% | 3,0% |
| Otros Servicios | 2,8% | 2,9% | 3,0% | 2,8% | 2,7% |

Fuente: INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

Dentro de las principales características de la población con empleo nacional se tiene que el sector con más participación dentro del mercado laboral es el sector formal tanto a nivel nacional, y urbano. No obstante, a nivel urbano es donde más se puede evidenciar la participación por parte de este sector, ya que en el nivel rural la participación es por parte del sector informal. En las ramas de actividad la población se concentra principalmente en agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca, comercio y manufactura.

Así también se puede mostrar que los hombres son los que más participación tienen dentro del mercado laboral con el 59%, mientras que las mujeres participan con un 41%. El rango de edad con más alto nivel de participación por parte de la población empleada a nivel nacional está entre la edad de 45 y 64 años y el rango de edad de 25 a 34 años encontrándose dentro de la edad para trabajar, así como la etnia más evidenciada es mestiza seguida de la indígena dentro del país. En la población con empleo se puede también evidenciar que el nivel de instrucción con más participación es la educación básica. Sin embargo, en empleo adecuado/pleno el nivel de participación mayormente se concentra en el nivel de estudio superior.

La mayor participación de la población empleada se encuentra en el sector privado, por lo que se evidencia 40% cuentan con un seguro sea este general u otro seguro, ya que también se puede ver que el 55% son empleados asalariados, es decir, perciben un ingreso mensual estable y los empleadores están obligados a afiliarlos al seguro general.

En la población con subempleo y otro empleo no pleno se puede evidenciar en el período de estudio que el sector que más participación tiene es el sector informal, ya que el 85% de la población empleada no cuenta con un seguro, debido a que el tipo de trabajo es independiente.

2.3. Participación en el mercado laboral de hombres y mujeres

En la actualidad dentro del mercado laboral tanto hombres como mujeres son incorporados, ya que es uno de los derechos garantizados en la Constitución de la República del Ecuador del 2008, sin embargo, no se da de manera igualitaria en los dos géneros. Según el estudio de Ayala y Guachamín (2018) en el año 2014, de las mujeres ocupadas el 33,9% trabajan por cuenta propia, el 28,1% son empleadas privadas y el 16,1% son trabajadoras del hogar no remunerada. Según el grupo ocupacional, el 29% son trabajadoras de los servicios y comerciantes y el 26,3% trabajadoras no clasificadas; mientras que, para el año 2015 existe más representación masculina en actividades de oficiales operarios, artesanos de artes, mecánicas y entre otros oficios con un 82,43% mientras que las mujeres tienen mayor representación en trabajos de servicios, vendedoras de comercio y mercado con un 58,38% (Díaz y Hidalgo 2017, 50).

Por lo que en esta sección se va analizar la participación del mercado laboral de hombres y mujeres. Dentro de la Tabla 8 se puede observar que las mujeres no ocupan los mismos puestos de trabajo en relación de los hombres, por la existencia de la segregación por rama de actividad, es decir, existen actividades que se consideran que solo pueden ser realizadas por hombres.

Tabla 8
Rama de actividad según sexo (%)

| Rama de actividad | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Hombre | Mujer |
| A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca | 34,69% | 30,50% | 35,27% | 32,50% | 34,76% | 31,31% | 33,54% | 28,05% | 34,72% | 29,07% |
| B. Explotación de minas y canteras | 1,56% | 0,19% | 1,62% | 0,20% | 1,35% | 0,19% | 0,94% | 0,14% | 0,89% | 0,22% |
| C. Industrias manufactureras | 9,55% | 8,01% | 9,88% | 8,06% | 10,05% | 8,41% | 11,15% | 9,35% | 10,54% | 9,01% |
| D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado | 0,51% | 0,14% | 0,51% | 0,12% | 0,50% | 0,19% | 0,37% | 0,14% | 0,32% | 0,20% |
| E. Distribución de agua, alcantarillado | 0,42% | 0,17% | 0,40% | 0,12% | 0,47% | 0,15% | 0,45% | 0,17% | 0,42% | 0,12% |
| F. Construcción | 10,95% | 0,63% | 9,98% | 0,42% | 9,66% | 0,48% | 9,56% | 0,52% | 8,85% | 0,44% |
| G. Comercio, reparación vehículos | 12,93% | 20,62% | 13,17% | 20,44% | 13,74% | 20,48% | 14,99% | 21,39% | 14,94% | 20,58% |
| H. Transporte y almacenamiento | 8,58% | 0,93% | 8,45% | 0,86% | 8,17% | 0,97% | 8,46% | 1,10% | 8,58% | 1,08% |
| I. Actividades de alojamiento y servicios de comida | 2,94% | 9,29% | 3,12% | 9,41% | 3,34% | 9,56% | 3,58% | 9,32% | 3,67% | 9,39% |
| J. Información y comunicación | 0,92% | 1,01% | 0,81% | 0,88% | 0,85% | 0,99% | 0,90% | 0,90% | 0,88% | 0,69% |
| K. Actividades financieras y de seguros | 0,58% | 0,90% | 0,48% | 0,86% | 0,46% | 0,92% | 0,58% | 0,91% | 0,51% | 0,93% |
| L. Actividades inmobiliarias | 0,10% | 0,12% | 0,22% | 0,13% | 0,20% | 0,12% | 0,26% | 0,18% | 0,28% | 0,16% |

| | | | | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| M. Actividades profesionales, científicas y técnicas | 1,48% | 1,44% | 1,51% | 1,30% | 1,67% | 1,37% | 1,94% | 1,99% | 2,08% | 2,06% |
| N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo | 2,34% | 1,74% | 2,26% | 1,61% | 2,12% | 1,85% | 2,54% | 2,32% | 2,63% | 2,20% |
| O. Administración pública, defensa y seguridad social | 5,93% | 4,03% | 5,56% | 3,52% | 5,59% | 3,45% | 3,95% | 2,48% | 3,88% | 2,45% |
| P. Enseñanza | 3,18% | 7,55% | 3,13% | 6,94% | 3,18% | 6,64% | 2,56% | 6,60% | 2,50% | 6,74% |
| Q. Actividades, servicios sociales y de salud | 1,06% | 3,92% | 1,16% | 3,87% | 1,35% | 4,41% | 1,41% | 4,50% | 1,38% | 4,66% |
| R. Artes, entretenimiento y recreación | 0,68% | 0,48% | 0,77% | 0,49% | 0,80% | 0,49% | 0,80% | 0,45% | 0,81% | 0,53% |
| S. Otras actividades de servicios | 1,42% | 3,77% | 1,55% | 3,62% | 1,59% | 3,50% | 1,80% | 3,83% | 1,87% | 3,60% |
| T Actividades en hogares privados con servicio doméstico | 0,16% | 4,56% | 0,14% | 4,61% | 0,13% | 4,49% | 0,22% | 5,65% | 0,23% | 5,85% |
| U Actividades de organizaciones extraterritoriales | 0,01% | 0,00% | 0,01% | 0,02% | 0,01% | 0,01% | 0,01% | 0,00% | 0,01% | 0,02% |

Fuente: INEC 2019 / ENEMDU

Elaboración propia

Es así que se evidencia que dentro del período 2015-2019, los hombres se concentran en ramas de actividad específicas como: agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca en promedio con 34,5%, seguida de construcción con 9,8% transporte y almacenamiento con 8,44%. Mientras que las mujeres se encuentran mayoritariamente participando en las siguientes ramas de actividad: comercio, reparación vehículos en promedio con 20,70%; actividades de alojamiento y servicios de comida con el 9,39%; enseñanza con el 6,89%; actividades, servicios sociales y de salud con 4,25% y actividades en hogares privados con servicio doméstico con 3,86%. Dentro de estas ramas se puede evidenciar que se ha generado más empleo para las mujeres.

Sin embargo, al mismo tiempo, muchas actividades son realizadas por hombres y mujeres tales como industrias manufactureras, información y comunicación y actividades inmobiliarias, pero aún muchas de las mujeres siguen realizando trabajos desvalorizados que se llega asociar con peores condiciones laborales que los hombres, que al momento de contratarlos posiblemente sea por contratos temporales, con jornada parcial y baja remuneración (Uyaguari 2019, 53). Con respecto a las demás actividades la diferencia entre hombres y mujeres es muy poco significativa estadísticamente.

De la misma manera se puede observar en la Figura 10, la participación de hombre y mujer según el sector.

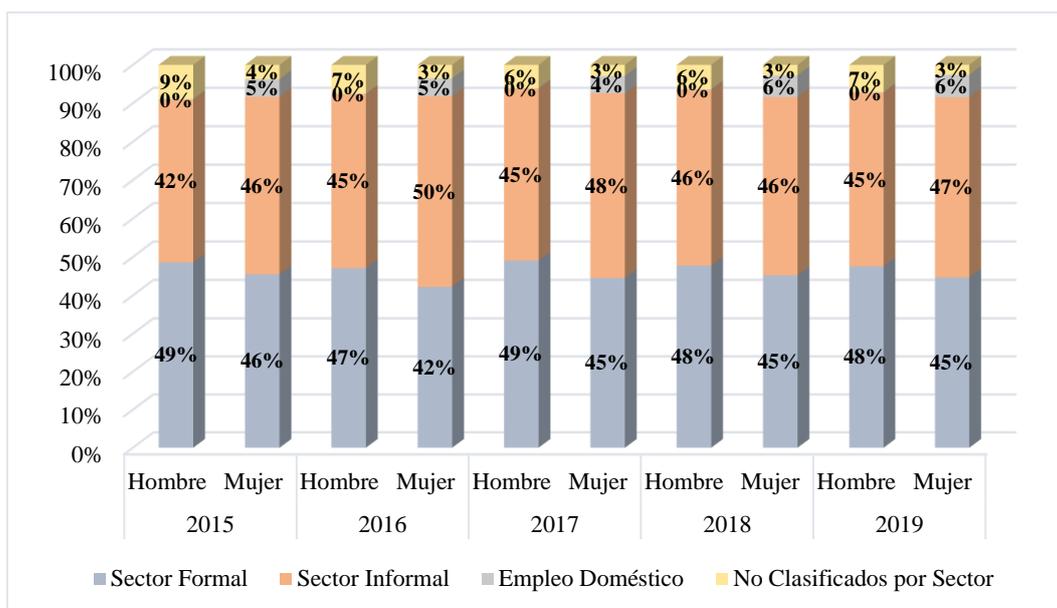


Figura 10. Población que participa según sexo y sector (%)

Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

Dentro de la participación por sector se puede evidenciar que en el período 2015-2019, el sector formal tiene más participación de los hombres; sin embargo, la variación de la participación con las mujeres es de 3 puntos porcentuales. Mientras que en el sector informal la participación mayoritaria es de las mujeres en promedio con 47,4% respecto a los hombres que es de 44,6%. El sector informal considera a las personas que se encuentran trabajando durante un tiempo determinado de manera independiente, es decir, no trabajan en una empresa legalmente constituida o establecimientos que cuenten con RUC. En promedio el 8% de las personas que no se muestran dentro del sector formal y sector informal se encuentran en el sector de empleo doméstico y en la categoría de no clasificados.

En el año 2015 se puede evidenciar que los hombres tienen mayor participación en el sector informal y no clasificado en comparación con las mujeres que tienen mayor participación en el sector informal. Para el año 2016 la participación de las mujeres en el sector informal aumenta en 4 puntos porcentuales, reduciéndose en la misma proporción su participación en el sector formal, esto puede ser a que dejaron de ser contratadas y deben buscar otros medios de ingreso dentro del sector informal y empleo doméstico. Sin embargo, a partir del año 2017 se puede evidenciar que se mantiene la participación de las mujeres en el sector formal con el 45% hasta el año 2019, mientras que la participación de los hombres varía llegando a registrar en el año 2018 y 2019 el 48%. La participación mayoritaria de los hombres se debe a que los hombres son los que más se concentran en

el empleo adecuado/pleno con un porcentaje del 34,5% en el año 2019, así como en otro empleo no pleno con 21% y subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo con 11,2%. Mientras que las mujeres son las que más se concentran dentro de la población económicamente inactiva con un 45,9%, y empleo no remunerado con un 10,3% en relación de los hombres.

En el período 2015-2019, la tasa de empleo global en promedio es de 96,2% para hombres y 93,9% para mujeres. En el año 2015 la tasa de empleo global en hombres fue de 96,11% y para mujeres 93,9%. A partir del año 2016 la tasa de empleo global se ubicó en 96,5% para los hombres manteniéndose hasta el año 2018, mientras que la tasa de empleo global en mujeres se disminuyó en 1,63 puntos porcentuales en el año 2016. En el año 2017 la tasa registró 94,1% para las mujeres, mientras que la tasa de subempleo se ubicó en 21,5% para los hombres y 19,1% para las mujeres (INEC 2017, 5). En la Figura 10 se puede observar, que para el año 2019 la tasa de desempleo global se ubicó en el 96,7% en hombres y 95,4% para mujeres mostrándose una diferencia de 1,3 puntos porcentuales siendo un valor no tan significativo. Sin embargo, las dificultades que se presentan a la mayoría de las mujeres al momento de integrarse al mercado laboral hace que esta tasa sea menor con relación a los hombres.

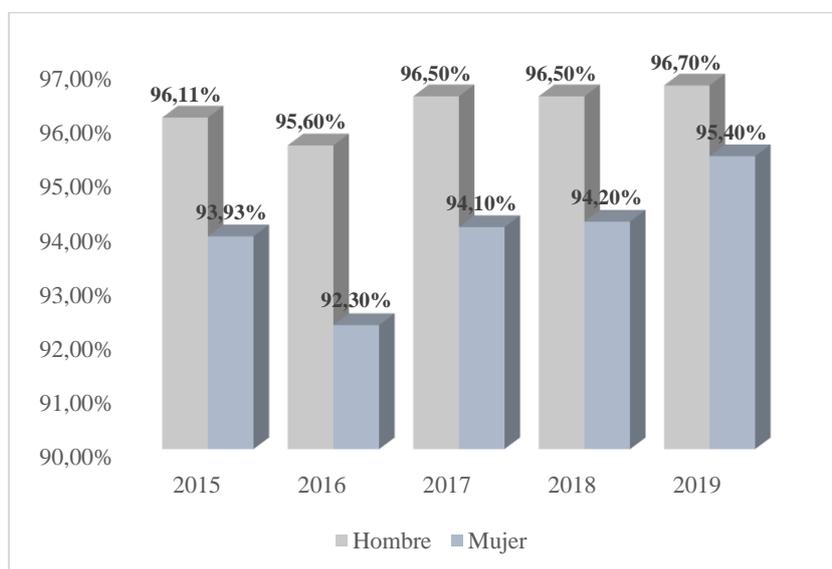


Figura 11. Tasa de empleo global por sexo
Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

Dentro del período 2015-2019 se observa que la población empleada de mujeres son las que mayor participación tiene en el rango de edad de 25 a 34 años al igual que los hombres en promedio con 22,6% y 22,2%, respectivamente, seguida del rango de edad de 35 a 44 años. No obstante, los hombres tienen más participación dentro del rango de

edad de 15 a 24 años en el mercado laboral en comparación a las mujeres, mientras que las mujeres presentan más participación en el rango de edad de 44 a 54 años. En el año 2015 existe una mayor participación de las mujeres en el rango de edad de 25 a 34 años y 35 a 44 años en comparación con los hombres en 1 y 3 puntos porcentuales, respectivamente. Sin embargo, para el año 2016 la participación de hombres y mujeres es igualitaria en el rango de edad de 25 a 34 años con 23%, teniendo una pequeña variación en la participación del hombre para el año 2017, para este año aumenta la participación de los hombres en el rango de edad de 55 a 64 en 2 puntos porcentuales en comparación al año anterior. A partir del año 2018 se vuelve a mantener la participación en hombres y mujeres en el rango de edad de 25 a 34 años con 21% e igualándose la participación en el rango de edad de 55 a 64 años con 13% y 14% en hombres y mujeres. En este caso se puede observar que para el año 2019 el rango de edad de 45 a 54, 55 a 54 años tiene un decremento.

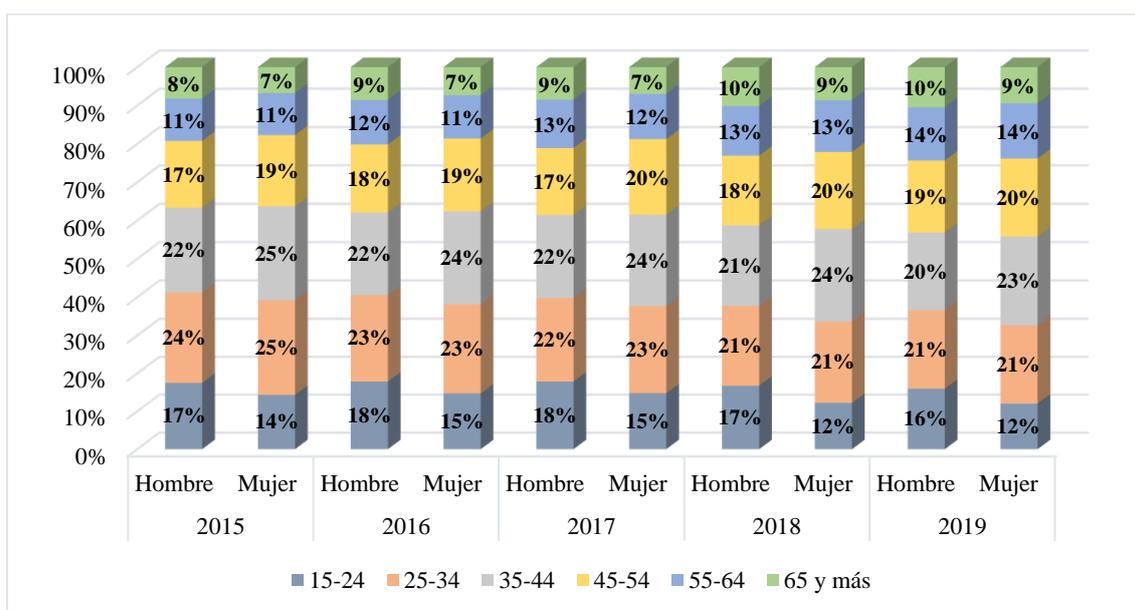


Figura 12. Población empleada por sexo y rango de edad (%)
Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

En el período 2015-2019 se puede observar que tanto los hombres como las mujeres con estado civil casado/a tienen mayor participación dentro del mercado laboral, seguido del estado civil soltero/a. Sin embargo, los hombres son los que mayor participación tienen al estar casados en promedio con 40,8%, mientras que las mujeres representan el 38,6%, existiendo una diferencia de 2,2 puntos porcentuales en comparación con los hombres. Así también los hombres con el estado civil soltero tienen más participación en el mercado laboral en comparación con las mujeres. Se puede

observar que las mujeres con el estado civil separadas son las que mayor participación tienen en el mercado laboral en promedio con 9,4%, seguido de viuda y divorciada con 5,2% y 4,4%, respectivamente, esto se debe a que las mujeres deben salir e insertarse en el mercado laboral y generar ingresos para el sustento de sus necesidades básicas. En el año 2015 la participación de los hombres casados es mayor en 3 puntos porcentuales en comparación con las mujeres manteniéndose en el año 2016, así como el estado civil soltero y unión libre representan el 25% en hombres teniendo una pequeña variación en el año 2016.

A partir del año 2017 se evidencia una disminución no tan significativa estadísticamente en el estado civil casado tanto para hombres como mujeres teniendo una tendencia decreciente hasta el año 2019. En el año 2018 aumenta la participación de hombres con estado civil soltero llegando a registrar 29%. Mientras que en el año 2019 la participación de la población empleada según su estado civil es principalmente por parte de las personas casados/as siendo así la participación de los hombres con más alta participación con un 38% en comparación con las mujeres que es del 37%, habiendo una diferencia de 1 punto porcentual. Dentro del estado civil soltero/a se puede evidenciar que los hombres tienen mayor participación con un 29% a diferencia de las mujeres que es del 25%, así como también los hombres en unión libre tienen más participación que las mujeres con 8 puntos porcentuales más a la participación de las mujeres.

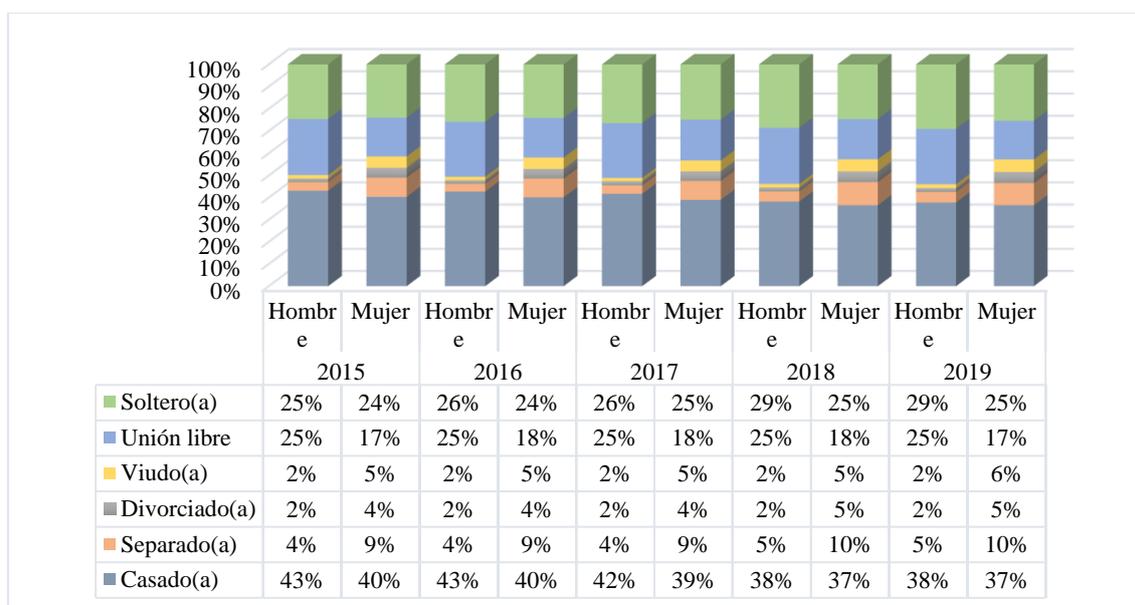


Figura 13. Población empleada según estado civil (%)

Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

En la Tabla 9 se puede observar que en el período 2015-2019 el nivel de instrucción que más participación tiene es el de los hombres con primaria y secundaria en promedio con 34,2% y 29,9% respectivamente. Mientras que las mujeres tienen mayor participación en el mercado laboral según su nivel de instrucción superior universitaria, no universitaria y posgrado con 20,2%, 2 % y 1,9%, respectivamente; el aumento de la participación de las mujeres se da según por el incremento del nivel de educación de las mismas Villalobos y Pedroza (2019). En el año 2016 la participación del hombre en el nivel de instrucción primaria y secundaria es mayor en comparación al de las mujeres con 3,9 y 3,4 puntos porcentuales, respectivamente. En el año 2016 y 2017 existe una reducción porcentual en la participación dentro del mercado laboral del nivel de instrucción básica y secundaria tanto para hombres y mujeres, y aumentando en la participación del nivel de instrucción de educación media en lo hombres en promedio con 3 puntos porcentuales y en mujeres en 0,9. Para el año 2018 vuelve incrementar el nivel de participación en el nivel básico y secundario y se reduce en educación media, sin embargo para el año 2019 muestra nuevamente una tendencia decreciente en el nivel de instrucción básica y secundaria y una tendencia creciente en educación media tanto en hombres como en mujeres.

Tabla 9
Población empleada según nivel de instrucción y sexo (%)

| Nivel de instrucción | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | Hombre | Mujer |
| Ninguno | 2,9% | 5,3% | 3,1% | 5,4% | 3,1% | 5,2% | 3,1% | 4,7% | 2,9% | 4,8% |
| Centro de alfabetización | 0,5% | 0,8% | 0,4% | 0,8% | 0,4% | 0,7% | 0,3% | 0,6% | 0,3% | 0,7% |
| Primaria | 36,0% | 32,1% | 34,9% | 32,1% | 33,5% | 31,6% | 34,2% | 32,1% | 32,6% | 30,5% |
| Educación Básica | 5,1% | 3,7% | 5,7% | 4,2% | 5,2% | 4,1% | 4,2% | 2,5% | 5,0% | 3,3% |
| Secundaria | 30,9% | 27,5% | 29,1% | 26,3% | 30,3% | 26,4% | 31,2% | 28,0% | 28,3% | 26,2% |
| Educación Media | 7,9% | 6,3% | 10,0% | 7,9% | 10,3% | 8,1% | 8,9% | 6,5% | 12,2% | 9,3% |
| Superior no universitario | 1,4% | 1,9% | 1,7% | 2,0% | 1,8% | 2,1% | 1,7% | 2,0% | 2,2% | 2,1% |
| Superior Universitario | 14,2% | 20,8% | 13,9% | 19,5% | 14,0% | 20,0% | 15,0% | 21,4% | 15,0% | 20,8% |
| Posgrado | 1,2% | 1,5% | 1,3% | 1,7% | 1,5% | 1,8% | 1,4% | 2,2% | 1,5% | 2,4% |

Fuente: INEC 2019 / ENEMDU

Elaboración propia

En el período 2015-2019 se puede evidenciar que el mayor porcentaje de la población empleada no cuenta con ningún seguro. Los hombres son los que más participación tienen dentro del mercado laboral por lo que se puede evidenciar en la Tabla

11, que en el período 2015-2019, el seguro general del IESS representa en promedio el 30,3%, mientras que las mujeres representan el 29,4%. Sin embargo, las mujeres son las que más participación tienen dentro del seguro general voluntario con 3%, en el seguro campesino el hombre en promedio representa una participación del 8,6% y las mujeres el 8,3 % teniendo una reducción no significativa estadísticamente, esta participación se da más en el área rural ya que dentro de la población rural y personas dedicadas a la pesca artesanal, cumplen con el régimen especial del seguro universal, que tiene como finalidad la protección (IESS 2020, 10).

En el año 2015 se puede evidenciar que el IESS, seguro general representó en hombres el 31,99% y mujeres el 30,99% mostrando una reducción para el año 2016 en 2 y 3,24 puntos porcentuales respectivamente, esto se debe tal vez a que no se encontraban ya trabajando dentro del sector formal ya que se puede ver un aumento en el año 2016 en el porcentaje de no contar con ningún seguro. En el año 2018 y 2019 se muestra una tendencia creciente en el IESS, seguro general, volviendo a evidenciarse en el año 2019 una reducción porcentual en el IESS, seguro general, llegando a registrar para hombres 29,23% y mujeres 29,68%. Se puede observar que las mujeres cuentan para este año con mayor participación en el mercado laboral por tipo de seguro IESS, seguro general con 0,43 puntos porcentuales más que los hombres.

Tabla 10
Tipo de seguro según sexo (%)

| Seguro | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Hombre | Mujer |
| IESS, seguro general | 31,99% | 30,99% | 29,99% | 27,73% | 30,01% | 28,21% | 30,35% | 30,26% | 29,23% | 29,68% |
| IESS, seguro general voluntario | 2,24% | 2,34% | 2,78% | 3,45% | 2,65% | 3,14% | 2,73% | 2,99% | 2,71% | 3,20% |
| IESS, seguro campesino | 8,21% | 7,11% | 8,20% | 8,11% | 7,94% | 8,08% | 9,38% | 9,35% | 9,39% | 9,03% |
| ISSFA, ISSPOL | 1,93% | 0,66% | 1,83% | 0,69% | 1,72% | 0,60% | 1,29% | 0,52% | 1,15% | 0,41% |
| Seguro Privado | 0,23% | 0,20% | 0,20% | 0,25% | 0,20% | 0,33% | 0,28% | 0,29% | 0,29% | 0,37% |
| Otro seguro | 0,02% | 0,02% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,02% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Ninguno | 55,37% | 58,67% | 56,99% | 59,77% | 57,48% | 59,62% | 55,98% | 56,59% | 57,22% | 57,31% |

Fuente: INEC 2019 / ENEMDU

Elaboración propia

Según los datos estadísticos analizados se puede evidenciar que en período 2015-2019 las mujeres tienen menor participación en relación a los hombres en el mercado laboral tanto en el sector económico y grupos de ocupación. Así como se puede observar dicha participación por parte de los hombres en la tasa de empleo y subempleo. Dentro

del rango de edad de 25 y 44 años el nivel de participación es más alto, entre hombres y mujeres la variación no es tan significativa, se mantiene. Mientras que según el nivel de instrucción los hombres se concentran principalmente en primaria y secundaria, así como las mujeres en el nivel de instrucción superior universitaria y posgrado, la participación de las mujeres va incrementando acorde aumenta el nivel de instrucción.

3. Diferencias salariales entre hombres y mujeres

Dentro del análisis de la diferencia salarial entre los hombres y mujeres se tomó en consideración a la población empleada a nivel nacional, población con empleo adecuado/pleno, otro empleo no pleno y subempleo, enfocándonos en el tiempo de trabajo por años, ingresos promedio al mes y el promedio de horas trabajadas a la semana.

3.1. Población empleada a nivel nacional

Respecto a la población empleada a nivel nacional en el período 2015-2019 se puede evidenciar que, mayoritariamente, las personas han trabajado entre 1 y 10 años, lo cual representa en promedio el 52,48 %, seguido de entre 11 y 29 años, que representa el 24,7 %. Mientras que el 12,5 % ha trabajado más de 30 años, este porcentaje es reducido posiblemente porque constantemente dentro de las empresas se realizan recortes de personal y prefieren contratar gente joven y más capacitada (Olmedo, 2018). Se puede evidenciar que el tiempo de trabajo de menos de 1 año y de 1 año a 10 años tienen una tendencia decreciente, mientras que el tiempo de trabajo de 11 a 29 años y 30 años y más tiene una tendencia creciente.

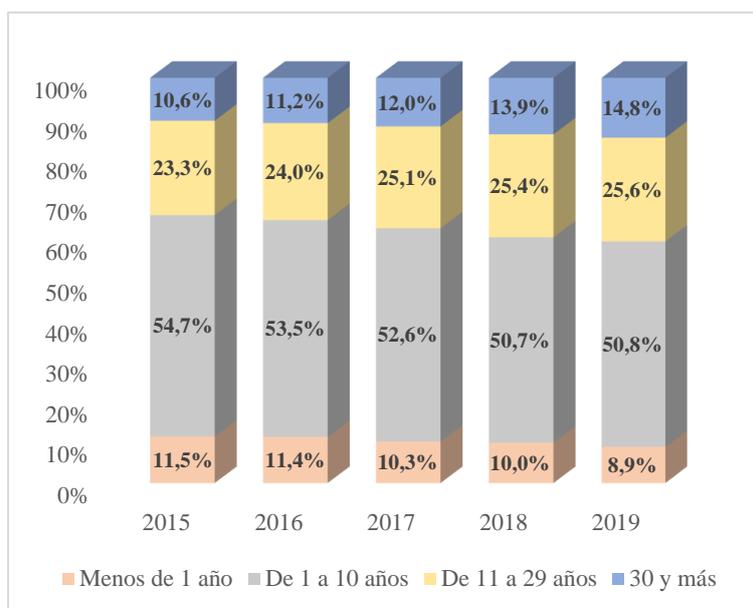


Figura 14. Población empleada a nivel nacional según tiempo trabajado
Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

En el período 2015-2019 el promedio del salario mensual, tanto de hombres como de mujeres, se ha ido reduciendo pasando de 388,2 dólares a 345,5 dólares en los hombres y de 300,7 dólares a 292,7 dólares en las mujeres (INEC 2017). En la Tabla 11 se puede comprobar que el promedio en el período 2015-2019 el ingreso mensual entre hombre y mujer varía en 71,7. Sin embargo, el ingreso promedio mensual del hombre sigue siendo mayor que el ingreso mensual de la mujer. En el año 2015 el ingreso promedio de los hombres fue de 388,2 dólares y el de las mujeres de 300,7 dólares, mostrándose una reducción en el año 2016 tanto en hombres como mujeres, pero para el 2017 el ingreso promedio de las mujeres aumentó en 8,20 dólares, volviendo a darse nuevamente una reducción en el ingreso promedio llegando a registrar 293,6 dólares y 292,7 dólares en el año 2018 y 2019.

Tabla 11
Población empleada a nivel nacional según promedio mensual del ingreso laboral y horas promedio de trabajo a la semana

| Característica | Sexo | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Promedio Mensual del Ingreso Laboral | Hombre | 388,2 | 367,7 | 369,3 | 357,5 | 345,5 |
| | Mujer | 300,7 | 287,2 | 295,4 | 293,6 | 292,7 |
| Horas Promedio de Trabajo a la Semana | Hombre | 41,7 | 41,2 | 41,4 | 40,5 | 40,2 |
| | Mujer | 35,5 | 34,2 | 34,3 | 34,4 | 34,6 |

Fuente: INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

La variación del ingreso mensual entre hombres y mujeres se debe a las horas promedio trabajadas por hombres y mujeres. Es así que en el período 2015-2019 las horas

promedio de trabajo también redujeron para los hombres de 41 a 40 horas en el caso de las mujeres de 35 a 34 (INEC 2017, 6). Sin embargo, se puede observar en la figura 19 que el promedio de horas trabajadas por hombres desde el 2015 a 2017 tiene una tendencia creciente mientras que en las mujeres en el año 2016 se redujeron aproximadamente 1 hora incrementando desde el año 2017 y manteniéndose para el año 2019.

3.2. Población con pleno empleo/adecuado

La población con pleno empleo/adecuado en el período 2015-2019 ha trabajado entre 1 y 10 años, el mismo que representa en promedio el 57 % y el 27 % entre 11 y 29 años. Mientras que el 7,1 % ha trabajado más de 30 años, este porcentaje es reducido posiblemente por el cambio de personal constantemente.

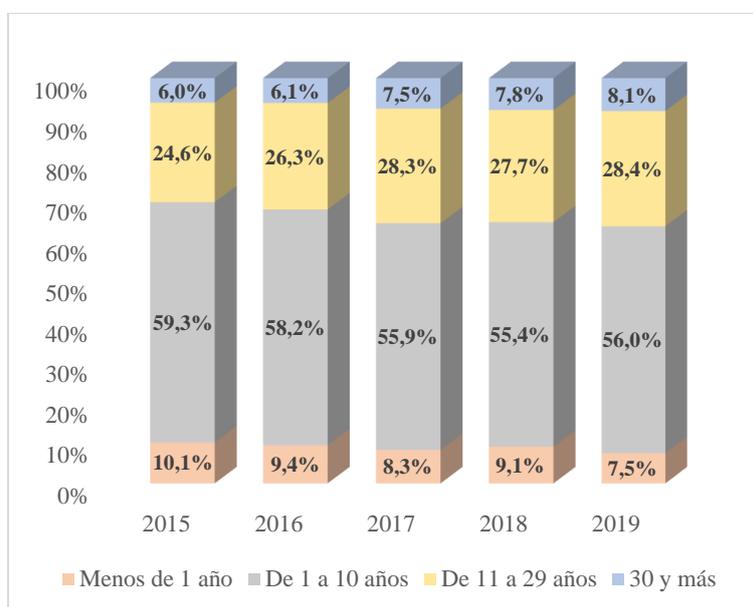


Figura 15. Población con pleno empleo/adecuado según tiempo de trabajo por años
Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

En la Tabla 12 se puede evidenciar que el promedio de ingreso mensual entre hombre y mujer varía en promedio en 22,4 dólares. En el período de estudio se puede evidenciar que el ingreso promedio de hombres se reduce, sin embargo, sigue siendo mayor que el de las mujeres, mientras que el ingreso promedio de las mujeres va incrementándose en relación al de los hombres. No obstante, en el año 2018 el ingreso promedio de las mujeres es menor en 7,99 dólares con relación del año 2017, así como aumenta en el año 2019 en 10,52 dólares. Este incremento del salario en las mujeres en alguno de los casos se da porque las mujeres según su nivel de instrucción que es de

superior universitario y posgrado son las que tienen más participación en el mercado laboral.

Tabla 12
Población con pleno empleo/adecuado según promedio mensual del ingreso laboral y horas promedio de trabajo a la semana

| Característica | Sexo | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Promedio Mensual del Ingreso Laboral | Hombre | 549,73 | 546,19 | 540,27 | 542,91 | 528,94 |
| | Mujer | 503,79 | 513,26 | 528,09 | 520,08 | 530,60 |
| Horas Promedio de Trabajo a la Semana | Hombre | 45,9 | 46,6 | 46,7 | 45,4 | 45,7 |
| | Mujer | 42,8 | 43,1 | 43,1 | 42,8 | 42,6 |

Fuente: INEC 2019 / Tabulados ENEMDU

Elaboración propia

Dentro de las horas en promedio a la semana de trabajo se puede evidenciar que los hombres son los que más trabajan. En la Tabla 12 se muestra en el período 2015-2019 que los hombres con empleo adecuado/ pleno en promedio trabajan 45,5 horas. Mientras que las mujeres trabajan a la semana 42,6 horas, es decir, menos 3,1 horas en comparación a los hombres.

3.3. Población con otro empleo no pleno

La población con otro empleo no pleno en el período 2015-2019, muestra en la Figura 16, que el mayor porcentaje tiene el tiempo de trabajo de 1 a 10 años en promedio con 44,8%, seguido del 22,5% de 11 a 29 años, así como el 20,8% están dentro del tiempo de 30 años y más. Esto se da debido a que las personas con el afán de generar ingresos y cubrir sus necesidades siguen trabajando a lo largo de su vida.

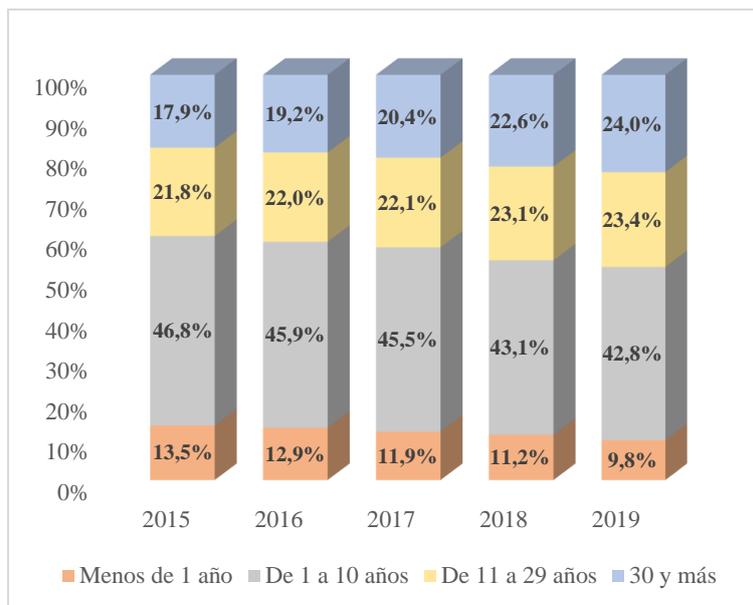


Figura 16. Población con otro empleo no pleno según tiempo de trabajo por años
Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

Se puede demostrar en la Tabla 13 en el período 2015-2019 que las mujeres reciben menos ingreso promedio mensual que los hombres, siendo en promedio 29,52 dólares siendo un valor muy representativo. En el ingreso promedio mensual de los hombres desde el 2015 al 2018 se ve un aumento en promedio de 2,52 dólares, mientras que el ingreso promedio mensual de las mujeres tiene variaciones de aumento y disminución.

Tabla 13
Población con otro empleo no pleno según promedio mensual del ingreso laboral y horas promedio de trabajo a la semana

| Característica | Sexo | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Promedio Mensual del Ingreso Laboral | Hombre | 143,05 | 143,65 | 146,42 | 150,68 | 149,38 |
| | Mujer | 114,79 | 110,90 | 116,98 | 122,03 | 120,90 |
| Horas Promedio de Trabajo a la Semana | Hombre | 41,00 | 41,59 | 41,04 | 40,12 | 40,89 |
| | Mujer | 33,30 | 33,09 | 33,04 | 32,60 | 32,64 |

Fuente: INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

Esta reducción de ingresos se debe a que las mujeres dentro otro empleo no pleno trabajan menos horas que los hombres, es decir, trabajan menos 8 horas en promedio a la semana que los hombres.

3.4. Población con subempleo

Al igual que la población con empleo adecuado/pleno, la población en subempleo tiene en promedio para el período de estudio 2015-2019, mayoritariamente del tiempo de trabajo de 1 a 10 años, con un porcentaje de 51,7%, seguida de 11 a 29 años con 23,2%, así también como se puede evidenciar que el porcentaje de 30 y más años es el más bajo con el 10,2 %.

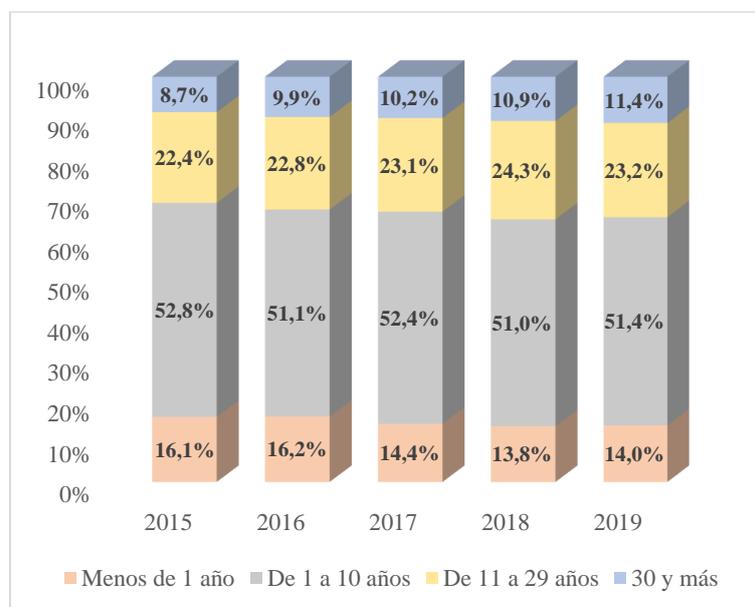


Figura 17. Población con subempleo según tiempo de trabajo por años
Fuente: INEC 2019 - Tabulados ENEMDU

Dentro de la población con subempleo en el período 2015-2019, el ingreso promedio mensual que perciben los hombres es mayor al de las mujeres con 43,16 dólares, siendo un valor muy representativo, esto debido a que las mujeres trabajan menos 6 horas en promedio a la semana en comparación con los hombres. En el año 2015 el ingreso promedio de los hombres fue de 164,14 dólares, mientras que el de las mujeres fue de 116,28 dólares, aumentando este ingreso en 4,13 dólares y 19,62 dólares respectivamente en el año 2016, sin embargo, para el año 2017 se muestra una reducción de 17,43 dólares en el ingreso mensual de las mujeres, disminuyendo nuevamente para el año 2018 tanto para mujeres como para hombres. En el año 2019 vuelve aumentar el ingreso promedio mensual para hombres y mujeres registrando 164,54 dólares para hombres y 123,20 dólares para mujeres.

Tabla 14

Población con subempleo según promedio mensual del ingreso laboral y horas promedio de trabajo a la semana

| Característica | Sexo | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Promedio Mensual del Ingreso Laboral | Hombre | 164,14 | 168,27 | 168,24 | 162,60 | 164,54 |
| | Mujer | 116,28 | 135,89 | 118,46 | 118,18 | 123,20 |
| Horas Promedio de Trabajo a la Semana | Hombre | 30,74 | 30,88 | 31,57 | 30,71 | 29,75 |
| | Mujer | 23,28 | 22,70 | 23,64 | 23,29 | 23,66 |

Fuente: INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

En el análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, se pudo evidenciar que las mujeres dentro de la población empleada a nivel nacional, en promedio mensual, tienen ingresos menores en comparación al ingreso promedio mensual de los hombres, ya que de igual manera las horas trabajadas en promedio a la semana son menos, mostrando una diferencia salarial entre hombres y mujeres que varía en 71,7 dólares, siendo un valor significativo. Dentro del empleo adecuado/pleno se pudo observar que los hombres son los que tienen mayor ingreso en comparación a las mujeres, sin embargo, este valor varió en promedio de 22,4 dólares de los ingresos mensuales. Al mismo tiempo, en el empleo adecuado/pleno el ingreso promedio de las mujeres tiende a aumentar cada año, esto puede ser porque las mujeres tienen mayor participación dentro del mercado laboral según su nivel de instrucción superior universitario y posgrado.

Dentro de la población con otro empleo no pleno y subempleo se puede evidenciar que los ingresos mensuales en promedio de las mujeres son inferiores al de los hombres variando en 29,52 dólares y 43,16 dólares. Así también se puede observar que las horas de trabajo a la semana por parte de las mujeres son menores; esto se debe a que en muchos casos son contratadas en diferentes condiciones como: contratos temporales, jornadas de tiempo o trabajan el mismo tiempo, pero con menor sueldo.

Capítulo tercero

Análisis de la discriminación salarial de las mujeres en el Ecuador según su nivel de instrucción en el sector privado

En este capítulo se presenta el análisis y resultados de la discriminación salarial de las mujeres en el Ecuador. Por un lado, se inicia con la determinación de la existencia de la discriminación salarial en el Ecuador, empleando fuentes secundarias de las Encuestas de Empleo y Desempleo producidas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Por otro lado, con la intención de profundizar en los mecanismos de transmisión de la discriminación, se presentan los resultados de información primaria en base a la encuesta propia del mercado laboral. Por último, con el objetivo de comprender la discriminación en el país, se muestran lo más relevante de las entrevistas a actores clave y expertos en la temática. Con ello, se realiza un análisis integral de la discriminación salarial de las mujeres en Ecuador.

1. Resultados del modelo de Heckman y descomposición de Oaxaca

Como punto de partida se tiene el modelo de Mincer, el cual ha servido de referencia en la literatura económica para describir el salario expresado como logaritmo natural. En la ecuación [1] se observa que para cada individuo i , el logaritmo natural del salario depende de una constante α , de un vector de regresores X con sus respectivos coeficientes β , y de un término de error del modelo ε . En el modelo original de Mincer, el vector de regresores está conformado por los años de escolarización de la persona, los años de experiencia y experiencia al cuadrado (dado que esta variable tiene un comportamiento cuadrático decreciente, a medida que aumentan los años de experiencia llega un punto en que ya no influye positivamente al ingreso). Esta especificación cambia de acuerdo al interés y enfoque que las y los investigadores tienen, según Carrillo (2018) se suele utilizar características observables de las y los trabajadores como el género, localización geográfica, estado civil, ocupación, entre otros.

$$\ln S_i = \alpha + \beta X_i + \varepsilon_i \quad [1]$$

Estimar el modelo de Mincer por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) puede generar estimadores erróneos si existe un sesgo de selección en la muestra. Tal como lo describe Heckman (1979) y Jones (2007), esto se genera al tener valores perdidos (missing) de la variable dependiente. En el caso de los salarios, esto se debe a que únicamente se reporta el ingreso de quienes se encuentran empleadas/os, pero se tienen valores missing de las personas que están desempleadas o forman parte de la población económicamente inactiva, mismas que pueden tener características similares a quienes sí reciben ingresos y que al no ser consideradas ocasionan un sesgo en el análisis.

Para tratar este problema se desarrolla el modelo de Heckman, el cual se estima en dos etapas o por máxima verosimilitud. Según Adkins y Hill (2011) este modelo se compone de dos ecuaciones, la primera indica si la variable de interés es observada [2], y la segunda indica el modelo lineal de interés [3]. El problema de selección de muestra en los estimadores es notorio, cuando y_i se observa solo cuando $z_i = 1$; y los errores μ_i y ε_i están correlacionados, véase en [4].

$$z_i = \gamma_0 + \gamma w_i + \mu_i, \text{ donde } i = 1, \dots, N, z = \begin{cases} 1 & \text{si se observa la variable } y \\ 0 & \text{si no se observa la variable } y \end{cases} [2]$$

$$y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i, \text{ donde } i = 1, \dots, n \wedge N > n [3]$$

$$E[y_i/z_i = 1] = \beta_0 + \beta X_i + \beta_\lambda \lambda_i, i = 1, \dots, n [4]$$

Para Adkins y Hill (2011, 14-37), en la ecuación [4] el Inverso del Ratio de Mills –IMR- se expresa por λ_i , el cual se define como la división entre la función de densidad normal estándar y la función de distribución normal acumulada de la variable aleatoria [5]. Luego, al estimar IMR e incluirlo en [3] se tiene [6] donde la estimación por MCO da coeficientes consistentes (signo y magnitud correctos) pero ineficientes (la inferencia es incorrecta, no se puede afirmar o negar si son significativos). Para corregir la ineficiencia del MCO se requiere utilizar un software especializado para estimar los errores estándar por el modelo de Heckman, en ese sentido, se realiza las estimaciones con Stata.

$$\lambda_i = \frac{\phi(\gamma_0 + \gamma w_i)}{\Phi(\gamma_0 + \gamma w_i)} [5]$$

$$y_i = \beta_0 + \beta X_i + \beta_\lambda \bar{\lambda}_i + v_i, \text{ donde } i = 1, \dots, n \wedge N > n [6]$$

Por otro lado, según Jann (2008) la descomposición de Oaxaca es una metodología para estudiar el mercado de trabajo por grupos clasificados según sexo, auto identificación étnica u otros, y se fundamenta en la descomposición de las diferencias medias en logaritmos de los salarios con base en modelos de regresión lineal de una forma contra factual. Al realizar la descomposición, se tiene dos partes, una se explica por las diferencias en productividad de los grupos (educación, experiencia u otros); y la otra parte que es inexplicable se puede entender como una medida de discriminación, aunque se debe tener precaución porque también incluye a predictores no observados (variables no incluidas en el modelo que de hecho es posible que no se encuentren en la base de datos utilizada).

La especificación del modelo en términos generales se explica en Oaxaca (1973) y Blinder (1973). No obstante, esta descomposición también puede realizarse para el modelo específico de Heckman, de tal forma que, se considera el desarrollo de ecuaciones de Neuman y Oaxaca (2004). Tomando en cuenta la ecuación [6] pero omitiendo la constante β_0 , al calcular la resta entre el ingreso de los hombres y el ingreso de las mujeres se tiene [7]:

$$\bar{y}_h - \bar{y}_m = \bar{X}'_m(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) + (\bar{X}_h - \bar{X}_m)' \hat{\beta}_m + (\hat{\beta}_{\lambda h} \hat{\lambda}_h - \hat{\beta}_{\lambda m} \hat{\lambda}_m) [7]$$

En esta descomposición se tiene un componente de discriminación $\bar{X}'_m(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)$, otro de dotaciones –endowments– $(\bar{X}_h - \bar{X}_m)' \hat{\beta}_m$, y un último componente de selectividad $(\hat{\beta}_{\lambda h} \hat{\lambda}_h - \hat{\beta}_{\lambda m} \hat{\lambda}_m)$.

1.1. Obtención de datos

La base de datos utilizada para el análisis en la investigación es la ENEMDU de diciembre 2019, esta encuesta forma parte del sistema integrado de encuestas de hogares (SIEH) y tiene representatividad provincial urbana y rural. En general, ENEMDU es una encuesta por muestreo probabilístico, cuyo propósito principal es la medición y seguimiento del empleo, desempleo y la caracterización del mercado de trabajo, y permite conocer la actividad económica y las fuentes de ingreso de la población (INEC, 2019). Se utiliza esta encuesta porque es el último período levantado antes de la pandemia, es decir, la investigación no considera los efectos suscitados tanto en los ingresos como en los niveles de empleo luego de la crisis sanitaria. A través de la misma se busca determinar

si existieron diferencias significativas entre el salario según el sexo a causa de discriminación.

1.2. Selección de la muestra de análisis

En la ENEMDU de diciembre 2019, se encuestó a un total de 59.208 personas; utilizando los factores de expansión, que según el INEC (2018) son cifras que al actuar como multiplicadores permiten tener datos poblacionales a partir de datos muestrales; el total de personas en Ecuador era de 17.5 millones, de los cuales el 51,1% fueron mujeres y 48.9% hombres. Del total de personas, cerca de 3 de cada 10 eran menores de 15 años y 1 de cada 5 pertenecían a la población económicamente inactiva (aquellas que no están empleadas, no buscan trabajo y no estaban disponibles para trabajar); el resto de personas 46.4% formaba parte de la población económicamente activa (quienes trabajaron al menos una hora en la semana de referencia, o estuvieron empleados, o si no tenían trabajo estaban disponibles y en búsqueda del mismo).

En sintonía con el estudio de Carrillo (2018), se construyó un filtro para contar con trabajadores que sean comparables entre sí. En ese sentido, el filtro se construye por: personas entre 15 y 65 años que trabajaron más de 30 horas en la semana de referencia (tanto en su trabajo principal como secundario). Posteriormente, al construir los modelos se utilizan variables similares a las que consideraron Adkins y Hill (2011, 14-37), Benítez y Espinoza (2018), Mendoza y García (2009), y Carrillo (2018). Cabe mencionar que, para el resto del documento, se define al salario como el ingreso laboral de las/los trabajadores; para el primer modelo que contiene las determinantes del logaritmo natural del salario o ingreso laboral se buscó incluir *dummies* sobre la etnia y entender si alguna auto identificación influye en los ingresos, solo fue representativo el efecto de considerarse indígena, es por eso que en el modelo final solo se incluye a esta etnia. Además, cabe puntualizar que los años de experiencia se calcularon de la resta entre los años cumplidos, los años de educación y menos seis años (porque no se inicia la escuela desde el año 0).

El segundo modelo que se estima por medio de una especificación probabilística de tipo Probit, representa la probabilidad que tiene una persona de participar en el mercado laboral. Generalmente se suele incluir a la función del logaritmo natural dentro de esta, pero en esta ocasión al realizarlo no se tuvo un ajuste adecuado. Para hallar una especificación adecuada, se utilizó dos variables propuestas por Carrillo et. Al (2018), el número total de niños, niñas y adolescentes menores a 18 años que están en el hogar de

la persona, y la relación de parentesco con el jefe de hogar (en este caso se selecciona a las/los jefas/es de hogar). Además, se incluyó la edad de las personas (en este caso no se incluye la experiencia porque con la edad se tiene un mejor ajuste), el sexo, si pertenece al sector urbano y si el hogar en el que habita está en condición de pobreza.

Una vez definidas las variables de los modelos, se procede a filtrar la base de datos tomando solo los casos que no tengan valores *missing* en todas las variables por analizar y que cumplan con las características del filtro construido. Por tanto, se tiene un total de 29.530 personas encuestadas. Ahora bien, como el interés del estudio está enfocado en analizar el sector privado, al tabular la variable correspondiente se tienen los siguientes resultados:

Tabla 15
Categoría de Ocupación, observaciones que cumplen con el filtro y no tienen missing en las variables de estudio

| Categoría de ocupación | Hombres | Mujeres |
|------------------------|---------|---------|
| Empleado del gobierno | 9.4% | 15.8% |
| Empleado privado | 37.0% | 37.6% |
| Jornalero o peón | 16.7% | 2.3% |
| Patrono | 3.8% | 3.0% |
| Cuenta propia | 32.7% | 31.8% |
| Trabajador del hogar | 0.2% | 0.5% |
| Empleado(a) doméstico | 0.2% | 9.0% |

Fuente: ENEMDU, diciembre 2019

Elaboración propia

Notar que el sector público únicamente corresponde a la primera fila de la anterior tabla. Luego, las categorías de patrono y cuenta propia no forman parte del interés del estudio, dado que se busca analizar la discriminación en los salarios, y no en los ingresos generados por las mismas personas. Finalmente, es notorio que, en la categoría de jornalero o peón, la prevalencia de hombres es 7,3 veces mayor que la prevalencia de mujeres; caso contrario sucede con las categorías de trabajador del hogar y empleado(a) doméstico, donde la prevalencia de mujeres es 2,5 y 45,0 veces mayor que la prevalencia de hombres. Es por esto que, con el afán de tener grupos comparables de hombres y mujeres que trabajan en el sector privado, para el estudio únicamente se considera la categoría de empleo privado, teniendo un total de 6.845 personas encuestadas, que con factores de expansión representan cerca de 2 millones de ecuatorianas y ecuatorianos.

1.3. Especificación del modelo

Con las consideraciones detalladas anteriormente, el modelo del salario se especifica de la siguiente manera [8], en este modelo se incluye a 6.395 personas cuyo ingreso está reportado porque tienen empleo (además que su ingreso es diferente de -1 o 999999):

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 \text{mujeres} + \beta_2 \text{niv_edu} + \beta_3 \text{exp} + \beta_4 \text{exp}^2 + \beta_5 \text{etn_1} + \beta_6 \text{ecivil_1} \\ + \beta_7 \text{ciudades} + \beta_\lambda \text{imr} + v \quad [8]$$

Donde:

| | |
|----------------------------|--|
| $\ln y =$ | Logaritmo natural del ingreso laboral. |
| $\beta_0 =$ | Constante del modelo. |
| $\beta_k, k = 1, \dots, 7$ | Coefficientes de los regresores. |
| $\text{mujeres} =$ | Variable dummy, si el sexo es mujer es igual a 1. |
| $\text{niv_edu} =$ | Número de años de educación. |
| $\text{exp} =$ | Número de años de experiencia. |
| $\text{exp}^2 =$ | Número de años de experiencia al cuadrado. |
| $\text{etn_1} =$ | Variable dummy, si la autoidentificación es indígena es igual a 1. |
| $\text{ecivil_1} =$ | Variable dummy, si el estado civil es casado/a es igual a 1. |
| $\text{ciudades} =$ | Variable dummy, si está ubicado en Quito, Guayaquil o Cuenca es igual a 1. |
| $\text{imr} =$ | Inverso del Ratio de Mills. |
| $v =$ | Error del modelo. |

Por otro lado, el modelo que permite calcular la probabilidad de participar en el mercado laboral se indica en [9], en este modelo se incluye a las 6.845 personas:

$$\text{lfp} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{mujeres} + \gamma_2 \text{r_par_1} + \gamma_3 \text{n18} + \gamma_4 \text{edad} + \gamma_5 \text{edad}^2 + \gamma_6 \text{urb_1} \\ + \gamma_7 \text{pobreza} + \mu \quad [9]$$

Donde:

| | |
|-----------------------------|---|
| $\text{lfp} =$ | Variable <i>dummy</i> , participación de la fuerza laboral. |
| $\gamma_0 =$ | Constante del modelo. |
| $\gamma_k, k = 1, \dots, 7$ | Coefficientes de los regresores. |
| $\text{mujeres} =$ | Variable <i>dummy</i> , si el sexo es mujer es igual a 1. |

| | |
|---------------|---|
| r_par_1 = | Variable <i>dummy</i> , si es jefe de hogar es igual a 1. |
| $n18$ = | Total, de niñas, niños y adolescentes de hasta 18 años en el hogar. |
| $edad$ = | Número de años de edad. |
| $edad2$ = | Número de años de edad al cuadrado. |
| urb_1 = | Variable <i>dummy</i> , si está en la zona urbana es igual a 1. |
| $pobreza$ | Variable <i>dummy</i> , si el hogar es pobre es igual a 1. |
| μ = | Error del modelo |

1.4. Hallazgos

En la siguiente subsección se analizan los resultados encontrados del modelo de Heckman y descomposición de Oaxaca. El programa que se utilizó para correr el modelo econométrico fue Stata versión 14. Cabe puntualizar que se utilizó las siguientes listas globales:

*lista de variables utilizadas

- Global ylist niv_edu ex exp2 etn_1 ecivil_1 ciudades
- Global slist mujeres rpar_1 n18 edad edad2 urb_1 pobreza

Además, en las estimaciones que se utilizó [pw=fexp], implica que se está trabajando con las ponderaciones poblacionales de la encuesta, que fueron declaradas de la siguiente forma:

```
svyset [pweight=fexp], strata (estrato) vce(linearized) singleunit(certainty)
```

La primera evidencia en las diferencias del logaritmo natural del ingreso laboral de las mujeres y de los hombres se visualiza en la siguiente gráfica de la distribución de Kernel. Se puede identificar que el grupo analizado tiene una distribución con una leve simetría negativa (los datos se concentran más hacia la derecha). Además, la distribución del ingreso de las mujeres está levemente más concentrada hacia la izquierda y menos concentrada hacia la derecha, que la distribución de los hombres. Es decir, las mujeres tienen aparentemente un menor nivel de ingresos laborales. Este comprende una primera observación a los ingresos y sus diferencias, las cuales van a ser medidas con procedimientos econométricos.

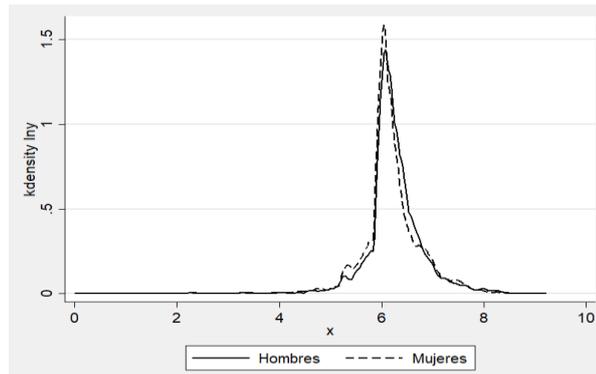


Figura 18. Distribución de la función de densidad de Kernel Epanechnikov por sexo

Resultados modelo de Heckman

Al aplicar el proceso de Stata descrito por Adkins y Hill (2011, 14-37), primero se estima el modelo probabilístico [9] el cual se indica en la siguiente tabla. El hecho de ser mujer, vivir en la zona urbana o estar en un hogar con condición de pobreza afecta negativamente a la probabilidad de participar en el mercado de trabajo. Mientras que, ser la jefa de hogar, tener niños, niñas o adolescentes menores a 18 años en el hogar, y la edad afectan positivamente a dicha probabilidad. También se puede evidenciar, que la edad tiene un comportamiento cuadrático, es decir, la edad al cuadrado afecta negativamente a la probabilidad (es más probable que personas con una edad muy alta no participen en el mercado de trabajo).

Tabla 16
Resultados modelo Probit, determinantes de la probabilidad de participación en el mercado de trabajo

```
. probit lfp $slist [pw=fexp]
```

```
Iteration 0:   log pseudolikelihood = -521600.21
Iteration 1:   log pseudolikelihood = -439446.97
Iteration 2:   log pseudolikelihood = -436222.51
Iteration 3:   log pseudolikelihood = -436219.82
Iteration 4:   log pseudolikelihood = -436219.82
```

```
Probit regression                               Number of obs   =       6,845
                                                Wald chi2(7)    =       297.21
                                                Prob > chi2     =       0.0000
Log pseudolikelihood = -436219.82             Pseudo R2      =       0.1637
```

| lfp | Robust | | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|---------|-----------|-----------|--------|-------|----------------------|-----------|
| | Coef. | Std. Err. | | | | |
| mujeres | -.3827234 | .0776166 | -4.93 | 0.000 | -.534849 | -.2305977 |
| rpar_1 | .2692501 | .0801116 | 3.36 | 0.001 | .1122343 | .426266 |
| n18 | .1298752 | .0380321 | 3.41 | 0.001 | .0553336 | .2044168 |
| edad | .0679645 | .0233602 | 2.91 | 0.004 | .0221794 | .1137496 |
| edad2 | -.0006785 | .0002915 | -2.33 | 0.020 | -.0012498 | -.0001072 |
| urb_1 | -.2276796 | .0945573 | -2.41 | 0.016 | -.4130084 | -.0423508 |
| pobreza | -1.572895 | .1260187 | -12.48 | 0.000 | -1.819887 | -1.325902 |
| _cons | .2498208 | .4056587 | 0.62 | 0.538 | -.5452556 | 1.044897 |

Fuente: ENEMDU, diciembre 2019

Elaboración propia

Luego, se estima el Inverso del Ratio de Mills con los siguientes comandos:

```
predict w,xb
```

```
generate imr=normalden(w)/normal(w)
```

Se estima el modelo [8] por medio de MCO para identificar si el Inverso del Ratio de Mills es significativo. Tal como se observa en la siguiente tabla, imr sí es significativo, por tanto, existe problemas en la inferencia debido a sesgo de selección de muestra.

Tabla 17

Resultados modelo MCO, verificación significancia del Inverso del Ratio de Mills

```
. reg lny mujeres $ylist imr [pw=fexp]
(sum of wgt is 1.8224e+06)
```

```
Linear regression          Number of obs   =      6,395
                          F(8, 6386)      =     122.73
                          Prob > F        =      0.0000
                          R-squared       =      0.2794
                          Root MSE    =      .46795
```

| lny | Robust | | | | | [95% Conf. Interval] | |
|----------|-----------|-----------|--------|-------|-----------|----------------------|--|
| | Coef. | Std. Err. | t | P> t | | | |
| mujeres | -.0156575 | .023224 | -0.67 | 0.500 | -.0611844 | .0298693 | |
| niv_edu | .0534439 | .0023011 | 23.23 | 0.000 | .0489329 | .0579548 | |
| exp | .0124101 | .0025974 | 4.78 | 0.000 | .0073183 | .017502 | |
| exp2 | -.0001358 | .0000495 | -2.74 | 0.006 | -.0002328 | -.0000387 | |
| etn_1 | -.1034079 | .0376063 | -2.75 | 0.006 | -.1771289 | -.0296869 | |
| ecivil_1 | .134671 | .0170239 | 7.91 | 0.000 | .1012985 | .1680435 | |
| ciudades | .0798212 | .0155671 | 5.13 | 0.000 | .0493045 | .110338 | |
| imr | -1.308205 | .1583793 | -8.26 | 0.000 | -1.618681 | -.9977285 | |
| _cons | 5.508356 | .0506177 | 108.82 | 0.000 | 5.409128 | 5.607583 | |

Fuente: ENEMDU, diciembre 2019

Elaboración propia

Para tener un modelo eficiente se estima [8] a partir del modelo de Heckman, a continuación, se indican los resultados utilizando el método de máxima verosimilitud y de dos etapas. En el panel A, notar que al final se incluye el test de Wald, el cual tiene como hipótesis nula la independencia entre los términos del error del modelo del logaritmo natural de los ingresos y el modelo de la participación en la fuerza laboral; se rechaza la hipótesis y, por tanto, se confirma que existe un sesgo de selección en la muestra, el cual se corrige con las estimaciones presentadas. Notar que, en la estimación por máxima verosimilitud, todos los regresores son significativos con el 99% de confianza; mientras que, con la estimación por dos etapas, la variable de auto identificación étnica no es significativa, y la variable *dummy* de mujeres solo es significativa con un 85% de confianza.

Tabla 18
Resultados modelo de Heckman, determinantes del logaritmo de los ingresos laborales

Panel A: Estimación por máxima verosimilitud

```
. heckman lny mujeres $ylist [pw=fexp], select(lfp= $slist )
```

```
Iteration 0: log pseudolikelihood = -2630512.9
Iteration 1: log pseudolikelihood = -1840214.8
Iteration 2: log pseudolikelihood = -1706015.8
Iteration 3: log pseudolikelihood = -1679933.7
Iteration 4: log pseudolikelihood = -1679184.8
Iteration 5: log pseudolikelihood = -1679184.3
Iteration 6: log pseudolikelihood = -1679184.3
```

```
Heckman selection model                               Number of obs   =      6,845
(regression model with sample selection)              Censored obs   =       450
                                                       Uncensored obs =      6,395

                                                       Wald chi2(7)   =      841.85
Log pseudolikelihood = -1679184                     Prob > chi2    =       0.0000
```

| | Coef. | Robust Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|------------|-----------|---------------------|--------|-------|----------------------|-----------|
| lny | | | | | | |
| mujeres | -.0991457 | .018463 | -5.37 | 0.000 | -.1353326 | -.0629589 |
| niv_edu | .0583092 | .002328 | 25.05 | 0.000 | .0537465 | .0628719 |
| exp | .0218305 | .002245 | 9.72 | 0.000 | .0174305 | .0262306 |
| exp2 | -.0002712 | .0000458 | -5.92 | 0.000 | -.000361 | -.0001813 |
| etn_1 | -.1297533 | .0401157 | -3.23 | 0.001 | -.2083787 | -.051128 |
| ecivil_1 | .1517989 | .0178132 | 8.52 | 0.000 | .1168857 | .186712 |
| ciudades | .0672301 | .0165605 | 4.06 | 0.000 | .0347722 | .0996881 |
| _cons | 5.24719 | .0418118 | 125.50 | 0.000 | 5.16524 | 5.329139 |
| lfp | | | | | | |
| mujeres | -.3196069 | .0779881 | -4.10 | 0.000 | -.4724608 | -.166753 |
| rpar_1 | .3610586 | .0795406 | 4.54 | 0.000 | .2051619 | .5169553 |
| nl8 | .1135341 | .0360536 | 3.15 | 0.002 | .0428704 | .1841979 |
| edad | .066531 | .0231731 | 2.87 | 0.004 | .0211125 | .1119494 |
| edad2 | -.0006612 | .0002891 | -2.29 | 0.022 | -.0012278 | -.0000946 |
| urb_1 | -.1469585 | .0828762 | -1.77 | 0.076 | -.309393 | .0154759 |
| pobreza | -1.82921 | .1227538 | -14.90 | 0.000 | -2.069803 | -1.588617 |
| _cons | .1456367 | .4112976 | 0.35 | 0.723 | -.6604918 | .9517652 |
| /athrho | -.8133943 | .0859402 | -9.46 | 0.000 | -.9818339 | -.6449547 |
| /lnsigma | -.6822463 | .0313148 | -21.79 | 0.000 | -.7436222 | -.6208705 |
| rho | -.6714585 | .0471935 | | | -.7538587 | -.5682637 |
| sigma | .5054802 | .015829 | | | .4753888 | .5374764 |
| lambda | -.339409 | .0316005 | | | -.4013448 | -.2774732 |

```
Wald test of indep. eqns. (rho = 0): chi2(1) =      89.58   Prob > chi2 = 0.0000
```

Panel B: Estimación por dos etapas

```
. heckman lny mujeres $ylist , select(lfp= $slist ) twostep
note: two-step estimate of rho = -1.7557126 is being truncated to -1
```

```
Heckman selection model -- two-step estimates      Number of obs      =      6,845
(regression model with sample selection)          Censored obs       =      450
                                                    Uncensored obs     =      6,395

                                                    Wald chi2(7)       =      271.23
                                                    Prob > chi2        =      0.0000
```

| | Coef. | Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|--------------|-----------|-----------|--------|-------|----------------------|-----------|
| lny | | | | | | |
| mujeres | -.0498009 | .0343703 | -1.45 | 0.147 | -.1171654 | .0175637 |
| niv_edu | .0567789 | .0041965 | 13.53 | 0.000 | .0485539 | .0650039 |
| exp | .0155327 | .0041921 | 3.71 | 0.000 | .0073163 | .0237491 |
| exp2 | -.0001812 | .00009 | -2.01 | 0.044 | -.0003577 | -4.81e-06 |
| etn_1 | -.0916383 | .0784832 | -1.17 | 0.243 | -.2454626 | .062186 |
| ecivil_1 | .1320874 | .03336 | 3.96 | 0.000 | .066703 | .1974717 |
| ciudades | .0670361 | .0310014 | 2.16 | 0.031 | .0062745 | .1277977 |
| _cons | 5.448691 | .0775118 | 70.29 | 0.000 | 5.29677 | 5.600611 |
| lfp | | | | | | |
| mujeres | -.3019976 | .0535262 | -5.64 | 0.000 | -.406907 | -.1970882 |
| rpar_1 | .2490087 | .0637078 | 3.91 | 0.000 | .1241437 | .3738738 |
| n18 | .1401537 | .0223274 | 6.28 | 0.000 | .0963927 | .1839146 |
| edad | .0385293 | .015582 | 2.47 | 0.013 | .0079891 | .0690695 |
| edad2 | -.0003093 | .0002035 | -1.52 | 0.129 | -.0007082 | .0000896 |
| urb_1 | -.3007189 | .0699284 | -4.30 | 0.000 | -.437776 | -.1636618 |
| pobreza | -1.643923 | .090103 | -18.24 | 0.000 | -1.820522 | -1.467324 |
| _cons | .8435815 | .2763446 | 3.05 | 0.002 | .3019561 | 1.385207 |
| mills | | | | | | |
| lambda | -1.25931 | .1473634 | -8.55 | 0.000 | -1.548137 | -.9704834 |
| rho | -1.00000 | | | | | |
| sigma | 1.2593103 | | | | | |

Fuente: ENEMDU, diciembre 2019

Elaboración propia

En ambas estimaciones se tienen los signos de los coeficientes esperados, aunque la magnitud de los mismos varía un poco. De tal forma que, ser mujer influye negativamente en el logaritmo natural del ingreso laboral de las personas. Los años de educación afectan positivamente al ingreso, y en el caso del modelo con máxima verosimilitud, su afectación es menor que el hecho de ser mujer. La experiencia tiene un comportamiento cuadrático, llega un punto en el que tener demasiada experiencia afecta negativamente al ingreso. La auto identificación de indígena afecta negativamente a los

ingresos, en comparación con las otras etnias. Por otro lado, el estado civil casado se asocia a un mayor nivel de ingresos en comparación con los otros estados civiles; así como, vivir en las grandes ciudades del país (Quito, Guayaquil y Cuenca) afecta positivamente al logaritmo natural de los ingresos.

Resultados descomposición de Oaxaca

Al aplicar el procedimiento en Stata descrito por Jann (2008) para la descomposición de Oaxaca se tiene los resultados descritos en las siguientes tablas. En ambos casos se utiliza el modelo de Heckman para estimar tanto la ecuación del logaritmo del ingreso laboral de las mujeres y de los hombres. Tanto por el método de máxima verosimilitud como por el método de dos etapas, se tiene que los hombres presentan un mayor valor en la predicción del logaritmo natural de los ingresos en comparación con las mujeres. Aunque es preciso destacar que, en el caso de la máxima verosimilitud, esta diferencia no es significativa; y en el caso de la estimación por dos etapas, la diferencia es significativa al 90% de confianza.

También cabe destacar que, el término de *endowments* indica el aumento medio de los salarios de las mujeres si tuvieran las mismas características de los hombres, en este caso, si las mujeres tuviesen las mismas características observables que los hombres su ingreso se verían aún más disminuido. Por otro lado, el término de *coefficients* indica el cambio en los salarios de las mujeres al aplicar los coeficientes de los hombres a las características de las mujeres, teniendo que sus ingresos mejorarían notablemente. Para finalizar, el tercer término denominado interacción mide el efecto simultáneo de diferencia en dotaciones y coeficientes; el cual no es significativo en la estimación por dos etapas.

Tabla 19
Resultados descomposición Oaxaca, discriminación en el ingreso laboral por sexo

Panel A: Estimación por máxima verosimilitud

```
. oaxaca lny $ylist [pw=fexp], by(mujeres) model1(heckman, select(lfp= $slist )) ///
> model2(heckman, select(lfp= $slist ))
```

```
Blinder-Oaxaca decomposition                Number of obs    =        6,395

      1: mujeres = 0
      2: mujeres = 1
```

| lny | Robust | | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|---------------|-----------|-----------|--------|-------|----------------------|-----------|
| | Coef. | Std. Err. | | | | |
| Differential | | | | | | |
| Prediction_1 | 6.277819 | .010683 | 587.65 | 0.000 | 6.256881 | 6.298757 |
| Prediction_2 | 6.259584 | .0160899 | 389.04 | 0.000 | 6.228049 | 6.29112 |
| Difference | .0182345 | .0193135 | 0.94 | 0.345 | -.0196192 | .0560882 |
| Decomposition | | | | | | |
| Endowments | -.0905083 | .0112342 | -8.06 | 0.000 | -.1125269 | -.0684898 |
| Coefficients | .0886686 | .0181904 | 4.87 | 0.000 | .0530161 | .1243211 |
| Interaction | .0200742 | .0081021 | 2.48 | 0.013 | .0041945 | .035954 |

Panel B: Estimación por dos etapas

```
. oaxaca lny $ylist , by(mujeres) model1(heckman, twostep select(lfp= $slist )) ///
> model2(heckman, twostep select(lfp= $slist ))
```

```
Blinder-Oaxaca decomposition                Number of obs    =        6,395

      1: mujeres = 0
      2: mujeres = 1
```

| lny | Coef. | Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|---------------|-----------|-----------|--------|-------|----------------------|-----------|
| | | | | | | |
| Differential | | | | | | |
| Prediction_1 | 6.41794 | .0349269 | 183.75 | 0.000 | 6.349484 | 6.486395 |
| Prediction_2 | 6.339309 | .0300602 | 210.89 | 0.000 | 6.280393 | 6.398226 |
| Difference | .0786304 | .0460815 | 1.71 | 0.088 | -.0116877 | .1689484 |
| Decomposition | | | | | | |
| Endowments | -.0853436 | .0097842 | -8.72 | 0.000 | -.1045202 | -.0661669 |
| Coefficients | .1506891 | .047349 | 3.18 | 0.001 | .0578868 | .2434913 |
| Interaction | .0132848 | .0125493 | 1.06 | 0.290 | -.0113114 | .037881 |

Fuente: ENEMDU, diciembre 2019

Elaboración: propia

Finalmente, a modo de conclusión, se evidencia que tanto en la distribución del logaritmo natural de los ingresos, como en el coeficiente de la variable *dummy* de mujeres

para el modelo de Heckman, y en la descomposición de Oaxaca; las mujeres empleadas en el sector privado a diciembre del 2019 enfrentan peores condiciones en sus salarios en comparación a los hombres, a escala nacional.

2. Resultados de la encuesta

2.1. Población y muestra

En el presente trabajo de investigación se considera a las personas que se encuentran empleadas en el sector privado según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del año 2019 en la ciudad de Quito. Mediante la encuesta ENEMDU se identificó 426.716 personas que registran ser empleados privados.

Para el cálculo de la muestra, se tomó en cuenta que la población es finita, es decir, que se conoce el total de la población, en este caso específicamente sería el número total de las personas empleadas en el sector privado registradas a través de la encuesta. Para determinar el total de la muestra que tiene que realizar la encuesta en el presente estudio se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{426.716 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (426.716 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 384$$

Donde:

N = Total de la población (personas empleadas en el sector privado)

Z α = 1.96 (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 50%)

q = 1 - p (en este caso 50%)

d = precisión (en la investigación se usó 5%).

Después de realizar el cálculo de la muestra se determinó que se realizó 384 encuestas a personas que contaban con un trabajo en el sector privado en la ciudad de Quito. Esta encuesta se la realizó on-line a través del programa QuestionPro, dadas la

circunstancia que atravesó el Ecuador por el confinamiento por la pandemia de coronavirus a nivel mundial que inició el 12 de marzo de 2020 para evitar la propagación de la COVID-19.

2.2. Análisis de la encuesta

Se puede evidenciar que el total de las personas encuestadas se encuentran en la provincia de Pichincha, cantón Quito y son de nacionalidad ecuatoriana.

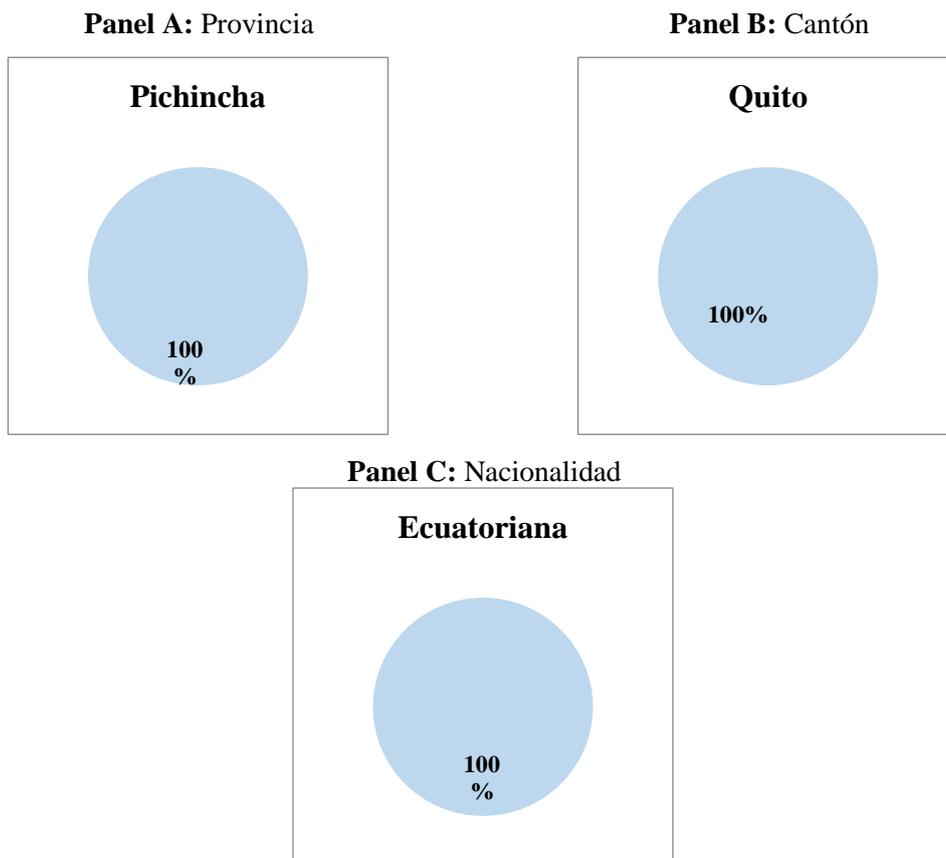


Figura 19. Ubicación y nacionalidad

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

Así como también se puede observar en la Figura 19, que el 51% de las personas encuestadas que trabajan en el sector privado viven en el sector del sur de Quito en la parroquia de Chillogallo, Guamaní, la Magdalena, Mena dos, Santa Rita, La Ecuatoriana, Chilibulo, Biloxi, Beaterio, La Santiago, Santa Lucia, Santa Bárbara, y Quitumbe Mientras que el 47% viven el sector norte de Quito en las parroquias de Carcelén, Calderón, Cotocollao, San Carlos, San Blas, Kennedy, La Floresta, Ñaquito, Eloy Alfaro, Condado y el Batán. El 2% restante viven en el centro histórico de la ciudad en las parroquias de San Diego y La Libertad.

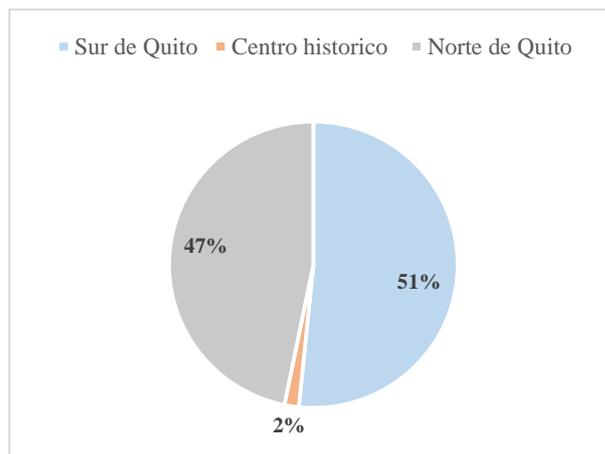


Figura 20. Sector

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

El 66% de las personas encuestadas son hombres, los mismos que trabajan dentro del sector privado, así como el otro 34 % corresponde a las mujeres. Es decir que se puede evidenciar mayor participación en el mercado laboral en el sector privado por parte de los hombres.

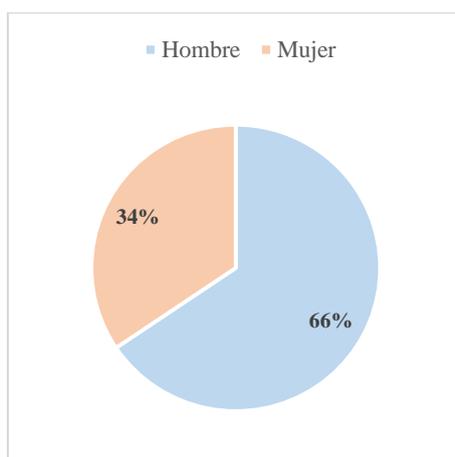


Figura 21. Sexo

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

Se puede observar en la Figura 21 que, el rango de edad con más porcentaje de participación dentro del sector privado se encuentra entre 25 a 34 años, seguido del rango de edad de 35 a 44 años, así también se puede ver que los hombres en el rango de edad de 25 a 34 años participan en el sector privado con un 68%, mientras que las mujeres participan en un 48%. Sin embargo, las mujeres tienen más participación en el rango de edad de 35 a 44 años y 45 a 54 años con el 29% y 10% respectivamente. No obstante, la participación en el rango de edad de 18 a 24 años para los hombres es del 13%, mientras que en el rango de edad de 55 y más años las mujeres representan el 5%.

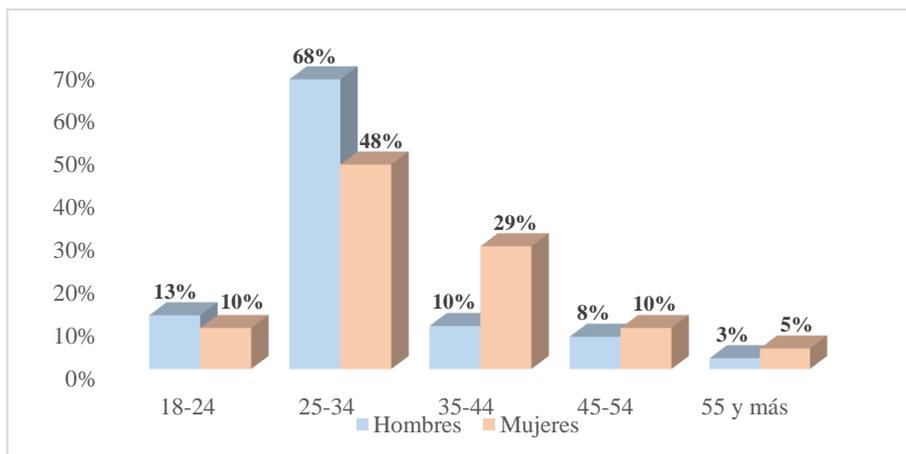


Figura 22. Rango de edad según sexo

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

Del total de mujeres, como se presenta en la Figura 22, el 68% corresponden al estado civil soltera, y los hombres registran el 46%, seguido del estado civil casado con 35% hombres y 24% mujeres. La inserción al mercado laboral de las mujeres separadas y divorciadas, se debe a que deben generar ingresos y recursos económicos para cubrir sus necesidades básicas, en caso de que el hombre haya sido quien sustentaba o generaba los ingresos del hogar (Arteaga y Abarca, 2018).

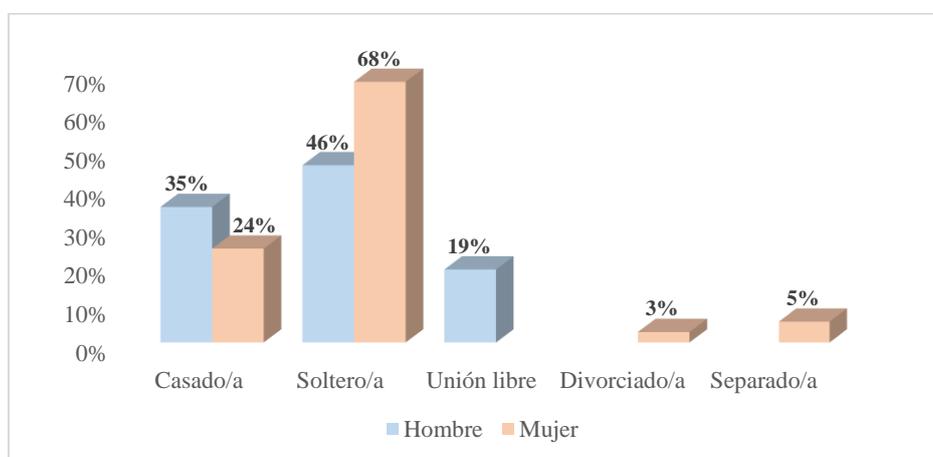


Figura 23. Estado Civil según sexo

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

En la Figura 23 se puede observar que la etnia que más concentración tiene dentro del sector privado es mestiza/o tanto en hombres como para mujeres con 86% y 97% respectivamente, seguida de mulato con el 5% y con el 3% montubio y blanco en los hombres. Mientras que la etnia indígena tiene una participación igualitaria dentro del mercado laboral en el sector privado, según las personas encuestadas.

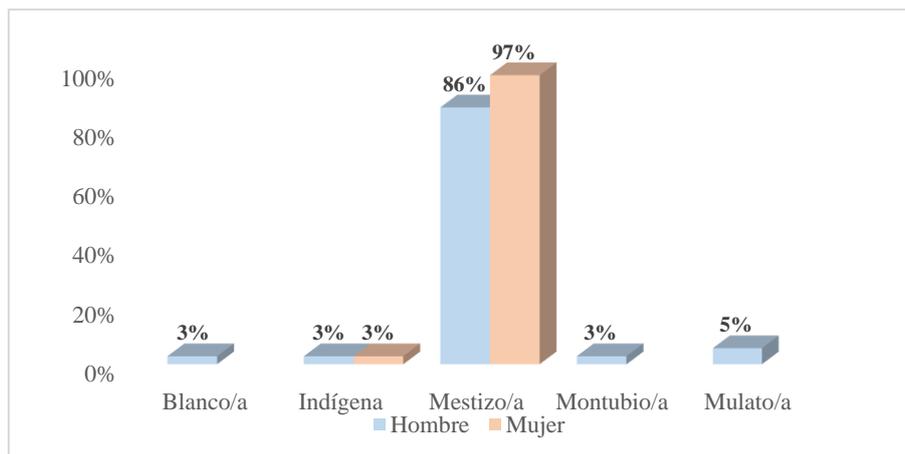
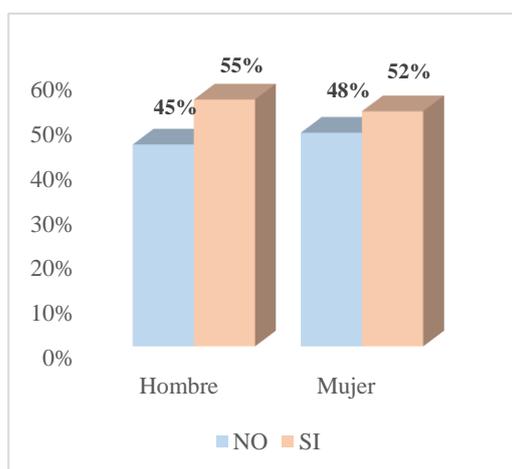


Figura 24. Etnia según sexo

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

De las personas que participan dentro del sector privado más del 50% registran tener hijos. En la Figura 24, panel A se puede observar que el 52% de mujeres registran tener hijos, mientras que del total de hombres el 55%, es decir que, los hombres registran 3 puntos porcentuales más en comparación a las mujeres. De la misma manera se puede evidenciar en el panel B que del total de hombres y mujeres que registran tener hijos el 42% son niños menores de 5 años, mientras que las mujeres son las que más hijos tienen entre 6 y 10 años de edad y más de 15 años siendo el 29 % y 32 % respectivamente y en el total de los hombres el 27 % tiene hijos entre la edad de 11 y 15 años.

Panel A: Registro de hijos



Panel B: Rango de edad

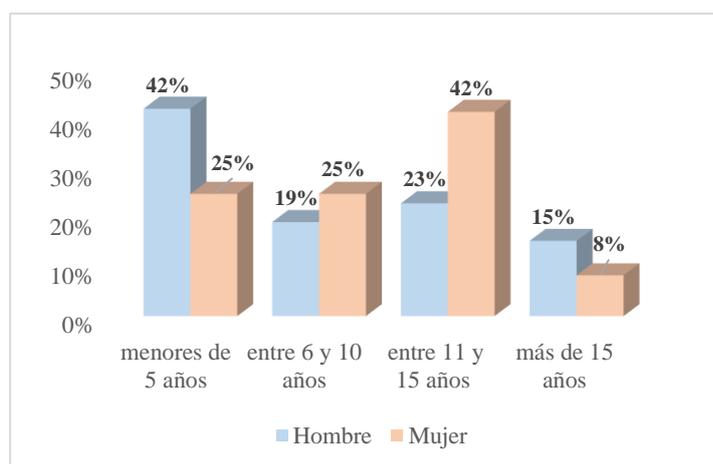


Figura 25. Registro de hijos y su rango de edad según sexo

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

De la misma manera se puede observar en el panel B que el 42% de los hombres registran tener hijos menores de 5 años, mientras que las mujeres registran en el mismo

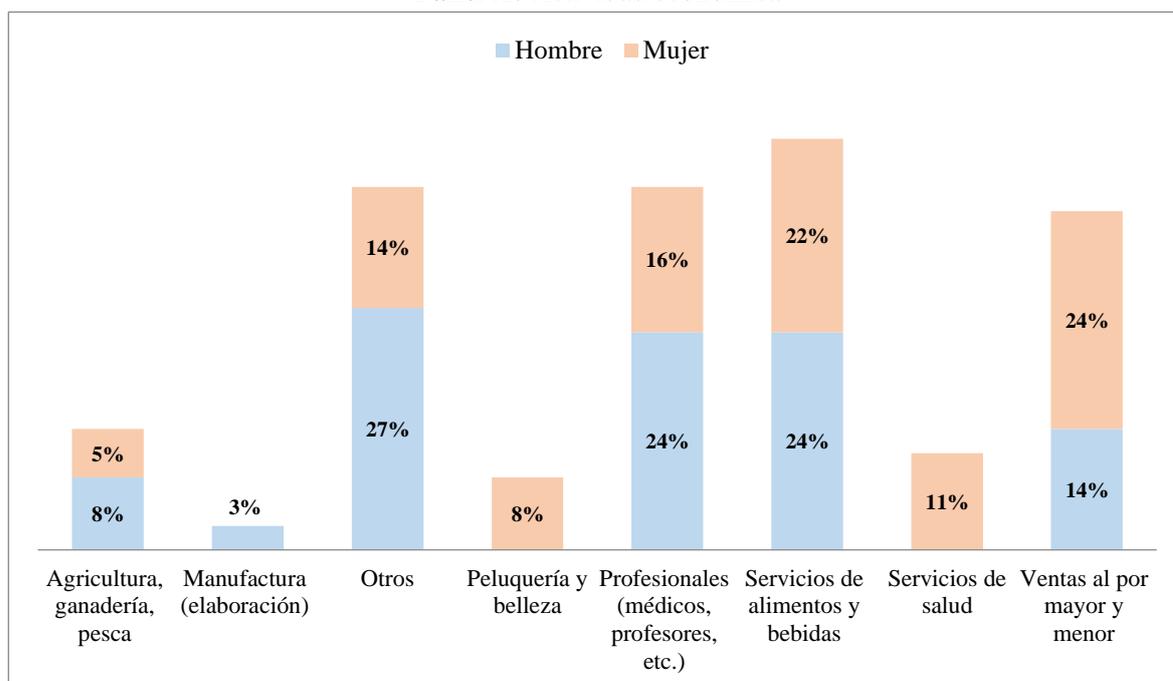
porcentaje tener hijos entre 11 y 15 años. Sin embargo, el 25% de mujeres registran tener hijos menores de 5 años y en el rango de edad entre 6 y 10 años.

2.2.1. Ingreso mensual

El 100% de las personas encuestadas registran trabajar dentro del sector privado. Dentro de las actividades principales a las que se dedican las personas encuestadas se puede observar en la Figura 25 que se encuentran mayormente en el servicio de alimentos y bebidas donde el 24% corresponde al total de hombres y el 22% al total de mujeres, mostrándose una diferencia entre los dos sexos de 2 puntos porcentuales. Dentro de la actividad principal de las personas se tiene que el 24% del total se dedican actividades profesionales (médicos, profesores, etc.) y de mujeres se registra una participación del 16%, sin embargo, las mujeres registran mayor participación en la actividad de ventas por mayor y menor con un 24%.

También se puede evidenciar que, en la actividad de agricultura, ganadería y pesca los hombres son los que más participación tienen con un 8% con relación a las mujeres, así como existen sectores que registran solo hombres o mujeres, como 3% del total de hombres corresponde a la manufactura y el 8% y 11% del total de mujeres corresponde a peluquería y belleza y servicios de salud, respectivamente.

Panel A: Actividad económica



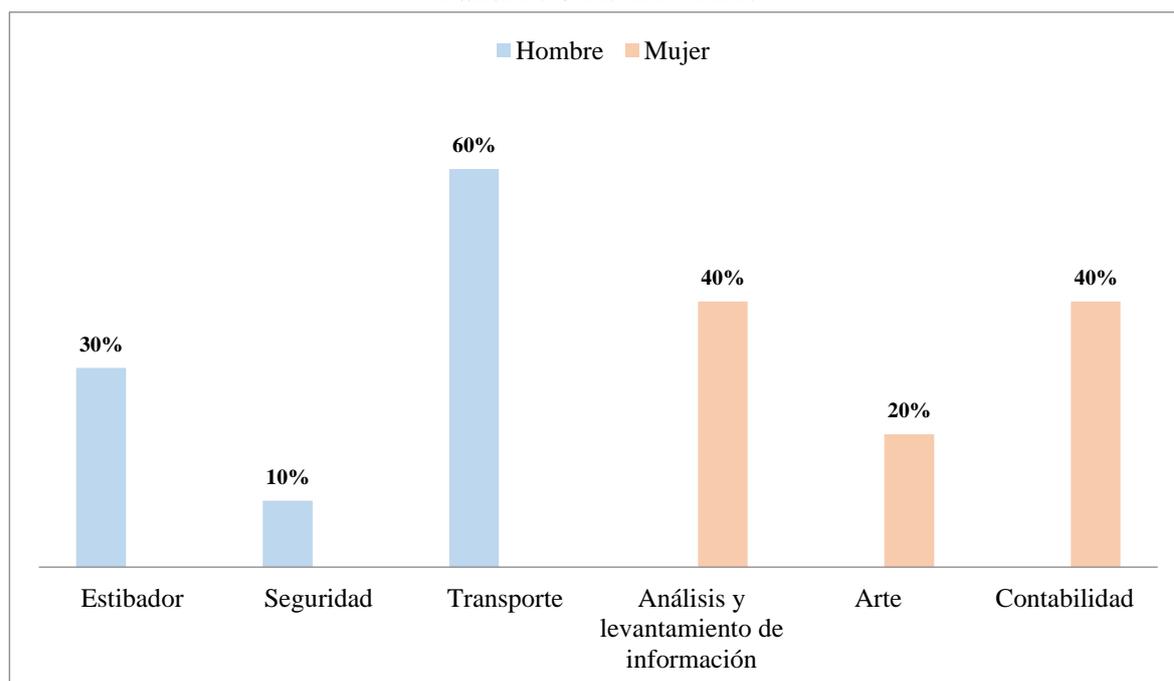
Panel B: Otras actividades

Figura 26. Actividad económica principal según sexo

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

En el panel B se registran otras actividades a las que se dedican las personas encuestadas como son: en el caso de los hombres el 60% se dedican al transporte entre ellos existen taxistas y camioneros, es decir, choferes profesionales, seguido del 30% y 10% de estibadores y servicio de seguridad respectivamente, en el caso de las mujeres se puede ver que se registra el 40% en áreas de contabilidad, así como análisis y levantamiento de información y el 20% se dedican al arte, es decir, se considera a los emprendimientos de artesanías elaboradas de manera manual.

En la Figura 26 se puede evidenciar que el 46% de los hombres poseen un ingreso entre \$401 y \$800, mientras que las mujeres mayoritariamente generan ingresos entre \$201 y \$400. En el rango de ingresos mensuales menores a \$200 se puede evidenciar que el porcentaje es igual para hombres y mujeres, mientras que en el rango de ingresos de \$801 y \$1.200 mayoritariamente lo perciben los hombres con el 8% siendo mayor con 2 puntos porcentuales en comparación con las mujeres. Sin embargo, en el rango por encima de \$1.201 se registra que el 14% del total de hombres generan este ingreso al mes del total y 2% las mujeres, es decir, que a pesar que existen mujeres profesionales son muy pocas las que generan ingresos por encima de \$1.201.

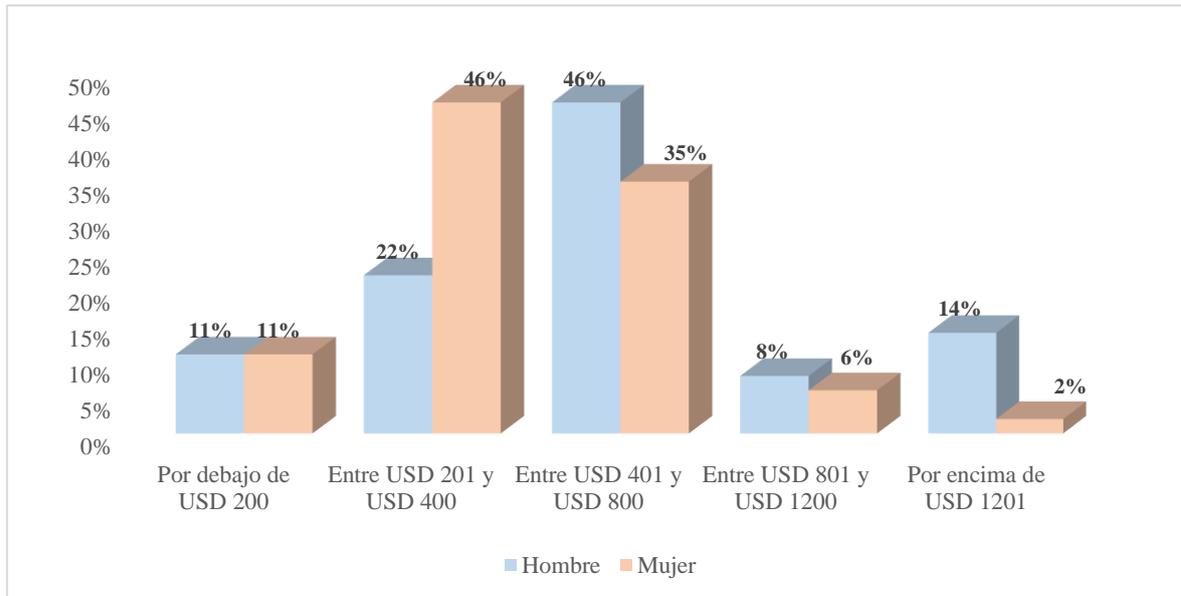


Figura 27. Ingreso mensual según sexo

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

En las horas trabajadas, como se presenta en la Figura 27, se puede evidenciar que, del total de mujeres, el 37% trabaja 40 horas a la semana, seguido del 32% que trabaja más de 40 horas, del 16% que trabajan menos de 20 horas a la semana y del 16% entre 21 y 39 horas a la semana. En el caso de los hombres, mayoritariamente trabajan más de 40 horas a la semana, con un 58%, seguido del 30% que trabaja 40 horas a la semana.

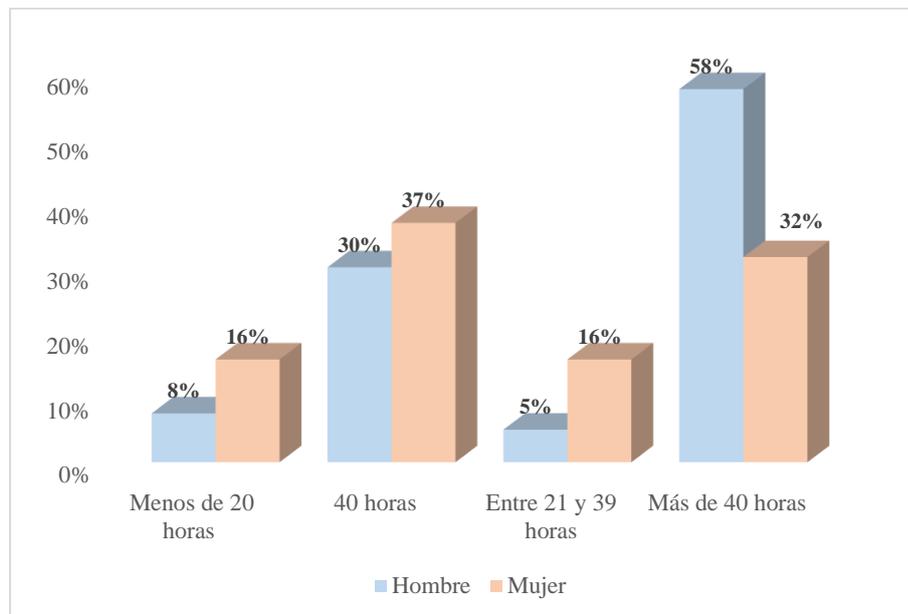


Figura 28. Horas trabajadas a la semana

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

2.2.2. Nivel de instrucción

El 99% de las personas encuestadas afirman saber leer y escribir. Del total de hombres encuestados el 14% se encuentra estudiando actualmente, así como el 3% del total de mujeres. Dentro del nivel de instrucción se puede observar que el bachillerato es el que más participación tiene dentro del mercado laboral en el sector privado, del total de hombres el 40% cuentan con nivel instrucción bachillerato y el 22% del total de mujeres.

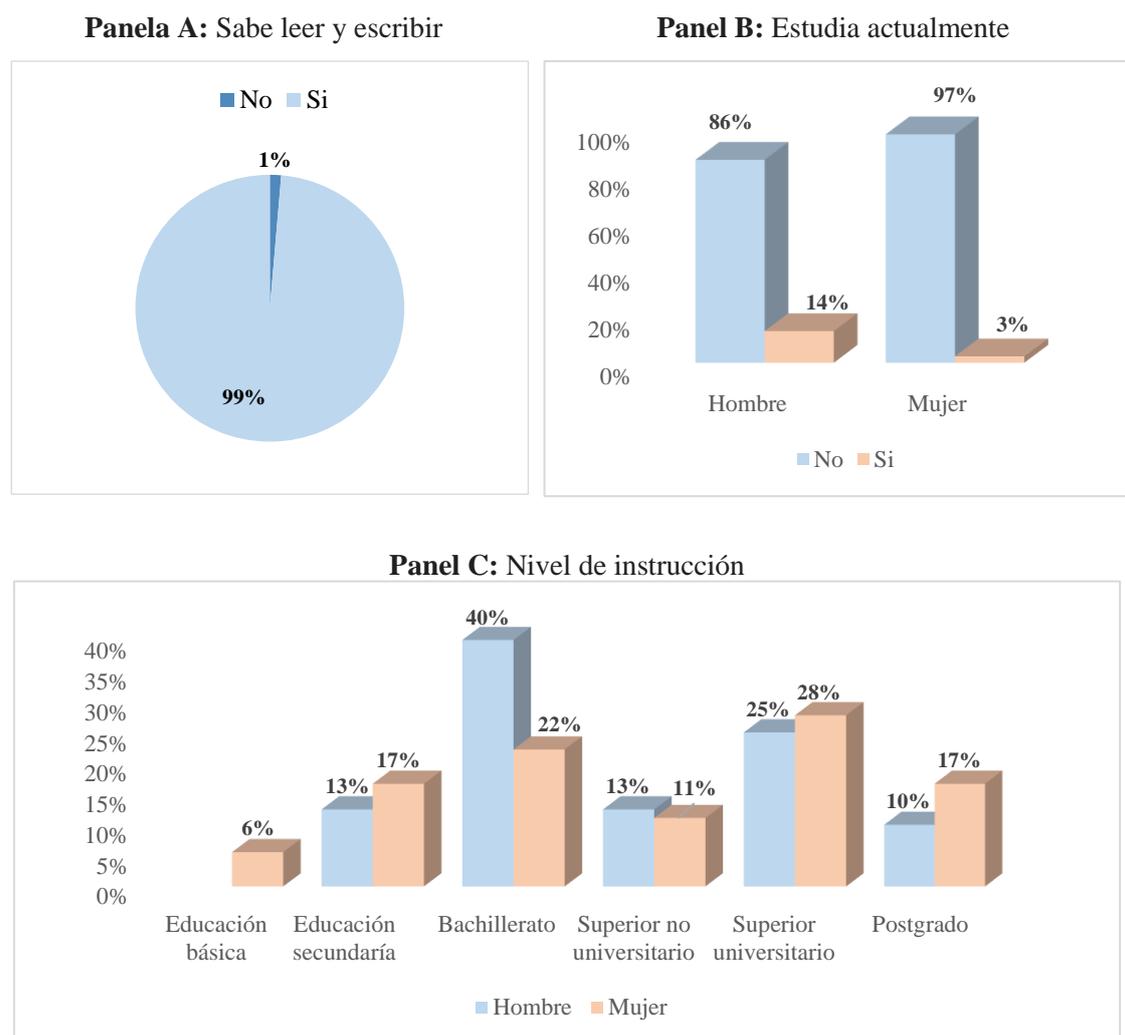


Figura 29. Nivel de instrucción según sexo

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

En la Figura 28 se puede ver que existen personas que cuentan con educación básica y educación secundaria, en el caso de educación básica las mujeres registran el 6% y en el de educación secundaria llegan a 17%, mientras que en educación secundaria los hombres registran 13%. Además, se puede evidenciar que el 13% de hombres registran nivel de instrucción superior no universitario y el 11% las mujeres. Mientras que del total

de mujeres el 28% y 17% cuentan con un nivel de instrucción superior universitario y posgrado, respectivamente. Se puede dar cuenta que las mujeres tienen un porcentaje mayor en los altos niveles de instrucción formal en comparación con los hombres.

2.2.3. Determinación de la discriminación

Del total de personas encuestadas, en la Figura 29, se registra que el 100% de mujeres conocen lo que es discriminación de género, mientras que el 95% del total de hombres conoce la discriminación de género y el 5% restante no sabe a qué se refiere.

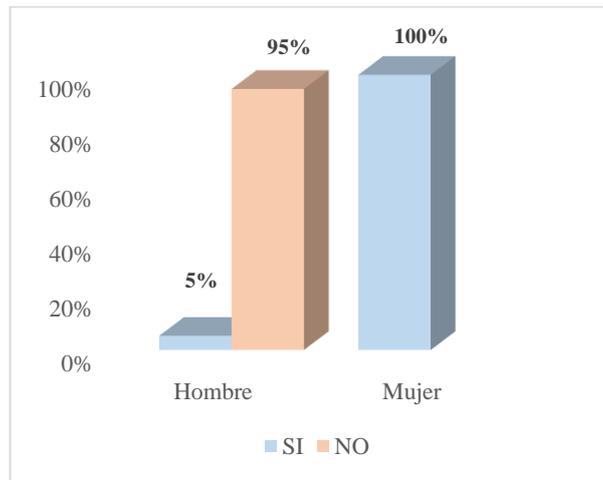
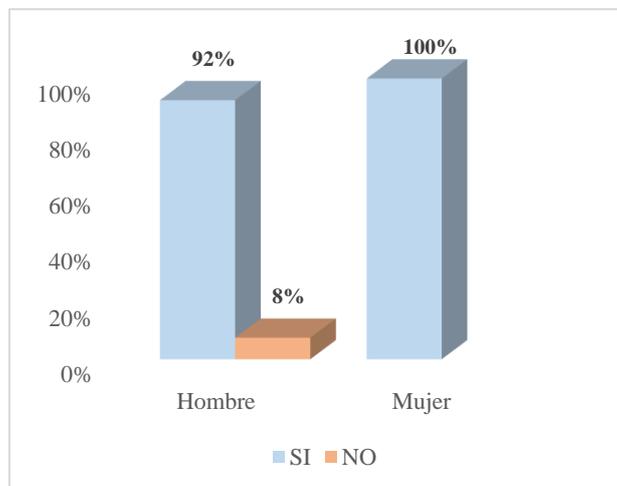


Figura 30. Discriminación de género

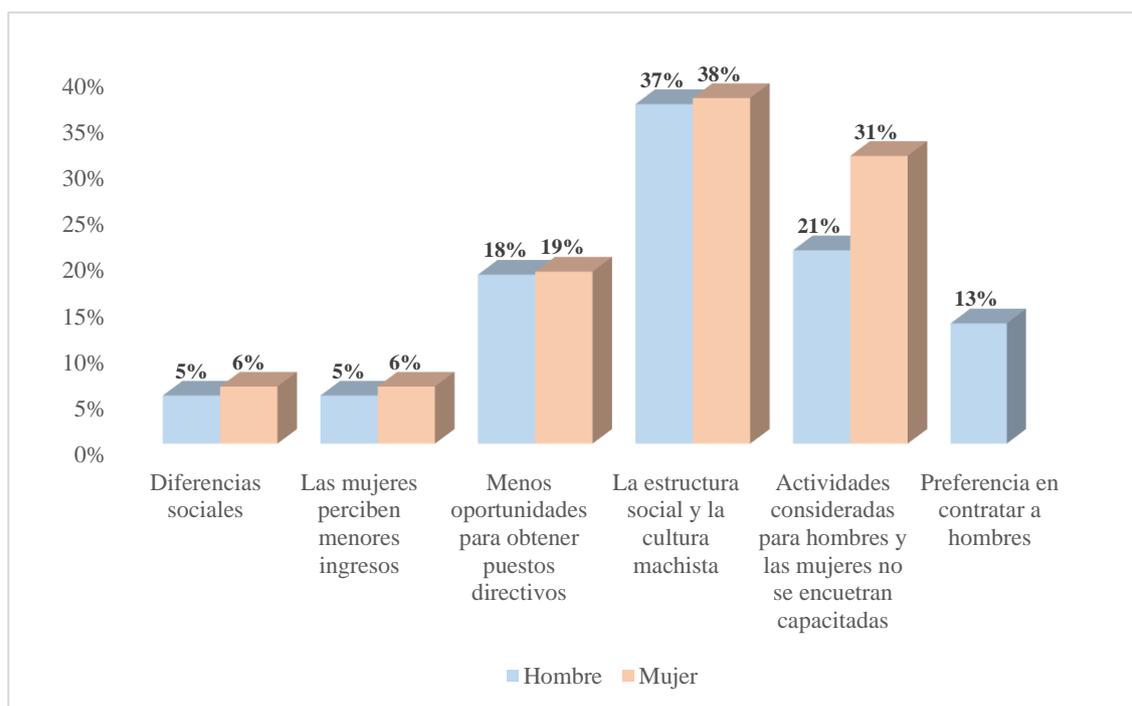
Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

Del total de personas encuestadas, en la Figura 30, el 100% de las mujeres y el 92% de hombres consideran que aún en la actualidad las mujeres siguen sufriendo de discriminación de género.

Panel A. Discriminación a la mujer en la actualidad



Panel B. Motivos por lo que son discriminadas las mujeres



Panel C. lugar donde se ha evidenciado más discriminación.

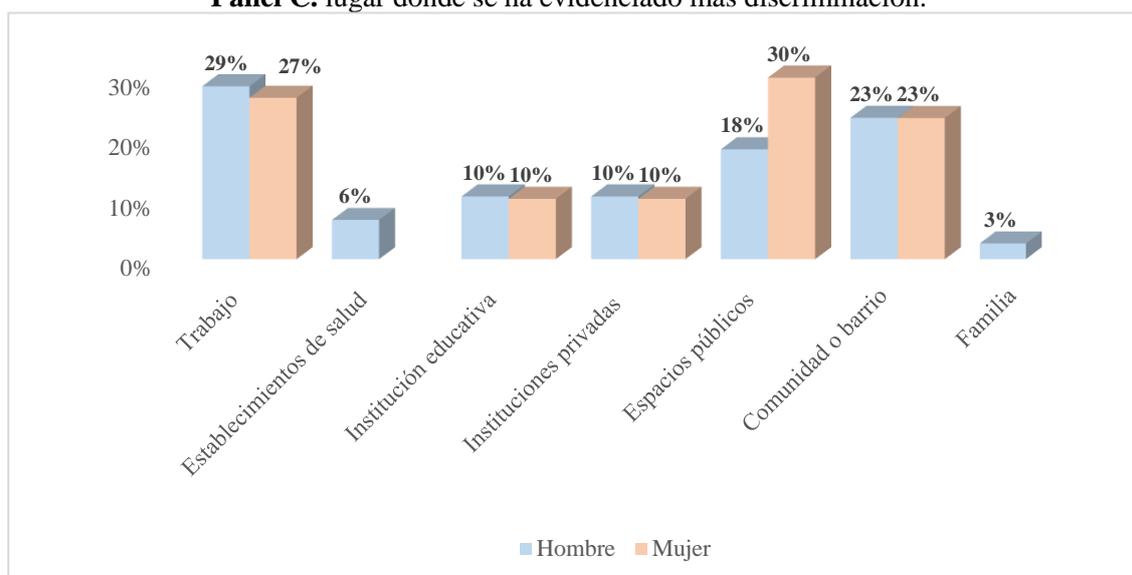


Figura 31. Discriminación a la mujer en la actualidad
Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

En la Figura 30, se puede evidenciar que el 38% de mujeres y el 37% de hombres, consideran que existe en la actualidad discriminación dirigida a las mujeres por la estructura social y la cultura machista que aún existe en el país, mientras que el 31% de las mujeres afirma que esta discriminación se da porque hay actividades que se consideran solo son para hombres y las mujeres no cuentan con las capacidades o destrezas para desarrollar ese tipo de trabajo o actividad. El 19% de mujeres y 18% de hombres consideran que las mujeres tienen menos oportunidades al momento de adquirir o tratar

de conseguir un cargo directivo, esto se debe a que se prefiere contratar hombres. El 5% de hombres y 6% de mujeres consideran que las mujeres perciben menos ingresos debido a las diferencias sociales.

La mayoría de mujeres considera que la discriminación se genera en los espacios públicos 30% y en el trabajo 27%. Por su parte, la mayoría de hombres considera que la discriminación se produce en el trabajo 29% y en la comunidad o barrio 23%. El 6% y 3% de hombres también consideran que se da la discriminación en establecimientos de salud y en la familia.

En la Figura 31, se puede evidenciar que el 79% de hombres y 65% de mujeres consideran que la participación de las mujeres en la actualidad ha ido mejorando y avanzando dentro de su rol social, mientras que 21% de hombres y el 35% de mujeres confirman que aún se ha mantenido la participación de las mujeres en la actualidad.

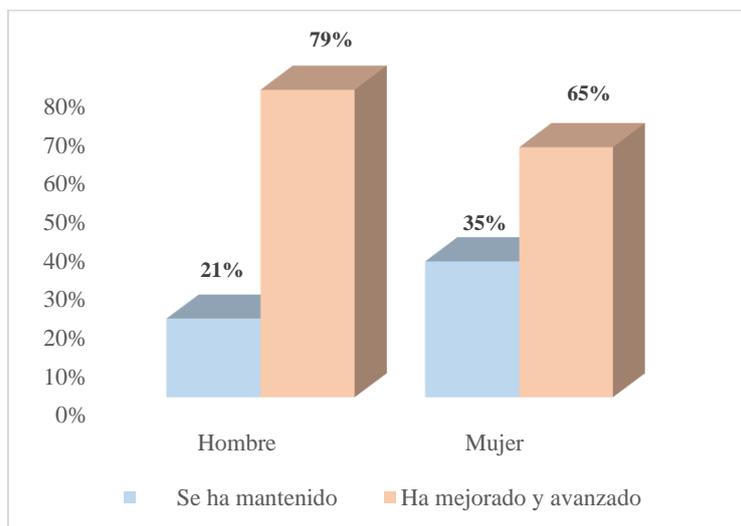


Figura 32. Participación de las mujeres en la actualidad en su rol social
Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

En la Figura 32, se presentan los motivos del mantenimiento de la discriminación, donde las mujeres mencionan que esto se debe a que se consideran poco valoradas 19%, no se cumplen en la totalidad sus derechos 13%, no les permiten ocupar cargos directivos altos 13%, debido a la sociedad machista en la que aún se vive y los estereotipos.

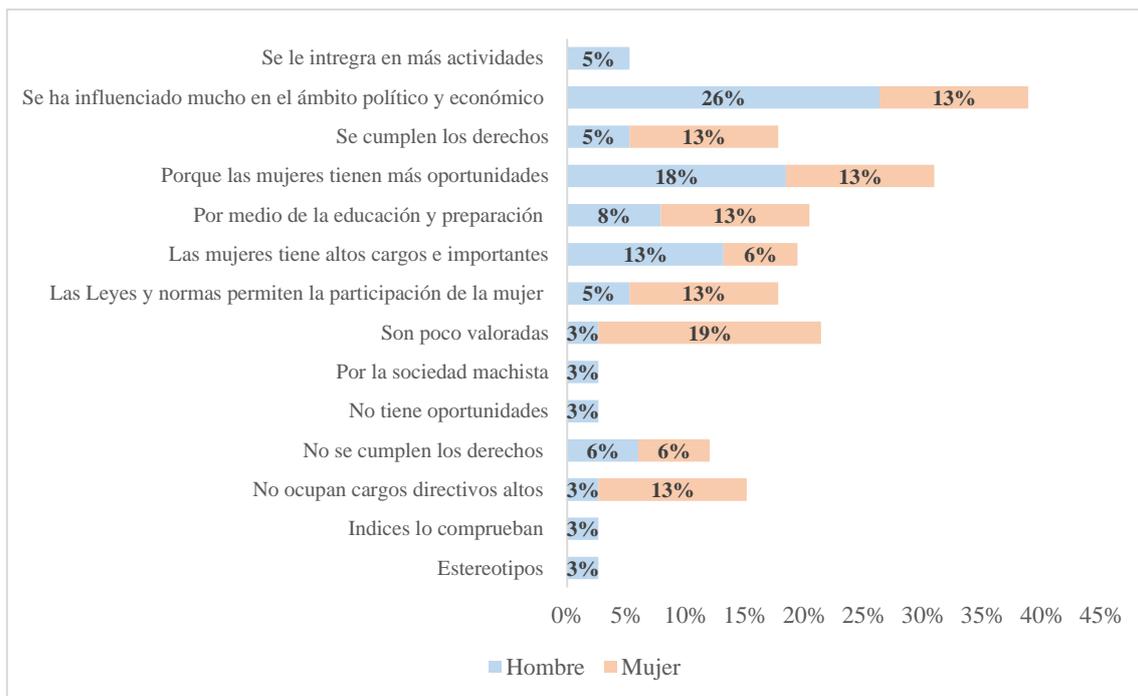


Figura 33. Motivos por lo que se ha mantenido o ha mejorado y avanzado la participación de las mujeres

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

De todas las personas encuestadas, el 3% de los hombres y el 6% de las mujeres están completamente de acuerdo en que han experimentado discriminación de género en el lugar de trabajo. Mientras tanto, el 23% de los hombres y el 51% de las mujeres están de acuerdo en que han experimentado discriminación de género en el trabajo. La mayoría de los hombres 51% y las mujeres 47% consideran que el lugar de trabajo es neutral en cuanto a la consideración de género al asignar tareas, es decir, ni están de acuerdo ni en desacuerdo. Sin embargo, el 28% de los hombres y el 29% de las mujeres están de acuerdo en que el lugar de trabajo no considera el género al asignar tareas. En cuanto a si el género influye en la elección de profesión, el 13% de los hombres y el 6% de las mujeres están completamente de acuerdo, el 33% de los hombres y el 29% de las mujeres están de acuerdo, mientras que el 29% de las mujeres están en total desacuerdo con que el género influya en la elección de profesión. Sin embargo, el 35% de las mujeres están totalmente en desacuerdo en que los cargos directivos se asignen independientemente del género, al igual que el 35% que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En un 38% de hombres y el 41% de mujeres están de acuerdo en que existen brechas salariales en el lugar de trabajo entre personas del mismo nivel debido a su género. Además, el 41% de los hombres están de acuerdo en que en algún momento se les ha negado injustamente un aumento salarial en el trabajo, mientras que el 18% de las

mujeres están de acuerdo y el 29% están en desacuerdo. En cuanto a la satisfacción en su lugar de trabajo actual, el 23% de los hombres y el 33% están totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente. En el caso de las mujeres, el 18% y el 35% están totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente. Sin embargo, se observa que al 36% de los hombres y al 35% de las mujeres les resulta indiferente su lugar de trabajo. Además, el 49% de los hombres y el 47% de las mujeres no consideran relevante el salario. Por otro lado, el 24% de las mujeres están totalmente en desacuerdo con estar satisfechas con su salario actual. El 41% de los hombres y el 45% de las mujeres no les importan si sus compañeros de trabajo los tratan de manera diferente debido a su género. Sin embargo, el 18% de las mujeres están en desacuerdo y el 24% están totalmente en desacuerdo con la idea de que sus compañeros de trabajo los traten de manera diferente debido a su género.

Tabla 20
Medida en la que están de acuerdo a las declaraciones

| Indicar en qué medida está de acuerdo con las declaraciones | | Ha experimentado discriminación de género en el lugar de trabajo | En el lugar de trabajo no consideran el género al delegar la asignación de trabajo | El género influye en mi profesión | Los cargos directivos son asignados independientemente del género | Hay brechas salariales entre el mismo nivel en el lugar de trabajo por el género. | Se ha negado injustamente un aumento salarial en el lugar de trabajo | Se siente satisfecho en su lugar de trabajo actual | Se siente satisfecho con su salario actual | Los compañeros en el lugar de trabajo tratarían de manera diferente debido al género |
|---|--------------------------|--|--|-----------------------------------|---|---|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | |
| Hombre | Totalmente de acuerdo | 3% | 10% | 13% | 18% | 10% | 8% | 23% | 15% | 8% |
| | De acuerdo | 23% | 28% | 33% | 31% | 38% | 41% | 33% | 15% | 21% |
| | Neutro | 49% | 51% | 41% | 41% | 28% | 44% | 36% | 49% | 41% |
| | En desacuerdo | 18% | 10% | 10% | 5% | 21% | 5% | 8% | 15% | 28% |
| | Totalmente en desacuerdo | 8% | 0,5% | 4% | 5% | 3% | 3% | 0% | 5% | 3% |
| Mujer | Totalmente de acuerdo | 6% | 6% | 6% | 24% | 6% | 6% | 18% | 6% | 0% |
| | De acuerdo | 51% | 29% | 29% | 6% | 41% | 18% | 35% | 18% | 12% |
| | Neutro | 12% | 47% | 29% | 35% | 29% | 35% | 35% | 47% | 45% |
| | En desacuerdo | 18% | 18% | 6% | 35% | 12% | 29% | 6% | 6% | 18% |
| | Totalmente en desacuerdo | 12% | 0,5% | 29% | 0% | 12% | 11% | 6% | 24% | 24% |

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo.
Elaboración propia

Según la encuesta llevada a cabo en el sector privado, se puede concluir que el 46% de los hombres y el 41% de las mujeres han presenciado algún tipo de discriminación en relación a alguien que conocen. Por otro lado, el 54% de los hombres y el 59% de las

mujeres, que conforman la mayoría, no conocen a nadie que haya experimentado algún tipo de discriminación.

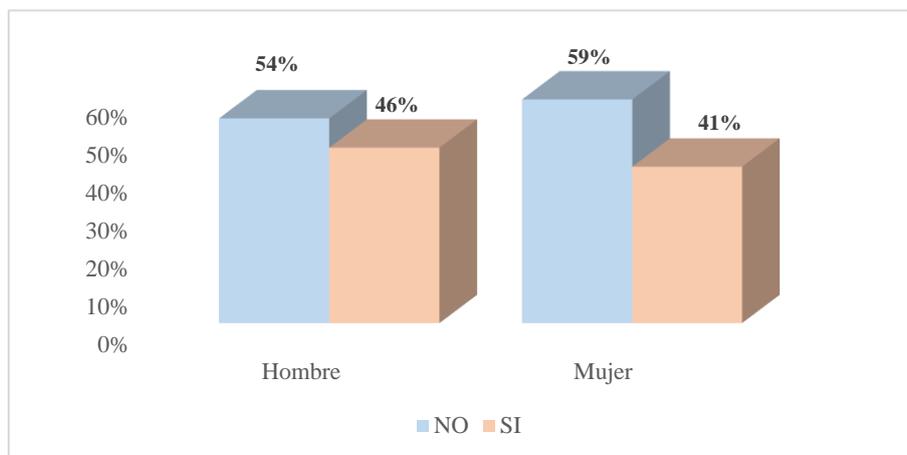


Figura 34. Identificación de discriminación

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

De las personas que conocen a alguien que ha experimentado discriminación, el 67% de los hombres y el 44% de las mujeres afirman que esta discriminación ocurrió en el ámbito laboral, siendo el lugar donde más comúnmente se evidencia la discriminación. Además, el 19% de los hombres y el 22% de las mujeres han observado algún tipo de discriminación en espacios públicos, y en el caso de las mujeres, también en instituciones educativas. Por otro lado, el 5% de los hombres encuestados reportan que han observado discriminación en instituciones educativas, instituciones privadas y en su barrio o comunidad.

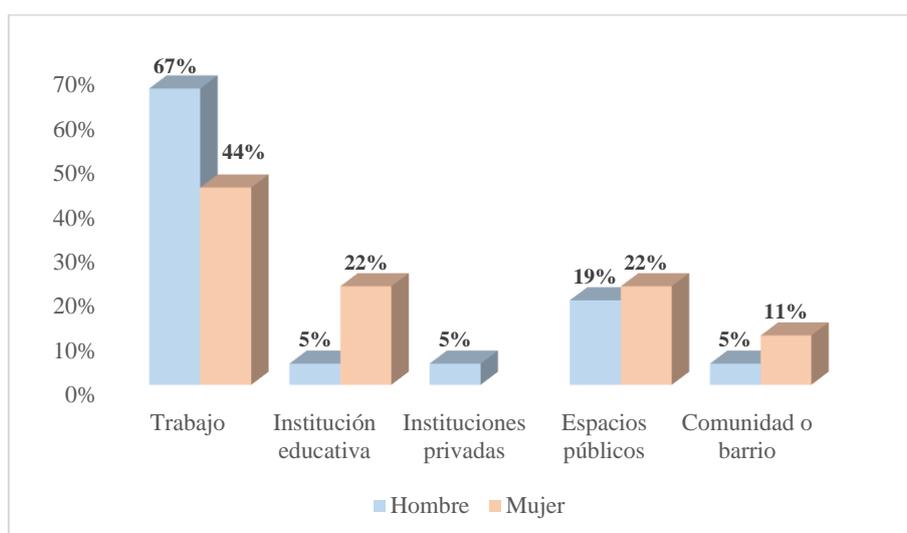


Figura 35. Lugar de la identificación de discriminación

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

Entre las personas encuestadas que conocen a alguien que ha experimentado discriminación, los hombres expresan que un 39% se sintió tenso, un 44% medianamente intranquilo, un 44% triste, y un 39% desanimado. Además, un 33% afirmó no haberse sentido solo en absoluto, pero el mismo porcentaje se sintió molesto y algo rebelde, mientras que un 11% se sintió inseguro. Por otro lado, en el caso de las mujeres, se observa que el 71% se sintió tenso, inseguro y desanimado, el 29% se sintió inquieto, el 57% se sintió triste, y el 43% se sintió solo, molesto y algo rebelde.

Tabla 21

Sentimiento de la persona discriminada en una escala del 1 al 5 (1- “nada” / 5- “mucho”)

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Hombre | Tenso | 6% | 11% | 33% | 39% | 11% |
| | Inquieto | 0% | 17% | 44% | 28% | 11% |
| | Triste | 22% | 6% | 17% | 44% | 11% |
| | Desanimado | 6% | 22% | 28% | 39% | 6% |
| | Solo | 33% | 28% | 28% | 6% | 6% |
| | Molesto | 6% | 11% | 6% | 33% | 44% |
| | Rebelde | 6% | 33% | 17% | 28% | 17% |
| | Inseguro | 50% | 11% | 17% | 11% | 11% |
| Mujer | Tenso | 0% | 14% | 14% | 0% | 71% |
| | Inquieto | 0% | 29% | 29% | 14% | 29% |
| | Triste | 0% | 0% | 43% | 0% | 57% |
| | Desanimado | 0% | 0% | 0% | 29% | 71% |
| | Solo | 0% | 29% | 14% | 14% | 43% |
| | Molesto | 0% | 0% | 57% | 0% | 43% |
| | Rebelde | 29% | 43% | 14% | 0% | 14% |
| | Inseguro | 0% | 0% | 0% | 29% | 71% |

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo.

Elaboración propia

Las personas encuestadas que conocen a alguien que ha experimentado discriminación nos han compartido sus observaciones acerca de estas experiencias. En muchos casos, han notado que persiste la idea de que las mujeres no son aceptadas para realizar trabajos que tradicionalmente se consideran “de hombres” debido a la percepción de que carecen de las capacidades o fuerza física necesaria. Esto conlleva a que las mujeres no sean consideradas para ocupar cargos de autoridad, y en su lugar, sean asignadas a roles como secretarías o tesoreras. Esta situación se traduce en una clara disparidad salarial para las mujeres, lo que es percibido como un acto de maltrato y falta de respeto hacia ellas.

Asimismo, las personas encuestadas han señalado que la discriminación de género en el ámbito laboral a menudo se deriva de la preferencia hacia los hombres. Muchas veces, las mujeres enfrentan discriminación debido a su condición de madres, ya que no son aceptadas en el lugar de trabajo. Algunos casos extremos han llegado al punto de que a las mujeres se les exige no ser madres ni estar embarazadas para poder ser contratadas, e incluso se les somete a pruebas de embarazo antes de la contratación. Esto sugiere que los empleadores intentan evitar costos relacionados con el permiso de maternidad, lo que constituye una práctica discriminatoria.

Según los resultados de la encuesta, se registra que el 16% de los hombres y el 32% de las mujeres han experimentado discriminación de género, siendo este problema más pronunciado entre las mujeres, donde la incidencia es el doble que en los hombres. Sin embargo, es importante destacar que la mayoría de las personas encuestadas no han sufrido ningún tipo de discriminación de género.

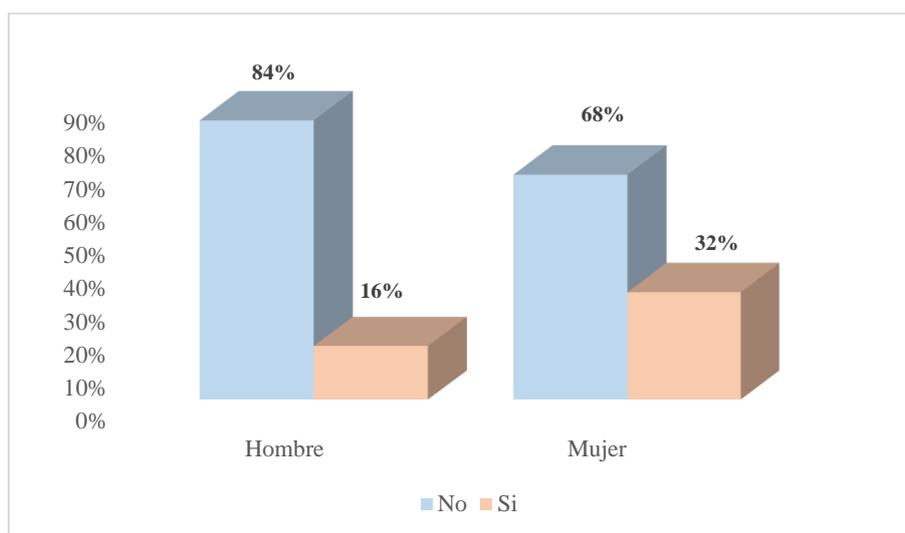


Figura 36. Ha sentido discriminación de género
Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

De acuerdo a la información representada en la Figura 36, se puede observar que la discriminación de género ha ocurrido principalmente en el ámbito laboral. En total, el 67% de los hombres y el 83% de las mujeres han experimentado discriminación de género en su lugar de trabajo. Sin embargo, el segundo lugar donde se ha registrado discriminación de género es en espacios públicos, seguido por la comunidad o el barrio, con un 17% de incidencia. Además, un 17% de los encuestados informa que han experimentado discriminación de género en instituciones privadas. La discriminación también se ha detectado en instituciones educativas, instituciones de salud y dentro de la familia, con una incidencia del 8%.

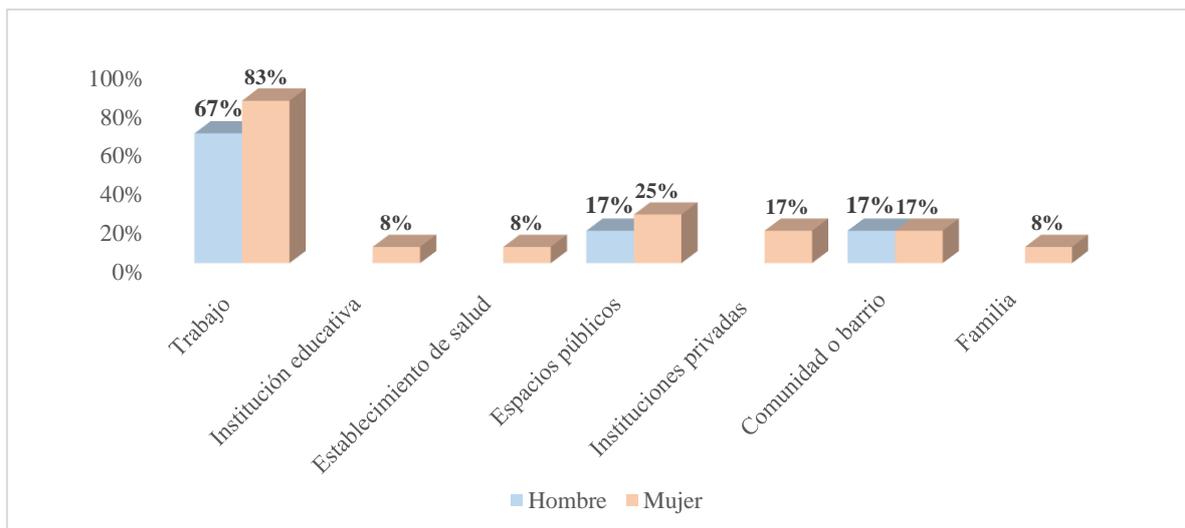


Figura 37. Lugar de discriminación

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

Entre las personas encuestadas que han experimentado discriminación de género en el trabajo, se destaca que el 50% de los hombres han percibido esta discriminación principalmente en la diferencia salarial. Además, el 17% de los hombres considera que esta discriminación se ha manifestado en la diferencia de carga laboral, la falta de igualdad de oportunidades para acceder a puestos de alto nivel y la escasa disponibilidad de oportunidades de capacitación.

Por otro lado, el 30% del total de las mujeres siente que la discriminación de género se manifiesta en la disparidad salarial y en la limitada oportunidad para avanzar profesionalmente. Asimismo, el 20% de las mujeres experimenta discriminación al percibir menos oportunidades para acceder a cargos de alto nivel, y el 10% de ellas siente esta discriminación en la diferencia de carga horaria y la falta de oportunidades para capacitarse.

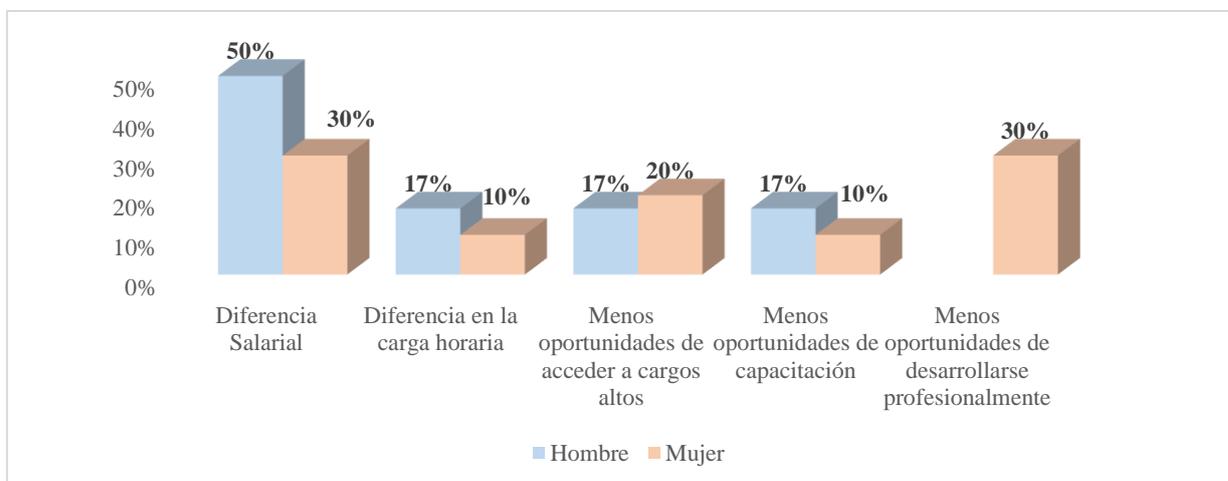


Figura 38. En qué sentido fue la discriminación en el trabajo

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo

Las personas encuestadas que han experimentado discriminación en el trabajo describieron sus sentimientos al respecto. En el caso de los hombres, el 40% se sintió tenso, desanimado, molesto, algo rebelde e inseguro, mientras que el 60% se sintió más o menos triste y solo.

En cuanto a las mujeres que han sentido discriminación, el 71% se sintió triste, desanimada y molesta, y no se sintió inquieta en absoluto. Sin embargo, el 57% de las mujeres se sintió algo sola e insegura, y no se sintió tensa ni rebelde en absoluto.

Las personas que han sufrido discriminación en el trabajo compartieron sus experiencias, y se destacaron dos casos particulares. En uno de ellos, se relató que la discriminación estaba relacionada con la maternidad, ya que los empleados consideraban que las madres no podían acceder a ciertos puestos de trabajo debido a la percepción de que tener hijos podría afectar su disponibilidad o que pedirían permisos con regularidad, lo que obstaculizaría su desarrollo profesional.

Otro caso mencionado involucraba solicitar un aumento de sueldo, tanto para hombres como para mujeres, y cómo los empleadores presentaban una serie de excusas para no concederlo. Una de las encuestadas compartió su experiencia en la que, al pedir un aumento, el empleador le exigió explicaciones detalladas sobre cómo utilizaría ese aumento, lo cual le causó molestia. Sin proporcionar esos detalles, no recibiría el aumento, lo que ilustra un desafío adicional para quienes buscan incrementos salariales.

Otra experiencia compartida es el impacto de la maternidad en la búsqueda de empleo. En una situación particular, antes de comenzar una entrevista de trabajo, el empleador inició la conversación con la frase: “No está embarazada, ¿verdad? No quiero perder mi tiempo”. Esta experiencia ilustra cómo algunas mujeres enfrentan discriminación de género al buscar empleo, ya que se les exige no tener hijos, no estar embarazadas y, en algunos casos, se les somete a pruebas de embarazo antes de ser contratadas. Además, en el contrato se estipulaba que la empleada no podría quedarse embarazada durante al menos dos años, bajo la amenaza de perder su empleo. Esta situación generó una gran molestia en la persona encuestada.

En el caso de los hombres, se observa que a menudo sienten que tener un jefe del mismo género conlleva una mayor confianza, lo que puede traducirse en una preferencia por contratar empleados del mismo género.

Tabla 22
Sentimiento de la persona discriminada en el trabajo en una escala del 1 al 5 (1- “nada” / 5- “mucho”)

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Hombre | Tenso | 0% | 20% | 40% | 40% | 0% |
| | Inquieto | 0% | 20% | 20% | 60% | 0% |
| | Triste | 0% | 20% | 60% | 20% | 0% |
| | Desanimado | 0% | 20% | 20% | 40% | 20% |
| | Solo | 0% | 20% | 60% | 20% | 0% |
| | Molesto | 0% | 20% | 0% | 40% | 40% |
| | Rebelde | 0% | 40% | 20% | 20% | 20% |
| | Inseguro | 20% | 40% | 20% | 20% | 0% |
| Mujer | Tensa | 57% | 14% | 29% | 0% | 0% |
| | Inquieta | 71% | 0% | 29% | 0% | 0% |
| | Triste | 14% | 0% | 14% | 0% | 71% |
| | Desanimada | 0% | 14% | 14% | 0% | 71% |
| | Sola | 14% | 57% | 29% | 0% | 0% |
| | Molesta | 0% | 14% | 14% | 0% | 71% |
| | Rebelde | 57% | 14% | 29% | 0% | 0% |
| | Insegura | 14% | 57% | 29% | 0% | 0% |

Fuente: Encuesta para determinar discriminación laboral por sexo
Elaboración propia

Los resultados de la encuesta llevada a cabo en la ciudad de Quito ponen de manifiesto la existencia de discriminación salarial hacia las mujeres en el sector privado. El 66% de las personas encuestadas son hombres que trabajan en el sector privado, mientras que el 34% son mujeres. Dentro del grupo de hombres, los de edades comprendidas entre 25 y 34 años tienen una alta participación en el sector privado, representando el 68%, en contraste con las mujeres que contribuyen con un 48%. Sin embargo, entre las mujeres, se observa una mayor participación en los grupos de edades de 35 a 44 años y de 45 a 54 años, con un 29% y un 10%, respectivamente.

Al analizar el estado civil de los participantes en el sector privado, se destaca que el estado civil “soltera” tiene la mayor representación, con un 68% en total, mientras que los hombres casados representan el 35% y las mujeres casadas el 24%. Además, el 52% de las mujeres tienen hijos, y este porcentaje es del 55% en el caso de los hombres, lo que indica que los hombres superan ligeramente a las mujeres en este aspecto.

En cuanto al nivel de educación, se observa que las mujeres tienen un nivel de educación relativamente alto, que abarca desde la educación superior no universitaria hasta la educación superior universitaria. Sin embargo, muchas mujeres en el mercado laboral se dedican a actividades que no están relacionadas con sus carreras profesionales.

Esto se refleja en la encuesta, ya que el 16% de las mujeres encuestadas tienen empleos profesionales, pero la mayoría trabaja en ventas al por mayor o al por menor 24% u otras actividades no relacionadas con sus estudios 8%. También se destaca que el 11% de las mujeres se dedican a peluquería y belleza, y un 11% a servicios de salud.

Cuando se examina los ingresos mensuales, se evidencia que el 46% de las mujeres perciben ingresos en el rango de USD 201 a USD 400, mientras que el 46% de los hombres tienen ingresos en el rango de USD 401 a USD 800. En el rango de ingresos de \$801 a \$1.200, la mayoría son hombres, representando el 8%, lo que es 2 puntos porcentuales más alto que las mujeres. Sin embargo, en el rango de ingresos por encima de \$1.201, el 14% de los hombres generan estos ingresos, mientras que solo el 2% de las mujeres lo logra. Esto indica que, aunque hay mujeres profesionales, son pocas las que generan ingresos superiores a \$1.201. En cuanto a las horas de trabajo, se observa que las mujeres son las que más trabajan 40 horas a la semana en comparación con los hombres.

Dentro de la sección de la encuesta de la determinación, se encontró que el 100% de las mujeres y el 92% de los hombres consideran que, en la actualidad, las mujeres todavía experimentan discriminación de género debido a la persistente estructura social y la cultura machista que prevalecen en el país. Esto se manifiesta en la creencia de que algunas actividades se consideran exclusivas para hombres y que las mujeres carecen de las capacidades o habilidades para desempeñar ciertos trabajos o actividades. Además, se cree que las mujeres tienen menos oportunidades para acceder a puestos directivos y que perciben salarios más bajos debido a las diferencias sociales.

La discriminación se percibe principalmente en espacios públicos y en el lugar de trabajo. Sin embargo, se destaca que la participación de las mujeres ha mejorado y avanzado en su papel social actual, ya que son cada vez más integradas en una amplia variedad de actividades y ejercen una influencia significativa en ámbitos políticos y económicos. Además, cuentan con leyes y normativas que garantizan sus derechos y su participación. Esto ha ampliado las oportunidades para que las mujeres accedan a puestos directivos y desempeñen un papel importante en la sociedad.

No obstante, a pesar de la preparación y educación de las mujeres, las estadísticas de la encuesta revelan que muchas no trabajan en roles relacionados con sus carreras profesionales. Esto lleva a la percepción de que las mujeres no son plenamente valoradas y que no se respetan por completo sus derechos, incluida su capacidad para ocupar cargos directivos de alto nivel. Esta situación se atribuye a la persistente mentalidad machista y los estereotipos de género en la sociedad.

Además, las personas encuestadas están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que han experimentado discriminación de género en el trabajo, especialmente las mujeres. Esta discriminación se manifiesta en brechas salariales, la asignación de roles en función del género y la limitada accesibilidad a cargos de autoridad. Las experiencias de discriminación incluyen la percepción de que las mujeres no pueden realizar trabajos considerados “para hombres”, lo que lleva a que sean asignadas a roles como secretarías y tesoreras. Estas prácticas son percibidas como un trato injusto y falta de respeto hacia las mujeres.

Asimismo, las personas encuestadas consideran que la discriminación de las mujeres en el trabajo se relaciona con la preferencia por los hombres, a menudo debido al temor de que las mujeres que cumplen el rol de madres puedan ser menos aceptadas o generen costos adicionales debido a los permisos de maternidad.

Por último, las personas que han experimentado discriminación de género en el trabajo mencionan que esta discriminación se manifiesta a través de la disparidad salarial, la diferencia en la carga laboral, la falta de oportunidades para acceder a puestos de alto nivel y la limitada oportunidad de capacitación.

3. Resultados de las entrevistas

Dentro del análisis cualitativo se realizaron entrevistas a expertos en estudios de género como Elisa Lanás Medina coordinadora y docente de la Especialización en Economía Popular y Solidaria de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, a Jenny Pontón Cevallos coordinadora de Investigación FLACSO-Ecuador en estudios de género y feminismo y a Enrique Guaña coordinador de proyectos en estudio de género de la empresa Okocometric. Para lo cual se les realizó una serie de preguntas relacionadas con el tema obteniendo las siguientes respuestas:

Las entrevistadas y el entrevistado consideran que la discriminación laboral es un fenómeno que se da cuando una persona percibe un trato diferente a otra persona dentro de su entorno laboral, así como también es considerada una brecha entre salarios existente entre hombres y mujeres, cuya capacidad se encuentra en iguales condiciones y no existe un argumento económico para dicha diferencia.

Dentro de las principales razones para que se presente la discriminación salarial se tienen las siguientes mencionadas en las entrevistas:

- Situación económica, raza, género, nivel de educación, edad y estado civil

- Estructura social (Entorno)
- Prejuicios sociales que influyen de manera histórica y son transgeneracionales
- No reconocimiento de parte del Estado
- Falta de política inclusiva por parte del Estado
- No visualización de minorías en las sociedades

A las entrevistadas y el entrevistado se le preguntó si creen ¿qué en los últimos años la discriminación salarial se ha mantenido igual o aumentado? A lo cual nos supieron responder que en los últimos años se ha visibilizado un cierre en las brechas de género, es decir la sociedad como se la conoce donde el hombre era el proveedor y la mujer dedicada a cuestiones del hogar ha cambiado y ha mejorado, dentro de la cual la mujer ha encontrado espacios en lo que se ha desarrollado tanto en el ámbito académico como laboral. Se evidencia que las brechas salariales han disminuido, pero no han desaparecido, si se toma estadísticas actuales se puede verificar que dichas brechas aún existen, y eso es parte de la evolución de la sociedad y una evolución cultural. A pesar de la participación laboral que ha logrado la mujer en los últimos años aún se mantienen condiciones discriminatorias como dificultad de acceso al empleo y ocupar ciertos cargos donde solo los hombres lo pueden hacer.

Las entrevistadas y el entrevistado consideran que la discriminación salarial afecta ambos géneros, ya que no se puede hablar que exista una discriminación por parte de solo un lado, pero se habla de afectación importante e históricas hacia la mujer, esto debido a la estructura social en la que fue desarrollándose el mundo, la falta de educación y cultura en temas holísticos, la falta de reconocimiento por parte del Estado y los gobiernos son problemas estructurales que pueden acarrear en esta problemática. Por lo que concuerdan que al género que mayor afecta la discriminación es a las mujeres dado que en el Ecuador aún existe el machismo y a las mujeres se las cataloga como el sexo débil, donde se considera que no pueden involucrarse con responsabilidades grandes, pero en realidad la mujer y el hombre tienen la misma capacidad para poder afrontar retos.

De la misma manera consideran que en el Ecuador las oportunidades entre hombres y mujeres no son iguales, ya que los agentes económicos, empresas o firmas, buscan una mayor rentabilidad llevando a que las empresas prefieran apertura de plazas de empleo preferiblemente para hombres. Esto se debe a los prejuicios y estereotipos arraigados en la sociedad que consideran que el trabajo de las mujeres tiene menos valor o importancia que el de los hombres ya que las mujeres son consideradas para estar al

pendiente de la familia y de los quehaceres del hogar. Así también estuvieron de acuerdo en que las mujeres son mayoritariamente discriminadas por el hecho de poder ser madres, de quedar embarazadas ya que eso implica un costo adicional a las empresas por permisos de maternidad, caso que no sucede con los hombres.

Las entrevistadas y el entrevistado respondiendo a la pregunta ¿El nivel de instrucción incide en la discriminación laboral? Concordaron que sí, incide y es un factor importante ya que el ser humano acumula capital intelectual, es decir conocimiento, por el cual de acuerdo con los estudios económicos estos nos permiten apertura de plazas de trabajo con mayor salario. Aunque la educación y el nivel de instrucción de una persona son factores importantes para acceder a mejores oportunidades laborales, la discriminación de género puede persistir incluso entre mujeres altamente educadas esto dándose por la desvalorización de ciertas ocupaciones que son consideradas feminizadas, es decir ocupaciones solo para mujeres. Esto significa que los trabajos tradicionales asociados con las mujeres, pueden estar subvalorados en términos de remuneración y estatus social, donde los principales factores de desigualdad en los salarios en el país son factores sociales tales como edad, sexo y el nivel e instrucción. Al mismo tiempo consideran que en el Ecuador uno de los principales factores de desigualdad es la existencia del machismo.

Así también, el acceso a cargos directivos puede estar marcado por la discriminación hacia las mujeres, lo que contribuye a la desigualdad de género en el ámbito laboral. Algunos factores que hacen que se presente la discriminación son las barreras estructurales y culturales. Estas barreras incluyen estereotipos de género arraigados que asocian el liderazgo con características consideradas más masculinas, así como expectativas sociales que pueden limitar las oportunidades y el avance de las mujeres en sus carreras profesionales. Otras de las barreras como se mencionó anteriormente es el hecho de que en algún momento la mujer va a llegar a ser madre responsable de un hogar y se considera que no va a poder llevar a cabo las dos responsabilidades, por lo que el hombre es el que cuenta con mayores oportunidades a cargos directivos al ser jefe de hogar y se presume va estar más concentrado y dedicado a su trabajo.

Las entrevistadas y el entrevistado están de acuerdo en que el salario debería ser igualitario tanto para hombres como para mujeres. La igualdad salarial es un principio fundamental de justicia y equidad dentro del ámbito laboral. Por lo que no debería haber diferencias salariales injustificadas basadas en el género de una persona. La igualdad

salarial no significa que todas las personas reciban exactamente el mismo salario, sino que hombres y mujeres que realicen un trabajo de igual valor y competencia deben recibir una remuneración equitativa.

Con relación a la pregunta ¿Conoce la propuesta del gobierno para erradicar la discriminación salarial?, como por ejemplo la Agenda Nacional para la igualdad de las mujeres y personas LGBTI, las entrevistadas y el entrevistado afirmaron conocer la Agenda Nacional para la igualdad de las mujeres y personas LGBTI, ya que el gobierno ecuatoriano había implementado una serie de medidas y políticas para abordar la discriminación salarial y promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Una de estas iniciativas fue la agenda, que busca promover la igualdad de género en diferentes ámbitos de la sociedad, incluido el laboral. La Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI es un plan integral que incluye diversas estrategias y acciones para eliminar las brechas y desigualdades de género. Esta iniciativa abordó temas como la promoción de la participación y el liderazgo de las mujeres en el ámbito laboral, la promoción de la igualdad salarial, la prevención y erradicación del acoso y la violencia de género en el trabajo, así como el fortalecimiento de las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que las políticas y propuestas gubernamentales pueden ir cambiando o evolucionando.

Así mismo están de acuerdo con las políticas implementadas para la erradicación de la discriminación salarial dentro de la Agenda ya que todas las políticas y programas destinados a abordar la discriminación salarial y promover la igualdad de género son considerados importantes y necesarios para lograr una sociedad más equitativa. Estas iniciativas buscan corregir las desigualdades existentes y garantizar que todas las personas, independientemente de su género u orientación sexual, tengan las mismas oportunidades y derechos en el ámbito laboral.

La Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI en Ecuador y otras políticas similares buscan promover la igualdad salarial, eliminar la discriminación de género y fomentar la participación y el liderazgo de las mujeres en el ámbito laboral. Estas políticas suelen estar respaldadas por organizaciones defensoras de los derechos humanos y de la igualdad de género.

En la pregunta si consideran que es importante la igualdad de género en el lugar de trabajo u organización, las entrevistadas y el entrevistado respondieron que sí, que la igualdad de género en el lugar de trabajo y en las organizaciones es extremadamente importante, siendo un principio fundamental de justicia y derechos humanos. Todas las

personas, independientemente de su género, merecen tener igualdad de oportunidades, acceso a recursos y trato justo en el lugar de trabajo. La sociedad debe apuntar a un desarrollo social y económico, donde se brinde la oportunidad de desarrollar las capacidades del ser humano, que mejor que vivir en una sociedad y laborar en una organización igualitaria. Se entra en un tema de economía del comportamiento donde influye la psiquis del ser humano, mujeres que no se sientan discriminadas, en igualdad de condiciones que sus compañeros, tendrán un mejor desempeño y una mayor productividad beneficiando a las firmas y en su conjunto a la productividad a nivel agregado.

Para reducir la discriminación salarial se debería trabajar en conjunto con diversos actores social, entre ellos el gobierno ya que son los encargados de desempeñar un papel importante en la implementación de políticas y regulaciones que promuevan la igualdad salarial y la discriminación de género en el lugar de trabajo. Pueden establecer leyes y normativas que exijan la transparencia salarial, implementar mecanismos de monitoreo y hacer cumplir las leyes existentes relacionadas con la igualdad de género y la discriminación salarial.

También debe implicarse a la sociedad y las personas involucradas ya que son quienes realmente saben lo que necesitan, quien vive esa discriminación diaria. Es importante que el Estado aperture estos canales de comunicación con la sociedad e incite a la sociedad a participar en el desarrollo de la política. El trabajo en conjunto entre el Estado, la sociedad y la academia son actores importantes que no pueden faltar en el desarrollo de la política llevando a cabo todas las bases desde la identificación hasta la evaluación de la misma.

Conclusiones

En Ecuador persiste una marcada diferencia en los salarios entre hombres y mujeres en el sector privado, a pesar de los avances legales y sociales en la equidad de género y la lucha contra la discriminación de género. Este fenómeno continúa siendo una realidad innegable. Las mujeres que trabajan en el sector privado se enfrentan a una considerable brecha salarial en comparación con los hombres. Los datos revelan que, en promedio, las mujeres reciben salarios inferiores a los hombres, incluso cuando poseen una formación similar, experiencia laboral equivalente o desempeñan labores de igual valor. Resulta llamativo observar que las mujeres muestran un elevado nivel de educación, comprendido entre la educación superior no universitaria y la universitaria. Sin embargo, a menudo se ven impulsadas a involucrarse en actividades laborales que no están relacionadas con sus carreras profesionales. Esta disparidad salarial claramente da cuenta de una distinción basada en el género y constituye un obstáculo importante para el desarrollo profesional y económico de las mujeres en Ecuador.

Las estadísticas provenientes de este estudio son reveladoras en cuanto a la persistente discriminación salarial en el sector privado de Ecuador. Según los datos recopilados, el 66% de las personas contratadas en este sector privado son hombres, mientras que solo el 34% son mujeres. Es interesante observar que las mujeres tienen una mayor presencia en los grupos de edad de 35 a 44 años y 45 a 54 años, representando el 29% y el 10%, respectivamente. Cuando se analizan los ingresos mensuales, se evidencia una clara disparidad. Las mujeres suelen percibir ingresos en el rango de USD 201 a USD 400, mientras que los hombres reciben ingresos que fluctúan entre USD 401 y USD 800. Es importante destacar que, aunque existen mujeres con formación profesional, son muy pocas las que logran generar ingresos por encima de los \$1.201. En lo que respecta a las horas de trabajo, las mujeres son quienes más laboran, con una jornada de 40 horas a la semana en comparación con los hombres.

Las estadísticas recopiladas arrojan una preocupante realidad, la existencia de una discriminación salarial palpable en el sector privado de Ecuador. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) correspondientes a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2019, las mujeres que trabajan en el sector privado ganaban, en promedio, 71.7 dólares menos los hombres. Este valor representa una brecha significativa en los salarios, que claramente refleja una

discriminación sistemática basada en el género. Las mujeres, a pesar de realizar trabajos similares o incluso idénticos a los de los hombres, continúan recibiendo salarios inferiores.

Además de la brecha salarial que se ha mencionado, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) también arrojó otro problema crucial. Las mujeres enfrentan serias dificultades para acceder a puestos de liderazgo y altos cargos en el sector privado de Ecuador. La representación de las mujeres en roles directivos y de toma de decisiones sigue siendo notablemente limitada, lo que apunta a la existencia de barreras significativas para su progreso profesional y una falta de igualdad en las oportunidades de carrera. Las estadísticas obtenidas respaldan aún más la evidencia de la discriminación salarial y de género que prevalece en el sector privado ecuatoriano en el año 2019. No obstante, es esencial reconocer que las cifras pueden variar de un año a otro y que pueden existir diferencias en la discriminación salarial entre diferentes sectores y regiones del país.

De acuerdo con el modelo de Heckman y la descomposición de Oaxaca realizados en el estudio, se confirma que las mujeres empleadas en el sector privado en diciembre de 2019 enfrentaban condiciones salariales más desfavorables en comparación con los hombres a nivel nacional. Esta constatación subraya la urgente necesidad de abordar esta desigualdad sistémica y trabajar hacia una sociedad más equitativa en términos de género en el ámbito laboral.

La discriminación salarial hacia las mujeres en el sector privado de Ecuador es un problema multifacético y complejo que no puede atribuirse a una sola causa. Varias razones fundamentales contribuyen a esta disparidad salarial:

- Estereotipos de género tradicionales: Los estereotipos arraigados en la sociedad consideran a las mujeres como menos competentes, comprometidas o aptas para ciertos roles laborales. Esto lleva a subvalorar las habilidades y capacidades de las mujeres, resultando en salarios más bajos, incluso cuando desempeñan el mismo trabajo que los hombres
- Desigualdad en el acceso a oportunidades de empleo: Las mujeres a menudo enfrentan barreras para acceder a empleos y ocupaciones considerados “masculinos” debido a la discriminación basada en estereotipos de género. Esto las limita a ocupar empleos con salarios más bajos y menos oportunidades de desarrollo.

- **Dificultades para la conciliación trabajo-familia:** Las responsabilidades de cuidado y las tareas domésticas recaen desproporcionadamente en las mujeres. La falta de políticas y programas de conciliación trabajo-familia efectivos dificulta que las mujeres avancen en sus carreras y mejoren sus competencias laborales, lo que afecta negativamente sus oportunidades de ascenso y su remuneración.
- **Machismo:** El machismo, un sistema de creencias que promueve la superioridad de los hombres sobre las mujeres, está arraigado en la sociedad ecuatoriana. Se manifiesta en la falta de reconocimiento y valoración del trabajo femenino, especialmente en roles considerados tradicionalmente femeninos, como el cuidado, la enseñanza o los servicios sociales. Esta falta de valoración se traduce en salarios más bajos para las mujeres en comparación con los hombres que desempeñan trabajos similares.
- **Doble carga laboral:** Las mujeres a menudo enfrentan una doble carga laboral al tener que cumplir con las responsabilidades del hogar y el cuidado de la familia además de su trabajo remunerado. Esto limita su disponibilidad para dedicar tiempo y energía a sus carreras, lo que impacta negativamente en su progresión y en su remuneración. Además, dificulta que accedan a roles de liderazgo y toma de decisiones en el ámbito laboral.

Reconocer y abordar estas causas fundamentales es esencial para promover la igualdad de género y la justicia salarial en el sector privado ecuatoriano. Trabajar hacia la eliminación de actitudes y prácticas perjudiciales relacionadas con el machismo y los estereotipos de género, así como implementar políticas que promuevan la igualdad y la conciliación trabajo-familia, son pasos importantes en esta dirección.

Para abordar la discriminación salarial hacia las mujeres en el sector privado en Ecuador, es fundamental implementar una serie de medidas y políticas concretas. Aquí hay algunas acciones clave que pueden contribuir a reducir esta disparidad salarial y promover la igualdad de género:

- **Promover la transparencia salarial:** Fomentar la divulgación de información sobre los rangos salariales y los criterios utilizados para determinar los salarios dentro de las empresas. Esto no solo identificará las disparidades injustas, sino que también empoderará a las mujeres para negociar salarios más justos.

- Eliminar sesgos y estereotipos de género: Llevar a cabo programas de sensibilización y capacitación dirigidos a empleadores y empleados para desafiar y superar los sesgos y estereotipos de género arraigados en la cultura laboral. Promover una mayor comprensión de la igualdad de género y la importancia de la diversidad en el lugar de trabajo es esencial.
- Implementar políticas de igualdad de género: Las empresas deben establecer políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género en todas las etapas del empleo, desde la contratación hasta la promoción y la capacitación. Esto puede incluir programas específicos para abordar la igualdad salarial, la adopción de licencias parentales equitativas y la promoción de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.
- Fomentar la representación de mujeres en puestos de liderazgo: Promover la presencia activa de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones en el sector privado es crucial. Esto se puede lograr a través de programas de mentoría y desarrollo de liderazgo destinados a mujeres, así como la implementación de políticas de cuotas que garanticen una representación equitativa en los niveles más altos de las organizaciones.
- Promover la colaboración entre el gobierno y el sector privado: Fomentar la colaboración entre el gobierno, las empresas y otras partes interesadas es esencial para abordar la discriminación salarial y promover la igualdad de género en el empleo. Esto puede incluir la creación de alianzas y programas conjuntos, el intercambio de mejores prácticas y la promoción de estándares más elevados en el sector privado.

Es importante tener en cuenta que estas medidas deben ser parte de un enfoque integral y a largo plazo que abarque todos los aspectos del empleo y la cultura laboral. La eliminación de la discriminación salarial y la promoción de la igualdad de género requieren un esfuerzo continuo y colaborativo para lograr cambios sostenibles y significativos en el sector privado de Ecuador.

Lista de referencias

- Aigner, Dennis, y Glen Cain 1977. "Theories of Discrimination in Labor Markets". *Industrial and Labor Relations Review* 30 (2): 175-87. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001979397703000204?journalCode=ilra>.
- Adkins, Lee, y R. Carter Hill. 2011. *Using Stata for Principles of Econometrics*. New York: Wiley.
- Anker, Richard. 1997. "Theories and explanation for occupational segregation by sex". *International Labour Review* 136 (3): 14-37 <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr136&div=31&id=&page=>.
- Anker, Richard, Helinä Melkas, y Ailsa Korten. 2003. "Gender-based occupational segregation in the 1990's". *International Labour Office, Ginebra*. 16 de septiembre. http://oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_18_en.pdf.
- Armas, Amparo. 2008. "Empleo Público en el Ecuador: Una mirada desde el género". *CONAMU/ FES-ILDIS/ ISP/ SENRES, Ecuador*. 6 de diciembre. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf>.
- Arrow, Kenneth. 1971. *Some models of racial discrimination in the labor market*. The Rand Corporation.
- Arteaga, Catalina, y Abarca, Manuela. 2018. "Tensiones, limitantes y estrategias de género en mujeres trabajadoras de grupos medios, obreros y populares en Chile". *Estudios de género de la ciudad de México, México*. 10 de septiembre. https://estudiosdegenero.colmex.mx/index.php/eg/article/view/288/179#content/contributor_reference_2.
- Banco Mundial. 2019. "A pesar de los avances, las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales". *Banco Mundial*. 27 de febrero. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work,2019>.
- Becker, Gary. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.

- . 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Benítez, Diego, y Boris Espinoza. 2018. “Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos”. *Instituto Nacional de Estadística y Censos, Ecuador*. 6 de marzo. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf.
- Blinder, Alan. 1973. *Wage discrimination: reduced form and structural estimates*. United States: University of Wisconsin Press.
- Borderías, Cristina, y Lina Gálvez. 2014. “Desigualdades de género en España: continuidades y cambios” *Revista Internacional de Ciencias Sociales* 43 (2014): 7-15. doi: <https://doi.org/10.6018/areas>.
- Borja, Katerin. 2019. “Discriminación salarial de las mujeres en el sector formal e informal del Ecuador en el período de 2008-2018”. Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato, Sede Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29991/1/T4590e.pdf>.
- Caamaño, Eduardo. 2004. “La discriminación laboral indirecta”. *Universidad Católica de Valparaíso, Chile*. <http://revistas.uach.cl/pdf/revider/v12n2/art04.pdf>.
- Cabezas, David, Johanna Taipe, y Paúl Almeida. “De la lucha contra la discriminación laboral al aumento de la productividad: ¿puede la búsqueda de igualdad ir en línea con una búsqueda de eficiencia?”. *Banco Central del Ecuador, Ecuador*. 19 de octubre. <https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/254/174>
- Cárdenas, María, y Norma Plaza. 2012. “La brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano de la ciudad de Cuenca para el período 2010”. Tesis de grado, Universidad de Cuenca, Sede Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1032/1/teco728.pdf>, 2012.
- Carrillo, Paul, Buenaño Edwin, López Ana y Vásquez. 2018. “Las brechas salariales público-privado e índices de bienestar: un análisis de microsimulación para Ecuador”. *Revista Analitika* 15 (1) 39-59. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Revistas/Analitika/volum-multimedia/ANALitika15/files/assets/downloads/page0043.pdf>.
- CEPAL. 2016. “La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe”. *Comisión Económica para*

- América Latina y el Caribe*, Chile. Diciembre.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf,
 2016.
- Chávez, Nelson, y Héctor Ríos. 2014. “Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia”. *Revista Dimensión Empresarial* 12 (2): 29-45.
<http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v12n2/v12n2a03.pdf>.
- Corral, Rosales. 2024. "Ley Orgánica para la igualdad salarial entre hombres y mujeres." 7 de febrero <https://corralrosales.com/ley-organica-para-la-igualdad-salarial-entre-hombres-y-mujeres/>.
- Díaz, Dayana, y Diana Hidalgo. 2017. “Discriminación salarial y segregación ocupacional por razón de género en la ciudad de Quito, año 2015”. Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador, Sede Quito.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9946/1/T-UCE-0005-041-2017.pdf>.
- Dickinson, David, y Ronald Oaxaca. 2009. *Statistical Discrimination in Labor Markets: An An Experimental Analysis*. Chattanooga: Southern Economic Association.
- Ecuador. 2008. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre.
- Ecuador. 2005. *Código de Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre.
- Ecuador. 2015. *Ley Orgánica para la Justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar*. Registro Oficial 483, Tercer Suplemento, 20 de abril.
- Ecuador Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. 2017. “Plan Nacional de Desarrollo 20017-2021”. *SENPLADES*.
<https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%20Toda%20Una%20Vida%202017%20-%202021.pdf>.
- Ecuador Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. 2020. “Ley de Seguridad Social”. *IESS*. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf.
- Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2015. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales”. *INEC*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf.

- . 2015. “Reporte de Economía Laboral”. *INEC*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Septiembre/Informe_Economia_laboral-sep17.pdf.
- . 2018. “Metodología de Diseño Muestral de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”. *INEC*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Septiembre-2018/ENEMDU_Metodologia%20Encuesta%20Nacional%20de%20Empleo%20Desempleo%20y%20Subempleo.pdf.
- Ecuador. 2023. *Ley orgánica para impulsar la economía violeta*. Registro Oficial 234, Suplemento, 20 de enero.
- Ecuador. 2024. *Ley Orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres*. Registro Oficial 481, Suplemento, 29 de enero.
- Fraser, Nancy, y Judith Butler. 2016. *¿Redistribución o reconocimiento? un debate entre marxismo y feminismo*. Traducido por Marta Malo y Cristina Vega. Madrid: Traficantes de sueños.
https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/documentos_nlr_3_web_0.pdf.
- García, Allison. 2016. “Discriminación salarial por género: un estudio para el Ecuador”. Tesis de grado, Universidad de Especialidades Espíritu Santo, Guayaquil.
http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/276/1/Discriminacion%20salarial%20por%20genero,%20Un%20estudio%20para%20el%20Ecuador_CunalatGarciaAllissonLizbeth.pdf.
- García, Karina. 2008. “Discriminación salarial por género en México”. Tesis de posgrado, El Colegio de la Frontera Norte, México. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2009/06/TESIS-Garc%C3%ADa-Berm%C3%BAdez-Karina-Jazm%C3%ADn-MEA.pdf>.
- González, Nazly. 2012. “Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali”. *Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud, Colombia*. 1 de enero.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v10n1/v10n1a36.pdf>.
- Griliches, Zvi. 1977 *Estimating the return to schooling: some econometric problems*. Cleveland: The Econometric Society.
- Guataquí, Jairo, Juan Baquero, y Lina Sarmiento. 2000. “Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia”.

- Universidad del Rosario*, Bogotá. 8 de junio.
https://www.urosario.edu.co/urosario_files/PortalUrosario/b9/b95818eb-c9d8-42a9-b1d3-3b398cdd9e65.pdf.
- Heckman, James. 1979. *Sample selection bias as a specification error*. Cleveland: The Econometric Society.
- Jann, Ben. 2008. “The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models”. *The Stata Journal*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1536867X0800800401>.
- Jones, Andrew. 2007. *Applied Econometrics for Health Economists: A Practical Guide*. Abingdon: Radcliffe Publishing.
- Mendoza, Jorge, y García, Karina. 2009. “Discriminación salarial por género en México”. *Universidad Nacional Autónoma de México, México*. 9 de febrero. <https://www.redalyc.org/pdf/118/11820096006.pdf>
- McConnell, Campbell, Stanley Brue, y David Macpherson. 2007. *Economía Laboral*. Madrid: McGraw-Hill / Interamericana.
- Naciones Unidas. 2015. “Igualdad de género”. *Naciones Unidas*. 10 de diciembre. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%2C%20adem%C3%A1s,productividad%20y%20el%20crecimiento%20econ%C3%B3mico>.
- . 2015. “Objetivos de Desarrollo Sostenible.”. *Naciones Unidas*. 25 de septiembre. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.
- Neuman, Shoshana, y Oaxaca, Ronald. 2004. *Wage decompositions with selectivity-Corrected wage equations: A methodological note*. Arizona: University of Arizona.
- Ordóñez, Leyre. 2015. “Discriminación laboral por razón de género”. *Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, Coruña*. Enero. <https://www.dialnet-DiscriminacionLaboralPorRazonDeGenero-5379241.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo. 1958. “C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”. *Organización Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_Ilo_Code:C111.
- . 2018. “Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico”. *Oficina Internacional del trabajo*, Ginebra. 22 de febrero.

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf.
- . 2004. “Panorama Laboral”. *Organización Internacional del Trabajo, Perú*. 10 de diciembre. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_339_SP/lang--es/index.htm.
- . 1951. “C100 Convenio sobre igualdad de remuneración”. *Organización Internacional del Trabajo, Ginebra*. 6 de junio. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf
- . 1952. “C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas”. *Organización Internacional del Trabajo, Ginebra*. 4 de junio. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312246,en
- Oaxaca, Ronald. 1973. *Male-female wage differentials in urban labor markets*. Pensilvania: Universidad de Pensilvania.
- Pérez, Santiago, y María José Calderón. 2007. “La discriminación laboral de la mujer: una década a examen”. *Ministerio de igualdad, España*. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0044.pdf>.
- Phelps, Edmund. 1972. “The Statistical Theory of Racism and Sexism”. *The American Economic Review* 62 (4): 659-66. <https://www.jstor.org/stable/1806107>.
- Rivera, Jairo. 2013. “Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012)”. *Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile*. 17 de mayo. [https://www.dialnet-TeoriaYPracticaDeLaDiscriminacionEnElMercadoLabora-4646507%20\(3\).pdf](https://www.dialnet-TeoriaYPracticaDeLaDiscriminacionEnElMercadoLabora-4646507%20(3).pdf).
- Rivera, Jairo, y Wilson Araque. 2019. “La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano: oportunidades y desafíos”. *Banco Central del Ecuador, Ecuador*. Accedido 10 de agosto. doi: <https://doi.org/10.47550/RCE/29.1.5>.
- Rodríguez, Reyna, y Mario Camberos. 2007. “Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora”. *Política y cultura, México*. 30 de junio. <http://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n28/n28a10.pdf>, 2007.
- Ruesga, Santos, Laura Pérez, y Jorge Delgado. 2020. “Sector informal en Ecuador: Perspectiva desde el escenario econométrico”. *Revista ESPACIOS* 41 (14): 17-31. <http://revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p17.pdf>.

- Secretaría General de Comunicación de la Presidencia. 2023. “*La Ley de Economía Violeta*” 21 de noviembre. <https://www.comunicacion.gob.ec/la-ley-de-economia-violeta-cuenta-con-su-reglamento/>.
- Sepúlveda, Borja, Ángel Paredes, y Rodolfo Ramos. 2012. “Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo: Fundamentos Microeconómicos”. *International Social Sciences Review*, 1 (1): 7-10. http://erica_ed,+7.I12_39177_ExplicacionesteoricasdelaDiscriminacio%20.pdf.
- Scott, Joan. 1986. *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*. Reino Unido: Oxford University Press.
- Smith, Adam. 1776. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: London edition.
- Tasigchana, Tatiana, y Lorena Triviño. 2003. “Determinantes de la participación laboral de la mujer y discriminación salarial por género en el Ecuador: Un análisis empírico”. Tesis de grado, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil. <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/3937/6464.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Tenjo, Jaime, Medina Ribero, y Rocío Bernat. 2005. “Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación”. *Universidad Javeriana, Ecuador*. Marzo. https://www.researchgate.net/publication/5006137_Evolucion_De_Las_Diferencias_Salariales_Por_Sexo_En_Seis_Paises_De_America_Latina_Un_Intento_De_Interpretacion.
- Uyaguari, Katherine. 2019. “Análisis de la diferencia de ingresos por género en el sector formal e informal, de la ciudad de Quito, 2016”. Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Quito. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6902/1/T2976-MGD-Uyaguari-Mujer.pdf>.
- Willis, RJ. 1986. “Wage determinants a survey and reinterpretation of human capital earnings functions”. *University of Chicago and Economic Research Center, Chicago*. Accedido 30 de septiembre. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.471.2284&rep=rep1&type=pdf>.

Anexos

Anexo 1: Tablas

Tabla 1
Sexo

| Sexo | Freq. | Percent | Cum. |
|--------|------------|---------|--------|
| Hombre | 8,543,223 | 48.95 | 48.95 |
| Mujer | 8,911,337 | 51.05 | 100.00 |
| Total | 17,454,560 | 100.00 | |

Fuente: Modelo econométrico- INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

Tabla 2
Condición de actividad

| Condición de actividad | Freq. | Percent | Cum. |
|---|-------------|---------|--------|
| Menores de 15 años | 5,051,995 | 28.94 | 28.94 |
| Empleo Adecuado/Pleno | 3,146,297 | 18.03 | 46.97 |
| Subempleo por insuficiencia de tiempo d | 1,190,073.1 | 6.82 | 53.79 |
| Subempleo por insuficiencia de ingresos | 250,909.85 | 1.44 | 55.22 |
| Otro empleo no pleno | 2,268,077 | 12.99 | 68.22 |
| Empleo no remunerado | 884,616.66 | 5.07 | 73.29 |
| Empleo no clasificado | 47,922.597 | 0.27 | 73.56 |
| Desempleo abierto | 271,916.92 | 1.56 | 75.12 |
| Desempleo oculto | 39,216.815 | 0.22 | 75.34 |
| Población Económicamente Inactiva | 4,303,535 | 24.66 | 100.00 |
| Total | 17,454,560 | 100.00 | |

Fuente: Modelo econométrico- INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

Tabla 3
Categoría de ocupación (%)

| Categoría de ocupación | Sexo | | Total |
|------------------------|--------|--------|--------|
| | Hombre | Mujer | |
| Empleado de gobierno | 9.37 | 15.80 | 11.51 |
| Empleado privado | 36.95 | 37.60 | 37.17 |
| Jornalero o peón | 16.69 | 2.33 | 11.93 |
| Patrono | 3.81 | 2.99 | 3.54 |
| Cuenta Propia | 32.73 | 31.80 | 32.42 |
| Trabajador del hogar | 0.22 | 0.49 | 0.31 |
| Empleado(a) Doméstico | 0.21 | 8.99 | 3.13 |
| Total | 100.00 | 100.00 | 100.00 |

Fuente: Modelo econométrico- INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

Tabla 4
Regresión Lineal

| Linear regression | | Number of obs | = | 6,395 |
|-------------------|--|---------------|---|--------|
| | | F(7, 6387) | = | 128.01 |
| | | Prob > F | = | 0.0000 |
| | | R-squared | = | 0.2242 |
| | | Root MSE | = | .48551 |

| lny | Coef. | Robust Std. Err. | t | P> t | [95% Conf. Interval] | |
|----------|-----------|------------------|--------|-------|----------------------|-----------|
| mujeres | -.1251692 | .0171264 | -7.31 | 0.000 | -.1587428 | -.0915957 |
| niv_edu | .0575047 | .0022949 | 25.06 | 0.000 | .0530058 | .0620035 |
| exp | .0250024 | .0022026 | 11.35 | 0.000 | .0206845 | .0293203 |
| exp2 | -.0003204 | .0000455 | -7.04 | 0.000 | -.0004097 | -.0002311 |
| etn_1 | -.1364042 | .0439915 | -3.10 | 0.002 | -.2226423 | -.0501662 |
| ecivil_1 | .1522052 | .017698 | 8.60 | 0.000 | .1175111 | .1868993 |
| ciudades | .0653307 | .0164426 | 3.97 | 0.000 | .0330977 | .0975636 |
| _cons | 5.191838 | .0399681 | 129.90 | 0.000 | 5.113487 | 5.270189 |

Fuente: Modelo econométrico- INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

Tabla 5
Modelo Probit

| | | | |
|-----------------------------------|---------------|---|--------|
| Probit regression | Number of obs | = | 6,845 |
| | Wald chi2(7) | = | 297.21 |
| | Prob > chi2 | = | 0.0000 |
| Log pseudolikelihood = -436219.82 | Pseudo R2 | = | 0.1637 |

| lfp | Coef. | Robust Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|---------|-----------|------------------|--------|-------|----------------------|-----------|
| mujeres | -.3827234 | .0776166 | -4.93 | 0.000 | -.534849 | -.2305977 |
| rpar_1 | .2692501 | .0801116 | 3.36 | 0.001 | .1122343 | .426266 |
| n18 | .1298752 | .0380321 | 3.41 | 0.001 | .0553336 | .2044168 |
| edad | .0679645 | .0233602 | 2.91 | 0.004 | .0221794 | .1137496 |
| edad2 | -.0006785 | .0002915 | -2.33 | 0.020 | -.0012498 | -.0001072 |
| urb_1 | -.2276796 | .0945573 | -2.41 | 0.016 | -.4130084 | -.0423508 |
| pobreza | -1.572895 | .1260187 | -12.48 | 0.000 | -1.819887 | -1.325902 |
| _cons | .2498208 | .4056587 | 0.62 | 0.538 | -.5452556 | 1.044897 |

Fuente: Modelo econométrico- INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

Tabla 5
Regresión Log-Lin

| Linear regression | | Number of obs | = | 6,395 |
|-------------------|--|---------------|---|--------|
| | | F(8, 6386) | = | 122.73 |
| | | Prob > F | = | 0.0000 |
| | | R-squared | = | 0.2794 |
| | | Root MSE | = | .46795 |

| lny | Coef. | Robust Std. Err. | t | P> t | [95% Conf. Interval] | |
|----------|-----------|------------------|--------|-------|----------------------|-----------|
| mujeres | -.0156575 | .023224 | -0.67 | 0.500 | -.0611844 | .0298693 |
| niv_edu | .0534439 | .0023011 | 23.23 | 0.000 | .0489329 | .0579548 |
| exp | .0124101 | .0025974 | 4.78 | 0.000 | .0073183 | .017502 |
| exp2 | -.0001358 | .0000495 | -2.74 | 0.006 | -.0002328 | -.0000387 |
| etn_1 | -.1034079 | .0376063 | -2.75 | 0.006 | -.1771289 | -.0296869 |
| ecivil_1 | .134671 | .0170239 | 7.91 | 0.000 | .1012985 | .1680435 |
| ciudades | .0798212 | .0155671 | 5.13 | 0.000 | .0493045 | .110338 |
| imr | -1.308205 | .1583793 | -8.26 | 0.000 | -1.618681 | -.9977285 |
| _cons | 5.508356 | .0506177 | 108.82 | 0.000 | 5.409128 | 5.607583 |

Fuente: Modelo econométrico- INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

Tabla 6
Máxima Verosimilitud

| | | | |
|--|---------------|---|--------|
| Heckman selection model | Number of obs | = | 6,845 |
| (regression model with sample selection) | Selected | = | 6,395 |
| | Nonselected | = | 450 |
| | Wald chi2(7) | = | 841.85 |
| Log pseudolikelihood = -1679184 | Prob > chi2 | = | 0.0000 |

| | Coef. | Robust Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|------------|-----------|------------------|--------|-------|----------------------|-----------|
| lny | | | | | | |
| mujeres | -.0991457 | .018463 | -5.37 | 0.000 | -.1353326 | -.0629589 |
| niv_edu | .0583092 | .002328 | 25.05 | 0.000 | .0537465 | .0628719 |
| exp | .0218305 | .002245 | 9.72 | 0.000 | .0174305 | .0262306 |
| exp2 | -.0002712 | .0000458 | -5.92 | 0.000 | -.000361 | -.0001813 |
| etn_1 | -.1297533 | .0401157 | -3.23 | 0.001 | -.2083787 | -.051128 |
| ecivil_1 | .1517989 | .0178132 | 8.52 | 0.000 | .1168857 | .186712 |
| ciudades | .0672301 | .0165605 | 4.06 | 0.000 | .0347722 | .0996881 |
| _cons | 5.24719 | .0418118 | 125.50 | 0.000 | 5.16524 | 5.329139 |
| lfp | | | | | | |
| mujeres | -.3196069 | .0779881 | -4.10 | 0.000 | -.4724608 | -.166753 |
| rpar_1 | .3610586 | .0795406 | 4.54 | 0.000 | .2051619 | .5169553 |
| nl8 | .1135341 | .0360536 | 3.15 | 0.002 | .0428704 | .1841979 |
| edad | .066531 | .0231731 | 2.87 | 0.004 | .0211125 | .1119494 |
| edad2 | -.0006612 | .0002891 | -2.29 | 0.022 | -.0012278 | -.0000946 |
| urb_1 | -.1469585 | .0828762 | -1.77 | 0.076 | -.309393 | .0154759 |
| pobreza | -1.82921 | .1227538 | -14.90 | 0.000 | -2.069803 | -1.588617 |
| _cons | .1456367 | .4112976 | 0.35 | 0.723 | -.6604918 | .9517652 |
| /athrho | -.8133943 | .0859402 | -9.46 | 0.000 | -.9818339 | -.6449547 |
| /lnsigma | -.6822463 | .0313148 | -21.79 | 0.000 | -.7436222 | -.6208705 |
| rho | -.6714585 | .0471935 | | | -.7538587 | -.5682637 |
| sigma | .5054802 | .015829 | | | .4753888 | .5374764 |
| lambda | -.339409 | .0316005 | | | -.4013448 | -.2774732 |

Wald test of indep. eqns. (rho = 0): chi2(1) = 89.58 Prob > chi2 = 0.0000

Fuente: Modelo econométrico- INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

Tabla 7
Modelo de Heckman corrección 2 etapas

| | | Coef. | Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|---|----------|-----------|-----------|---------------|-------|----------------------|-----------|
| Heckman selection model -- two-step estimates | | | | Number of obs | = | 6,845 | |
| (regression model with sample selection) | | | | Selected | = | 6,395 | |
| | | | | Nonselected | = | 450 | |
| | | | | Wald chi2(7) | = | 271.23 | |
| | | | | Prob > chi2 | = | 0.0000 | |
| lny | | | | | | | |
| | mujeres | -.0498009 | .0343703 | -1.45 | 0.147 | -.1171654 | .0175637 |
| | niv_edu | .0567789 | .0041965 | 13.53 | 0.000 | .0485539 | .0650039 |
| | exp | .0155327 | .0041921 | 3.71 | 0.000 | .0073163 | .0237491 |
| | exp2 | -.0001812 | .00009 | -2.01 | 0.044 | -.0003577 | -4.81e-06 |
| | etn_1 | -.0916383 | .0784832 | -1.17 | 0.243 | -.2454626 | .062186 |
| | ecivil_1 | .1320874 | .03336 | 3.96 | 0.000 | .066703 | .1974717 |
| | ciudades | .0670361 | .0310014 | 2.16 | 0.031 | .0062745 | .1277977 |
| | _cons | 5.448691 | .0775118 | 70.29 | 0.000 | 5.29677 | 5.600611 |
| lfp | | | | | | | |
| | mujeres | -.3019976 | .0535262 | -5.64 | 0.000 | -.406907 | -.1970882 |
| | rpar_1 | .2490087 | .0637078 | 3.91 | 0.000 | .1241437 | .3738738 |
| | nl8 | .1401537 | .0223274 | 6.28 | 0.000 | .0963927 | .1839146 |
| | edad | .0385293 | .015582 | 2.47 | 0.013 | .0079891 | .0690695 |
| | edad2 | -.0003093 | .0002035 | -1.52 | 0.129 | -.0007082 | .0000896 |
| | urb_1 | -.3007189 | .0699284 | -4.30 | 0.000 | -.437776 | -.1636618 |
| | pobreza | -1.643923 | .090103 | -18.24 | 0.000 | -1.820522 | -1.467324 |
| | _cons | .8435815 | .2763446 | 3.05 | 0.002 | .3019561 | 1.385207 |
| /mills | | | | | | | |
| | lambda | -1.25931 | .1473634 | -8.55 | 0.000 | -1.548137 | -.9704834 |
| | rho | -1.00000 | | | | | |
| | sigma | 1.2593103 | | | | | |

Fuente: Modelo econométrico- INEC 2019 / Tabulados ENEMDU

Elaboración propia

Tabla 8
Descomposición de Oxaca- Blinder

Máxima verosimilitud

| Blinder-Oaxaca decomposition | | Number of obs | = | 6,845 | | |
|------------------------------------|-----------|---------------|--------|--------|----------------------|-----------|
| | | Model | = | linear | | |
| Group 1: p02 = 1 | | N of obs 1 | = | 4,384 | | |
| | | N selected 1 | = | 4,165 | | |
| Group 2: p02 = 2 | | N of obs 2 | = | 2,461 | | |
| | | N selected 2 | = | 2,230 | | |
| endowments: (X1 - X2) * b2 | | | | | | |
| coefficients: X2 * (b1 - b2) | | | | | | |
| interaction: (X1 - X2) * (b1 - b2) | | | | | | |
| lny | Coef. | Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
| overall | | | | | | |
| group_1 | 6.277819 | .0106829 | 587.65 | 0.000 | 6.256881 | 6.298757 |
| group_2 | 6.259584 | .0160894 | 389.05 | 0.000 | 6.22805 | 6.291119 |
| difference | .0182345 | .019313 | 0.94 | 0.345 | -.0196182 | .0560873 |
| endowments | -.0905083 | .0112333 | -8.06 | 0.000 | -.1125252 | -.0684915 |
| coefficients | .0886686 | .0181903 | 4.87 | 0.000 | .0530162 | .124321 |
| interaction | .0200742 | .0081019 | 2.48 | 0.013 | .0041947 | .0359538 |
| endowments | | | | | | |
| niv_edu | -.1124002 | .0112266 | -10.01 | 0.000 | -.134404 | -.0903963 |
| exp | .0304367 | .010022 | 3.04 | 0.002 | .0107939 | .0500795 |
| exp2 | -.006463 | .0095629 | -0.68 | 0.499 | -.025206 | .01228 |
| etn_1 | .0001157 | .0003585 | 0.32 | 0.747 | -.000587 | .0008184 |
| ecivil_1 | .0069152 | .0027048 | 2.56 | 0.011 | .0016138 | .0122165 |
| ciudades | -.0091128 | .0029049 | -3.14 | 0.002 | -.0148063 | -.0034193 |
| coefficients | | | | | | |
| niv_edu | -.1288018 | .0649322 | -1.98 | 0.047 | -.2560665 | -.0015371 |
| exp | .2267059 | .0753446 | 3.01 | 0.003 | .0790332 | .3743787 |
| exp2 | -.1288062 | .0405958 | -3.17 | 0.002 | -.2083725 | -.0492399 |
| etn_1 | -.0026385 | .0025146 | -1.05 | 0.294 | -.007567 | .00229 |
| ecivil_1 | .003801 | .0105607 | 0.36 | 0.719 | -.0168977 | .0244996 |
| ciudades | -.0506806 | .0162113 | -3.13 | 0.002 | -.0824541 | -.0189072 |
| _cons | .1690889 | .0859908 | 1.97 | 0.049 | .00055 | .3376278 |
| interaction | | | | | | |
| niv_edu | .016497 | .0084215 | 1.96 | 0.050 | -8.82e-06 | .0330027 |
| exp | .0331127 | .0125442 | 2.64 | 0.008 | .0085265 | .057699 |
| exp2 | -.0374416 | .013323 | -2.81 | 0.005 | -.0635542 | -.011329 |
| etn_1 | .0001629 | .0004988 | 0.33 | 0.744 | -.0008147 | .0011405 |
| ecivil_1 | .0006797 | .0019008 | 0.36 | 0.721 | -.0030457 | .0044052 |
| ciudades | .0070635 | .0028934 | 2.44 | 0.015 | .0013926 | .0127344 |

```

Blinder-Oaxaca decomposition      Number of obs   =    6,845
                                  Model                =    linear
Group 1: mujeres = 0              N of obs 1     =    4,384
                                  N selected 1    =    4,165
Group 2: mujeres = 1              N of obs 2     =    2,461
                                  N selected 2    =    2,230

```

```

endowments: (X1 - X2) * b2
coefficients: X2 * (b1 - b2)
interaction: (X1 - X2) * (b1 - b2)

```

| lny | Coef. | Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|---------------------|-----------|-----------|--------|-------|----------------------|-----------|
| overall | | | | | | |
| group_1 | 6.277819 | .0106829 | 587.65 | 0.000 | 6.256881 | 6.298757 |
| group_2 | 6.259584 | .0160894 | 389.05 | 0.000 | 6.22805 | 6.291119 |
| difference | .0182345 | .019313 | 0.94 | 0.345 | -.0196182 | .0560873 |
| endowments | -.0905083 | .0112333 | -8.06 | 0.000 | -.1125252 | -.0684915 |
| coefficients | .0886686 | .0181903 | 4.87 | 0.000 | .0530162 | .124321 |
| interaction | .0200742 | .0081019 | 2.48 | 0.013 | .0041947 | .0359538 |
| endowments | | | | | | |
| niv_edu | -.1124002 | .0112266 | -10.01 | 0.000 | -.134404 | -.0903963 |
| exp | .0304367 | .010022 | 3.04 | 0.002 | .0107939 | .0500795 |
| exp2 | -.006463 | .0095629 | -0.68 | 0.499 | -.025206 | .01228 |
| etn_1 | .0001157 | .0003585 | 0.32 | 0.747 | -.000587 | .0008184 |
| ecivil_1 | .0069152 | .0027048 | 2.56 | 0.011 | .0016138 | .0122165 |
| ciudades | -.0091128 | .0029049 | -3.14 | 0.002 | -.0148063 | -.0034193 |
| coefficients | | | | | | |
| niv_edu | -.1288018 | .0649322 | -1.98 | 0.047 | -.2560665 | -.0015371 |
| exp | .2267059 | .0753446 | 3.01 | 0.003 | .0790332 | .3743787 |
| exp2 | -.1288062 | .0405958 | -3.17 | 0.002 | -.2083725 | -.0492399 |
| etn_1 | -.0026385 | .0025146 | -1.05 | 0.294 | -.007567 | .00229 |
| ecivil_1 | .003801 | .0105607 | 0.36 | 0.719 | -.0168977 | .0244996 |
| ciudades | -.0506806 | .0162113 | -3.13 | 0.002 | -.0824541 | -.0189072 |
| _cons | .1690889 | .0859908 | 1.97 | 0.049 | .00055 | .3376278 |
| interaction | | | | | | |
| niv_edu | .016497 | .0084215 | 1.96 | 0.050 | -8.82e-06 | .0330027 |
| exp | .0331127 | .0125442 | 2.64 | 0.008 | .0085265 | .057699 |
| exp2 | -.0374416 | .013323 | -2.81 | 0.005 | -.0635542 | -.011329 |
| etn_1 | .0001629 | .0004988 | 0.33 | 0.744 | -.0008147 | .0011405 |
| ecivil_1 | .0006797 | .0019008 | 0.36 | 0.721 | -.0030457 | .0044052 |
| ciudades | .0070635 | .0028934 | 2.44 | 0.015 | .0013926 | .0127344 |

Fuente: Modelo econométrico- INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

Tabla 9
Descomposición Oaxaca- Blinder 2 etapas

```

Blinder-Oaxaca decomposition          Number of obs   =    6,845
                                     Model              =    linear
Group 1: p02 = 1                     N of obs 1     =    4,384
                                     N selected 1   =    4,165
Group 2: p02 = 2                     N of obs 2     =    2,461
                                     N selected 2   =    2,230

```

```

endowments: (X1 - X2) * b2
coefficients: X2 * (b1 - b2)
interaction: (X1 - X2) * (b1 - b2)

```

| lny | Coef. | Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|---------------------|-----------|-----------|--------|-------|----------------------|-----------|
| overall | | | | | | |
| group_1 | 6.41794 | .0349269 | 183.75 | 0.000 | 6.349484 | 6.486395 |
| group_2 | 6.339309 | .0300602 | 210.89 | 0.000 | 6.280393 | 6.398226 |
| difference | .0786304 | .0460815 | 1.71 | 0.088 | -.0116877 | .1689484 |
| endowments | -.0853436 | .0097842 | -8.72 | 0.000 | -.1045202 | -.0661669 |
| coefficients | .1506891 | .047349 | 3.18 | 0.001 | .0578868 | .2434913 |
| interaction | .0132848 | .0125493 | 1.06 | 0.290 | -.0113114 | .037881 |
| endowments | | | | | | |
| niv_edu | -.1015296 | .0101939 | -9.96 | 0.000 | -.1215093 | -.0815499 |
| exp | .0204856 | .0114175 | 1.79 | 0.073 | -.0018923 | .0428635 |
| exp2 | -.0042898 | .0125355 | -0.34 | 0.732 | -.0288588 | .0202793 |
| etn_1 | -.0000196 | .0002266 | -0.09 | 0.931 | -.0004636 | .0004245 |
| ecivil_1 | .0054124 | .0022524 | 2.40 | 0.016 | .0009977 | .0098272 |
| ciudades | -.0054027 | .0021162 | -2.55 | 0.011 | -.0095503 | -.001255 |
| coefficients | | | | | | |
| niv_edu | -.0823442 | .1118643 | -0.74 | 0.462 | -.3015942 | .1369058 |
| exp | .188218 | .1366727 | 1.38 | 0.168 | -.0796555 | .4560915 |
| exp2 | -.096663 | .0737028 | -1.31 | 0.190 | -.2411178 | .0477917 |
| etn_1 | -.0053853 | .0057156 | -0.94 | 0.346 | -.0165877 | .005817 |
| ecivil_1 | .0014691 | .0190397 | 0.08 | 0.938 | -.035848 | .0387862 |
| ciudades | -.0247714 | .0220501 | -1.12 | 0.261 | -.0679888 | .0184461 |
| _cons | .170166 | .1551422 | 1.10 | 0.273 | -.1339072 | .4742391 |
| interaction | | | | | | |
| niv_edu | .0100168 | .0136235 | 0.74 | 0.462 | -.0166848 | .0367184 |
| exp | .0260319 | .0192464 | 1.35 | 0.176 | -.0116904 | .0637543 |
| exp2 | -.0266657 | .0205863 | -1.30 | 0.195 | -.067014 | .0136827 |
| etn_1 | .0003922 | .0008258 | 0.47 | 0.635 | -.0012263 | .0020106 |
| ecivil_1 | .0002555 | .0033114 | 0.08 | 0.939 | -.0062347 | .0067456 |
| ciudades | .0032541 | .0030187 | 1.08 | 0.281 | -.0026625 | .0091707 |

```

Blinder-Oaxaca decomposition          Number of obs   =    6,845
                                      Model              =    linear
Group 1: mujeres = 0                  N of obs 1     =    4,384
                                      N selected 1   =    4,165
Group 2: mujeres = 1                  N of obs 2     =    2,461
                                      N selected 2   =    2,230

```

```

endowments: (X1 - X2) * b2
coefficients: X2 * (b1 - b2)
interaction: (X1 - X2) * (b1 - b2)

```

| lny | Coef. | Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|---------------------|-----------|-----------|--------|-------|----------------------|-----------|
| overall | | | | | | |
| group_1 | 6.41794 | .0349269 | 183.75 | 0.000 | 6.349484 | 6.486395 |
| group_2 | 6.339309 | .0300602 | 210.89 | 0.000 | 6.280393 | 6.398226 |
| difference | .0786304 | .0460815 | 1.71 | 0.088 | -.0116877 | .1689484 |
| endowments | -.0853436 | .0097842 | -8.72 | 0.000 | -.1045202 | -.0661669 |
| coefficients | .1506891 | .047349 | 3.18 | 0.001 | .0578868 | .2434913 |
| interaction | .0132848 | .0125493 | 1.06 | 0.290 | -.0113114 | .037881 |
| endowments | | | | | | |
| niv_edu | -.1015296 | .0101939 | -9.96 | 0.000 | -.1215093 | -.0815499 |
| exp | .0204856 | .0114175 | 1.79 | 0.073 | -.0018923 | .0428635 |
| exp2 | -.0042898 | .0125355 | -0.34 | 0.732 | -.0288588 | .0202793 |
| etn_1 | -.0000196 | .0002266 | -0.09 | 0.931 | -.0004636 | .0004245 |
| ecivil_1 | .0054124 | .0022524 | 2.40 | 0.016 | .0009977 | .0098272 |
| ciudades | -.0054027 | .0021162 | -2.55 | 0.011 | -.0095503 | -.001255 |
| coefficients | | | | | | |
| niv_edu | -.0823442 | .1118643 | -0.74 | 0.462 | -.3015942 | .1369058 |
| exp | .188218 | .1366727 | 1.38 | 0.168 | -.0796555 | .4560915 |
| exp2 | -.096663 | .0737028 | -1.31 | 0.190 | -.2411178 | .0477917 |
| etn_1 | -.0053853 | .0057156 | -0.94 | 0.346 | -.0165877 | .005817 |
| ecivil_1 | .0014691 | .0190397 | 0.08 | 0.938 | -.035848 | .0387862 |
| ciudades | -.0247714 | .0220501 | -1.12 | 0.261 | -.0679888 | .0184461 |
| _cons | .170166 | .1551422 | 1.10 | 0.273 | -.1339072 | .4742391 |
| interaction | | | | | | |
| niv_edu | .0100168 | .0136235 | 0.74 | 0.462 | -.0166848 | .0367184 |
| exp | .0260319 | .0192464 | 1.35 | 0.176 | -.0116904 | .0637543 |
| exp2 | -.0266657 | .0205863 | -1.30 | 0.195 | -.067014 | .0136827 |
| etn_1 | .0003922 | .0008258 | 0.47 | 0.635 | -.0012263 | .0020106 |
| ecivil_1 | .0002555 | .0033114 | 0.08 | 0.939 | -.0062347 | .0067456 |
| ciudades | .0032541 | .0030187 | 1.08 | 0.281 | -.0026625 | .0091707 |

Fuente: Modelo econométrico- INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
Elaboración propia

Tabla 9
Descomposición Oaxaca-Blinder exponencial

Máxima verosimilitud

| | | | |
|------------------------------|---------------|---|--------|
| Blinder-Oaxaca decomposition | Number of obs | = | 6,845 |
| | Model | = | linear |
| Group 1: p02 = 1 | N of obs 1 | = | 4,384 |
| | N selected 1 | = | 4,165 |
| Group 2: p02 = 2 | N of obs 2 | = | 2,461 |
| | N selected 2 | = | 2,230 |

endowments: $(X1 - X2) * b2$
 coefficients: $X2 * (b1 - b2)$
 interaction: $(X1 - X2) * (b1 - b2)$

| lny | exp (b) | Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|---------------------|----------|-----------|--------|-------|----------------------|----------|
| overall | | | | | | |
| group_1 | 532.6257 | 5.689965 | 587.65 | 0.000 | 521.5895 | 543.8954 |
| group_2 | 523.0015 | 8.414763 | 389.05 | 0.000 | 506.7662 | 539.7569 |
| difference | 1.018402 | .0196684 | 0.94 | 0.345 | .9805729 | 1.05769 |
| endowments | .9134667 | .0102613 | -8.06 | 0.000 | .8935748 | .9338014 |
| coefficients | 1.092718 | .0198769 | 4.87 | 0.000 | 1.054447 | 1.132379 |
| interaction | 1.020277 | .0082662 | 2.48 | 0.013 | 1.004204 | 1.036608 |
| endowments | | | | | | |
| niv_edu | .8936866 | .0100331 | -10.01 | 0.000 | .8742368 | .913569 |
| exp | 1.030905 | .0103317 | 3.04 | 0.002 | 1.010852 | 1.051355 |
| exp2 | .9935579 | .0095013 | -0.68 | 0.499 | .9751091 | 1.012356 |
| etn_1 | 1.000116 | .0003586 | 0.32 | 0.747 | .9994131 | 1.000819 |
| ecivil_1 | 1.006939 | .0027236 | 2.56 | 0.011 | 1.001615 | 1.012291 |
| ciudades | .9909286 | .0028785 | -3.14 | 0.002 | .9853028 | .9965866 |
| coefficients | | | | | | |
| niv_edu | .8791482 | .057085 | -1.98 | 0.047 | .7740905 | .9984641 |
| exp | 1.254461 | .0945169 | 3.01 | 0.003 | 1.08224 | 1.454088 |
| exp2 | .8791443 | .0356896 | -3.17 | 0.002 | .8119045 | .9519527 |
| etn_1 | .997365 | .002508 | -1.05 | 0.294 | .9924616 | 1.002293 |
| ecivil_1 | 1.003808 | .010601 | 0.36 | 0.719 | .9832442 | 1.024802 |
| ciudades | .9505822 | .0154101 | -3.13 | 0.002 | .9208537 | .9812705 |
| _cons | 1.184225 | .1018325 | 1.97 | 0.049 | 1.00055 | 1.401619 |
| interaction | | | | | | |
| niv_edu | 1.016634 | .0085615 | 1.96 | 0.050 | .9999912 | 1.033553 |
| exp | 1.033667 | .0129666 | 2.64 | 0.008 | 1.008563 | 1.059396 |
| exp2 | .9632507 | .0128334 | -2.81 | 0.005 | .9384232 | .9887349 |
| etn_1 | 1.000163 | .0004989 | 0.33 | 0.744 | .9991856 | 1.001141 |
| ecivil_1 | 1.00068 | .0019021 | 0.36 | 0.721 | .9969589 | 1.004415 |
| ciudades | 1.007089 | .0029139 | 2.44 | 0.015 | 1.001394 | 1.012816 |

Fuente: Modelo econométrico- INEC 2019 / Tabulados ENEMDU
 Elaboración propia

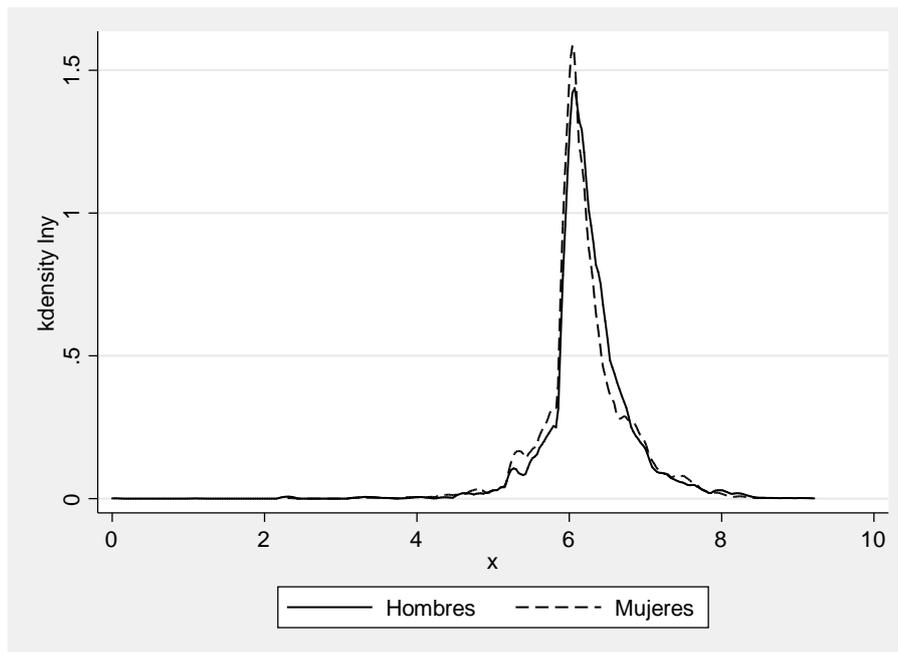
Anexo 2: “Figuras”

Figura 1. Gráfico de Kernel

Fuente: Modelo econométrico- INEC 2019 / Tabulados ENEMDU

Anexo 13: Encuesta

| <p>Objetivo: Determinar con el formulario si existe discriminación salarial en las mujeres según su nivel de instrucción, así como las causas principales. Todos los datos recogidos en este cuestionario son de carácter anónimo y serán tratados de manera confidencial</p> | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------------------|----|--------------------------|
| Marque dentro de la casilla: | | | | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| MÓDULO 1. CONTROL DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. IDENTIFICACION DEL FORMULARIO | | | | | | | | | | | encuesta | | |
| 1.2. FECHA | | | | | | | | | | | | | |
| | | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | | |
| | | D | D | M | M | A | A | A | A | | | | |
| 1.3. PROVINCIA | | | | 1.4. CANTÓN | | | | 1.5. PARROQUIA | | | | | |
| MÓDULO 2. IDENTIFICACIÓN | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. ¿CUÁL NACIONALIDAD TIENE USTED? | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | <input type="checkbox"/> | | 1. Ecuatoriana | | | | | | | |
| | | | | <input type="checkbox"/> | | 2. Colombiano/a | | | | | | | |
| | | | | <input type="checkbox"/> | | 3. Otra ¿Cuál? | | | | | | | |
| 2.2. SEXO | | | | | | | | | | | | | |
| | | <input type="checkbox"/> | Hombre | <input type="checkbox"/> | Mujer | | | | | | | | |
| 2.3. EDAD (Años cumplidos) | | | | | | | | | | | | | |
| | | <input type="text"/> | <input type="text"/> | | | | | | | | | | |
| 2.4. ¿ESTADO CIVIL? | | | | | | | | | | | | | |
| Casado/a | | <input type="checkbox"/> | Separado/a o Divorciado/a | | <input type="checkbox"/> | Soltero/a | | <input type="checkbox"/> | Unión libre | | <input type="checkbox"/> | | |
| 2.5. ¿TIENE HIJOS? | | | | | | | | | | | | | |
| SI | | <input type="checkbox"/> | NO | | <input type="checkbox"/> | | | | | | | | |
| Pase a la 2.7 | | | | Pase al siguiente modulo | | | | | | | | | |
| 2.6. ¿DE QUE EDAD SON SUS HIJOS? | | | | | | | | | | | | | |
| hijos menores de 5 años | | <input type="text"/> | | | | | | | | | | | |
| hijos entre 6 y 10 años | | <input type="text"/> | | | | | | | | | | | |
| hijos entre 11 y 15 años | | <input type="text"/> | | | | | | | | | | | |
| hijos con más de 15 años | | <input type="text"/> | | | | | | | | | | | |
| MÓDULO 3. INGRESOS | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1. ¿A QUÉ SE DEDICABA PRINCIPALMENTE ? | | | | | | | | | | | | | |
| Agricultura, ganadería, pesca | | | | <input type="text"/> | Mecánica | | | | <input type="text"/> | | | | |
| Manufactura (elaboración) | | | | <input type="text"/> | Construcción | | | | <input type="text"/> | | | | |
| Ventas al por mayor y menor | | | | <input type="text"/> | Ventas informales - ambulantes | | | | <input type="text"/> | | | | |
| Profesionales (médicos, profesores, etc.) | | | | <input type="text"/> | Servicios de salud | | | | <input type="text"/> | | | | |
| Peluquería y belleza | | | | <input type="text"/> | Servicios de alimentos y bebidas | | | | <input type="text"/> | | | | |
| Otro: ¿Cuál? | | | | | | | | | | | | | |
| 3.2. ¿CUÁNTO DINERO GANA EN MES? | | | | | | | | | | | | | |
| Por debajo de USD 200 | | <input type="text"/> | Entre USD 801 y USD 1200 | | | | <input type="text"/> | | | | | | |
| Entre USD 201 y USD 400 | | <input type="text"/> | Por encima de USD 1201 | | | | <input type="text"/> | | | | | | |
| Entre USD 401 y USD 800 | | <input type="text"/> | | | | | | | | | | | |
| 3.3. ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJA A LA SEMANA ? | | | | | | | | | | | | | |
| Menos de 20 horas | | <input type="checkbox"/> | Entre 21 y 39 horas | | <input type="checkbox"/> | 40 horas | | <input type="checkbox"/> | Más de 40 horas | | <input type="checkbox"/> | | |
| MÓDULO 4. EDUCACIÓN | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1. ¿SABE LEER Y ESCRIBIR? | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| 4.2. ¿CUÁL ES EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN MÁS ALTO QUE APROBÓ ? | | | | | | | | | | | | | |
| Ninguno | | | | <input type="text"/> | Educación secundaria | | | | <input type="text"/> | | | | |
| Centro de Alfabetización | | | | <input type="text"/> | Bachillerato | | | | <input type="text"/> | | | | |
| Jardín de infantes | | | | <input type="text"/> | Superior no universitario | | | | <input type="text"/> | | | | |
| Primaria | | | | <input type="text"/> | Superior universitario | | | | <input type="text"/> | | | | |
| Educación básica | | | | <input type="text"/> | Postgrado | | | | <input type="text"/> | | | | |
| 4.3. ¿ESTA ESTUDIANDO ACTUALMENTE? | | | | | | | | | | | | | |
| SI | | <input type="checkbox"/> | NO | | <input type="checkbox"/> | | | | | | | | |

| MÓDULO 5. INTEGRACIÓN - DISCRIMINACIÓN | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 5.1. ¿SABE QUE ES LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO ? | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> | |
| 5.2. ¿CREE QUE LA MUJER AÚN HOY EN DÍA SUFRE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO? | | <input type="checkbox"/> | SI | NO | <input type="checkbox"/> |
| 5.3. ¿EN QUÉ SITUACIONES SE HACE EVIDENTE DICHA DISCRIMINACIÓN? | | | | | |
| Trabajo | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Institución educativa | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Establecimiento de salud | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Espacios públicos | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Instituciones privadas | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Comunidad o barrio | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Otro: ¿Cuál? | <input type="checkbox"/> | | | | |
| 5.4. ¿CREE QUE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER SE HA MANTENIDO, HA MEJORADO, AVANZADO, O HA DISMINUIDO EN SU ROL EN LA SOCIEDAD A TRAVÉS DEL TIEMPO? | | | | | |
| Se ha mantenido | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Ha mejorado y avanzado | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Ha disminuido | <input type="checkbox"/> | | | | |
| 5.5. ELIJA LA RESPUESTA ADECUADA PARA INDICAR EN QUÉ MEDIDA ESTÁ DE ACUERDO CON LAS DECLARACIONES. | | | | | |
| | Muy de acuerdo | De acuerdo | Neutro | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| He experimentado discriminación de género en el lugar de trabajo. | <input type="checkbox"/> |
| En el lugar de trabajo no consideran el género al delegar la asignación de trabajo. | <input type="checkbox"/> |
| El género influye en mi profesión. | <input type="checkbox"/> |
| Los compañeros en el lugar de trabajo tratarían de manera diferente debido al género. | <input type="checkbox"/> |
| Hay brechas salariales entre el mismo nivel en el lugar de trabajo por el género. | <input type="checkbox"/> |
| Se a negado injustamente un aumento salarial en el lugar de trabajo. | <input type="checkbox"/> |
| Se siente satisfecho en su lugar de trabajo actual. | <input type="checkbox"/> |
| Se siente satisfecho con su salario actual. | <input type="checkbox"/> |
| 5.6. ¿A SENTIDO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DIRIGIDO A USTED ? | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> | |
| | Pase a la pregunta 5.7 | | Termina el cuestionario | | |
| 5.7. ¿EN QUE LUGARA SENTIDO LA DISCRIMINACIÓN? | | | | | |
| Trabajo | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Institución educativa | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Establecimiento de salud | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Espacios públicos | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Instituciones privadas | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Comunidad o barrio | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Otro: ¿Cuál? | <input type="checkbox"/> | | | | |
| 5.8. SI A SENTIDO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO ¿EN QUÉ SENTIDO SINTIÓ LA DISCRIMINACIÓN? | | | | | |
| Diferencia de salario | <input type="checkbox"/> | Pase a la pregunta 5.9 | | | |
| Diferencia en la carga horaria | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Menos oportunidades de capacitación | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Menos oportunidades de desarrollarse profesionalmente | <input type="checkbox"/> | | | | |
| Menos oportunidades de acceder a cargos altos | <input type="checkbox"/> | | | | |
| 5.9. ¿CÓMO SE SINTIÓ?, EN UNA ESCALA DEL 1 AL 5 (1-“NADA” / 5-“MUCHO”) USTED QUE TAN (LEER EMOCIÓN) SE SINTIÓ: | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tenso | <input type="checkbox"/> |
| Inquieto | <input type="checkbox"/> |
| Triste | <input type="checkbox"/> |
| Desanimado | <input type="checkbox"/> |
| Solo | <input type="checkbox"/> |
| Molesto | <input type="checkbox"/> |
| Rebelde | <input type="checkbox"/> |
| Inseguro | <input type="checkbox"/> |

Anexo 14: Entrevista

Entrevista

Presentación:

Buenos días/tardes, mi nombre es _____ estudiante de la Universidad Andina Simón Bolívar de la Maestría de gerencia para el desarrollo y en esta ocasión estoy realizando una investigación para determinar la discriminación salarial de las mujeres en el Ecuador según su nivel de instrucción, su aporte es muy importante para el desarrollo del mismo y me gustaría pedirle que me ayude con un momento para esta entrevista.

- ¿Me podría indicar qué es para Ud. la discriminación salarial?
- ¿Cuáles son las principales razones por las que se da la discriminación salarial?
- ¿Ud. Cree que en los últimos años la discriminación salarial se ha mantenido igual o aumentado?
- ¿A quién afecta principalmente la discriminación salarial? y ¿por qué?
- ¿Existe en el Ecuador igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral? ¿Por qué?
- ¿El nivel de instrucción incide en la discriminación laboral?
- ¿Ud. Conoce cuáles son los principales factores de desigualdad en los salarios en el país?
- ¿Ud. Considera que el acceso a cargos directivos realizan algún tipo de discriminación hacia las mujeres?
- ¿Ud. Está de acuerdo que el salario sea igualitario tanto en hombres como mujeres?
- ¿Conoce la propuesta del gobierno para erradicar la discriminación salarial? como por ejemplo la Agenda Nacional para la igualdad de las mujeres y personas LGBTI.
- Ud. Está de acuerdo o en desacuerdo con las políticas implementadas para la erradicación de la discriminación salarial, como por ejemplo la Agenda Nacional para la igualdad de las mujeres y personas LGBTI?
- Para Ud. Es importantes ¿la igualdad de género en el lugar de trabajo u organización?