

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
INSTITUTO DE CIENCIAS HUMANÍSTICAS Y ECONÓMICAS



TESIS DE GRADO

Previo a la obtención del título de:

ECONOMISTA EN GESTIÓN EMPRESARIAL
Especializaciones: FINANZAS Y MARKETING

Tema:

**DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE
LA MUJER Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO
EN EL ECUADOR: UN ANÁLISIS EMPÍRICO**

Autoras:

TATIANA TASIGCHANA VILLEGAS.
LORENA TRIVIÑO FUENTES.

Director:

M.Sc. JOSÉ LUIS CASTILLO

Guayaquil – Ecuador
2003

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de esta Tesis de Grado, nos corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la Escuela Superior Politécnica del Litoral”

Tatiana Tasigchana Villegas

Lorena Triviño Fuentes

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.

Dr. Hugo Arias
Presidente del Tribunal

M.Sc. José Luis Castillo
Director de Tesis

Econ. Fausto García Balda
Vocal Principal

Econ. Carlos Xavier Dyer
Vocal Principal

AGRADECIMIENTO

En primer lugar le damos gracias a DIOS por habernos permitido llegar a este momento y darnos la fuerza para seguir adelante en los momentos difíciles; a nuestros padres por el apoyo y comprensión que nos han brindado desde que nacimos y por hacer posible el alcanzar esta meta; a nuestro Director, M.Sc. José Luis Castillo quien con su entusiasmo y conocimientos acerca del tema nos brindó su ayuda y despejó todas las dudas que teníamos; a nuestros amigos quienes durante la carrera hicieron que nuestros días en la universidad sean amenos y divertidos, pero en especial a nuestro gran amigo Luis Bolívar Barragán quien siempre estuvo a nuestro lado para compartirnos sus amplios conocimientos de Econometría.

LORENA y TATIANA

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	07.
I PARTICIPACIÓN FEMENINA ECUATORIANA EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.	
1.1 Consideraciones sobre la participación de la mujer.....	10.
1.2 Evolución de la actividad femenina en el Ecuador y Latinoamérica.....	12.
1.3 Institucionalidad del enfoque de Género en las políticas laborales y económicas.....	14.
II ESTUDIOS SOBRE PARTICIPACIÓN Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN ECUADOR Y EL MUNDO.	
2.1 Ecuador.....	22.
2.2 América.....	23.
2.3 Europa.....	27.
III MARCO TEÓRICO.	
3.1 Participación laboral.....	29.
3.1.1 Modelo Ocio – Consumo.....	31.
3.1.2 Determinantes de la participación.....	34.
3.2 Discriminación por Género.....	38.
3.2.1 Tipos de discriminación.....	38.
3.2.2 Modelos de discriminación.	40.
3.3 Factores de capital humano como determinantes de las diferencias salariales entre géneros.....	44.
3.3.1 Niveles educativos y diferencias salariales.....	46.
3.3.2 Experiencia de trabajo y diferencias salariales.....	47.

IV METODOLOGÍA.	
4.1 Modelo econométrico.....	49.
4.1.1 Modelo de Descomposición de Blinder y Oaxaca..	50.
4.1.2 Modelo de Sesgo Selección de Heckman.....	52.
4.2 Descripción de los datos.....	54.
4.2.1 Base.....	54.
4.2.2 Características de la muestra.....	55.
V RESULTADOS.....	56.
VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	68.
VII ANEXOS.....	72.
VIII BIBLIOGRAFÍA.....	94.

INTRODUCCIÓN

Este estudio sobre **DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN EL ECUADOR** se ha desarrollado con el objetivo de determinar cuál es la participación de la mujer ecuatoriana en la actividad económica del país y si existe o no discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Como antesala al tema, se ha considerado importante traer a colación el artículo 22.6 de la Constitución Política del Ecuador, la cual dispone:

Se declara la igualdad jurídica de los sexos. La mujer tiene iguales derechos y oportunidades que el hombre en todos los órdenes de la vida especialmente, en lo económico, laboral, civil, político, social y cultural. El Estado adoptará las medidas necesarias para hacer efectivo este derecho y eliminar toda discriminación.

Las mujeres han participado en el desarrollo socioeconómico de Ecuador ya sea en el trabajo doméstico como en las actividades dedicadas al mercado económico, dicha contribución siempre ha estado condicionada por los cambios generales del desarrollo, así como por su propia condición de género, de tal forma, la

participación de las mujeres en el desarrollo adquiere visibilidad fundamentalmente cuando puede medirse como actividad económica, pero resulta un problema cuando en ciertos ámbitos, como el agrícola, las tareas domésticas y las dirigidas al mercado no se distinguen fácilmente, por lo tanto los medios de encuesta y las declaraciones de las propias mujeres se inclinan a considerar que las mujeres rurales son sólo dueñas de casa lo cual va a influir en los datos de los censos, ya que indicará que la participación de la mujer es más reducida.

La inclinación a considerar a las mujeres como económicamente inactivas procede también de antiguas razones culturales, según las cuales se les atribuye a ellas la responsabilidad del trabajo doméstico y a los hombres la actividad considerada pública y propiamente económica. Y aunque esa división se ha flexibilizado, hasta hoy se supone socialmente que las mujeres deben realizar las tareas domésticas, más allá de que participen o no en el mercado laboral.

Una proporción de la población femenina ha trabajado siempre para el mercado económico. La visibilidad de esta circunstancia en Ecuador se ha ido haciendo mayor conforme las mujeres se han ocupado como asalariadas y han incrementado su actividad mercantil no asalariada, tanto en las zonas urbanas como en las rurales, se estima que más de un tercio de la fuerza laboral de Ecuador está constituida por mujeres.

Para la realización de este estudio se determinarán las diferencias por factores de capital humano y aquellas atribuidas a discriminación. En cuanto a la metodología a utilizarse será la descomposición de Oaxaca (1973) usando ecuaciones de ingreso de Mincer estimadas con el método de Heckman (1974). La información se obtiene de la Encuesta de Condiciones de Vida de 1998 (INEC con apoyo técnico del Banco Mundial), se tomará en cuenta toda la población. El trabajo se

divide en seis capítulos. En el primer capítulo se expone la participación femenina ecuatoriana en la actividad económica. En el segundo se encuentran estudios realizados alrededor del mundo utilizando una metodología semejante a la de este trabajo para la determinación de la participación laboral de la mujer y la discriminación que existe en los diferentes países considerados. En el tercero se presenta el marco teórico. En el cuarto capítulo se explica la metodología a utilizarse. En el quinto capítulo se presentan los resultados de las estimaciones. Finalmente, en el último capítulo se encontrarán las conclusiones y recomendaciones.

I. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER ECUATORIANA EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.

1.1 CONSIDERACIONES SOBRE LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LA MUJER.

Durante las últimas décadas, se han presentado muchas demandas en torno al trabajo poco revalorizado realizado por el género femenino, además de las constantes condiciones de desigualdad en lo referente no solo a salarios sino a las precarias condiciones de trabajo e inseguridades que ellas deben enfrentar en dichos sitios de trabajo. Las labores cotidianas que desarrollan las mujeres para la auto subsistencia han sido consideradas a lo largo de la historia casi improductivas y subestimadas, sin embargo hoy es reconocido por muchos e incluso es tema de debates que las mujeres han sido protagonistas de hechos decisivos para la supervivencia de la población y para el combate a la pobreza no solo asumiendo el rol de madre y en muchos de los casos la jefatura del hogar sino además tomando parte de la actividad económica formal o informal como medio de subsistencia de su familia, y de esta manera ha contribuido a la economía de los países. Según datos de una investigación realizada en 1994 por la CEPAL¹, si se cuantificara al menos 56 horas semanales de trabajo doméstico, se estaría contribuyendo hasta con

¹ Comisión Económica de América Latina y el Caribe

un 40% del Producto Interno Bruto de nuestro país. De esta manera se produce un ajuste invisible a cargo de las mujeres, el mismo que no está contabilizado ni reconocido por las estadísticas nacionales pero que da cuenta de la sobrecarga de su trabajo remunerado y no remunerado.

La creciente participación económica de las mujeres ha tenido lugar tanto en la década de crecimiento de los años setenta, como en la de crisis económica de los ochenta, a pesar de que en esta última las mujeres han enfrentado serias dificultades para acceder al mercado de trabajo, con tasas de desempleo que han doblado las presentadas para el género opuesto.

En 1979 el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) realizó encuestas que captaban cifras de empleo tanto en la ciudad como en el campo. De acuerdo a éstas cifras se pudo ver que la participación laboral de las mujeres era de un 33% en el área urbana y un 36% en el área rural. Según el Censo de Población de 1990 la PEA (Población Económicamente Activa) estaba formada por un 26% de mujeres y un 74% de varones. A su vez, en la PEI (Población Económicamente Inactiva) el 77% lo conformaban las mujeres mientras que sólo el 23% los varones; de estos porcentajes de población inactiva el 79% de los varones eran estudiantes mientras que entre las mujeres el 72% se dedicaban a los quehaceres domésticos. En lo que coinciden todos los registros, censos y encuestas, es en que la participación laboral de las mujeres ha crecido notablemente en los últimos veinte años. Aunque las mujeres ecuatorianas han mejorado sustantivamente su situación educativa, en especial aquellas que forman parte de la PEA, aún existe una diferencia muy marcada en el campo remunerativo entre éstas y el género masculino, caracterizada por un salario inferior para mujeres con dotaciones de capital humano iguales a las de los varones. Todo indica que estas dificultades guardan cada vez menos relación con la educación formal de las

mujeres ecuatorianas, y más con los condicionamientos culturales aún existentes, que tienden a identificar la fuerza de trabajo femenina como secundaria y complementaria de la masculina.

1.2 EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD FEMENINA EN EL ECUADOR Y LATINOAMÉRICA.

Un estudio reciente del Banco Mundial señala que Las mujeres de América Latina y el Caribe han logrado grandes avances en materia de equidad, pero los patrones sociales tradicionales siguen limitando su participación en el mercado laboral y hacen que las familias usen los recursos de manera ineficiente en su lucha contra la pobreza.

A finales de los 70's y a inicios de los 80's por razones que se relacionan con la mencionada división sexual del trabajo, las mujeres tienden a ejercer ocupaciones diferentes a las realizadas por los hombres. El trabajo de la mayor parte de las mujeres se concentra en un pequeño número de ocupaciones relacionadas con los servicios y las artesanías, en industrias químicas, plásticas, alimenticias y en líneas como el montaje y ensamblaje de productos. La razón principal por la cual la mujer es aceptada en este tipo de actividades es la forma de remuneración ofrecida: a plazo fijo, por tarea, destajo, trabajo a domicilio, contratos eventuales u ocasionales, contratos de maquila, etc.. que no tienen la estabilidad mínima de un año establecida en el Art. 14 del Código de Trabajo, en donde únicamente perciben el salario básico y no las bonificaciones ni las compensaciones.

Sin embargo, destaca -como en otros países de América Latina- la apreciable proporción de tecnólogas y profesionales. No obstante, al igual que en otros ámbitos de la vida social, en cargos de dirección y poder empresarial las mujeres tienen un porcentaje muy bajo de ocupación de estos puestos.

Aunque la participación de la mujer en la economía formal ha aumentado de manera continua, todavía existen obstáculos que afectan sobre todo a las áreas rurales y a las mujeres indígenas donde se presenta altas tasas de fertilidad y en consecuencia mayor número de dependientes que dificultan que éstas ingresen a la actividad económica.

1.3 INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS LABORALES Y ECONÓMICAS.

En la actualidad, en América Latina, ha habido una aceptación cada vez mayor acerca de la importancia de incorporar transversalmente un enfoque hacia el género tanto en las políticas públicas como en las instituciones de desarrollo, todo ello como una condición necesaria para alcanzar un desarrollo integral, eficaz y equitativo para los países. No obstante, aún no existen suficientes experiencias en este campo sobre como llevar a cabo prácticamente este proceso².

En respuesta ante esta necesidad, el proyecto CEPAL-GTZ “Institucionalización del enfoque de género en la CEPAL y Ministerios

² Memorias del Seminario Internacional Políticas de Género y Empleo.

sectoriales”³, se propuso fortalecer el proceso de institucionalización del enfoque de género en la formulación de políticas en el ámbito económico-laboral. Esto se llevó a cabo mediante la aplicación de una estrategia metodológica participativa, flexible y sensible a las situaciones y ritmos de los países, así como a las peculiaridades de los sectores económicos involucrados, lo cual lo ha caracterizado como un proyecto dinámico y complejo, donde el liderazgo y las decisiones están en manos de las instituciones de cada país.

Desde esta óptica, para la construcción de una política de mujer y empleo se deben asumir que hay dos focos de problemas principales: a) cómo hacer para que las mujeres con sus múltiples actividades de carácter familiar se incorporen al mercado laboral formal, b) cómo hacer para que las condiciones laborales sean lo más favorables posible, ante esta disyuntiva el rol del Estado es de vital importancia.

La institucionalización hace referencia a los objetivos y actividades de las propias organizaciones, tanto como al conjunto de reglas formales (leyes, regulaciones, acuerdos, convenios) e informales (ética, confianza) y sus mecanismos de ejecución al interior del Estado y en relación con la sociedad civil. Los fines que se persiguen son la equidad social, mayores oportunidades en el ámbito económico-laboral para los individuos y superación de la pobreza.

En cuanto al empleo, las oportunidades de la mujer en el campo laboral están sujetas a lo que se considera su función "apropiada" dentro de la

³ Para información acerca del proyecto visitar el sitio www.eclac.cl/mujer/proyectos/gtz/default.htm

sociedad, es decir que se limitan las opciones de ella a través de estereotipos negativos, tales como la prohibición del trabajo nocturno la cual ha sido subsanada mediante modificación al Código Laboral, otra reforma que se dio es la ampliación de la licencia por maternidad de ocho a doce semanas, estableciendo que no se puede dar por terminado el contrato de trabajo por causa de embarazo de la mujer trabajadora, y requiriendo que las empresas que cuentan con más de 35 trabajadoras establezcan el servicio de guardería infantil.

Otro aspecto que se considera en el Código Laboral es que la remuneración debe ser igual por trabajo de igual, en la realidad las mujeres habitualmente reciben salarios más bajos que los hombres que realizan el mismo trabajo, las mujeres siguen estando subrepresentadas en la fuerza laboral. Aunque el número global de mujeres en cargos rectores en el sector privado sigue creciendo, ese crecimiento es muy limitado como porcentaje del total. En sus observaciones, el Gobierno manifestó que aunque el requisito de igual remuneración por igual trabajo se aplica en general en el sector público, "no se lo observa debidamente en la empresa privada ya que existen diferencias salariales que perjudican a las mujeres". El Gobierno observó que, en algunos casos, se advierte cierta preferencia en contratar a hombres, para evitar los requisitos de las disposiciones sobre licencia por maternidad.

Un diagnóstico realizado por la CEPAL, indica que la Institucionalidad de género es aún incipiente en las políticas laborales y económicas. Los fondos y programas para mejorar las condiciones laborales de las mujeres continúan estando concentrados en proyectos de tipo asistencial y/o en aquellos que las apoyan fundamentalmente en su rol de madres-esposas pero no de agentes económicos. De esta forma, aún cuando la economía figura como un área

destinataria para el trabajo por la igualdad de género en muchos de los países, e incluso es lo más ampliamente considerado en los planes de igualdad de oportunidades, como en el caso de nuestro país, la formulación y ejecución de políticas y la asignación de recursos con impacto en lo laboral y económico son muy limitadas. Ello también responde a problemas muy comunes a los que se enfrentan los países latinoamericanos: 1) mercado laboral inestable y generador de incertidumbre para la población 2) crecientes niveles de desempleo y subempleo 3) desregulación sobre los impactos negativos en la calidad de empleo 4) políticas laborales ausentes o muy limitadas.

Un punto que es decisivo a la hora de realizar un estudio de carácter sociológico lo constituye los datos a emplearse. Sin embargo en nuestro país existe déficit no solo en cuanto a la información desagregada por sexo, sino también sobre la información de los sectores económicos. A pesar de ello se han logrado hacer ciertos estudios, y las dos conclusiones más importantes que se han obtenido de ellos son: 1) los períodos de crecimiento económico y de mayor generación de empleo no implican disminución de las desigualdades sociales y 2) las mayores brechas de género en el empleo están acompañadas de mayores niveles de capacitación de las mujeres, respecto de los varones, lo que conduce a una reflexión acerca de qué es lo que genera este tipo de situaciones.

Uno de los proyectos ejecutados por la CEPAM (Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer) en nuestro país es la conformación de la CFEMO (Centro de Formación Empresarial para Mujeres) en la zona sur de Quito, que ha desarrollado su línea de atención en la capacitación y asistencia técnica en gestión de negocios, con el objetivo de inducir hacia la formación de empresas en el sector turístico en cooperación con el

Municipio de Quitumbe (Quito). Con dicho proyecto no solo se incorpora un enfoque de género sino que además se conduce a la mujer hacia mejores perspectivas dentro del mercado laboral⁴.

De todo lo anteriormente mencionado acerca de la Institucionalidad y el enfoque del género, es muy importante resaltar que no se puede determinar un marco teórico y técnico común para todos los países entorno al género debido a la diversidad de orígenes, diversidad de contextos y formas de entender el trabajo de las mujeres y su relación con organismos mixtos cuya especialidad es el trabajo productivo o de investigación y no el de trabajo con enfoque de género. Sin embargo experiencias en otros países hacen hincapié en la capacitación de la mujer como el punto clave para romper mitos y estereotipos dentro de una sociedad caracterizada como machista, sociedad en la que las mujeres poseen una desventaja histórica ante los hombres que las limita acceder con mayor libertad y garantías al campo laboral. Aún persiste el miedo en la mayoría de las mujeres en la toma de decisiones, pues la toma de decisiones de ellas, está mediada por la voluntad de los hombres. Los hombres perpetúan una práctica que consiste en ceder a las mujeres la facultad de tomar “pequeñas” decisiones, aquellas con relación al hogar, mientras ellos mantienen el derecho a tomar las “grandes y más importantes” decisiones (Comprar, vender, invertir, disponer de propiedades) y desempeñarse en el ámbito público (representar a la familia, participación política entre otras...)

La persistencia del patriarcado y machismo sugiere trabajar con estrategias puntuales para romper la resistencia de los hombres en aceptar los derechos

⁴ Tomado de Actividades de la OIT para la igualdad de Género en América Latina y presentación del programa “ GENERO, POBREZA Y EMPLEO ”

de las mujeres y su nuevo rol en la producción y su relación con el mercado, sin que vean a estos proyectos como “instrumentos de desestabilización cultural” o dicho con otras palabras una amenaza a su rol tradicional de dominio.

En sus observaciones del 19 de marzo de 1997, el Gobierno informó que había incorporado en su Plan Nacional de Desarrollo un conjunto de políticas y metas basado en las prioridades establecidas durante la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 1995), dirigidas a disminuir la pobreza, eliminar la violencia contra la mujer e incrementar la participación de la mujer en el desarrollo, la política y en el proceso de la toma de decisiones. La Dirección Nacional de la Mujer ha diseñado un conjunto de políticas para promover la igualdad de oportunidades de la mujer, las cuales tienen carácter normativo para el sector público y sirven como referencia para el sector privado. En la práctica, aunque la condición de la mujer ante la ley ecuatoriana y ante la sociedad ha evolucionado, persiste el trato discriminatorio en algunos casos, lo que entorpece la capacidad de la mujer para disfrutar sus derechos humanos cabalmente y en condiciones de igualdad.

En 1998 la Asamblea Nacional Constituyente aprobó reformas constitucionales que garantizan los derechos de las mujeres. Las reformas introducidas se refieren a los Derechos Fundamentales, Educación, Comunicación, Salud, Mujer y Familia, Trabajo, Participación Política, Propiedad, Políticas Públicas, Defensores Públicos. Los textos aprobados otorgan un marco jurídico que permite institucionalizar políticas públicas de Estado que propendan al desarrollo equilibrado hombre-mujer.

En los últimos años se han realizado varios esfuerzos para una sensibilización de género en las instituciones gubernamentales. El Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), es la institución encargada de integrar el enfoque de género en las políticas estatales, con el fin de lograr un impacto positivo en la situación de las mujeres y mejorar las relaciones sociales entre ellas y los varones. Siendo organismo del Estado, ha conformado su Directorio acogiendo a representantes del movimiento de mujeres. Ha desarrollado una capacidad técnica e institucional para cumplir su misión y está desplegando un conjunto de actividades en distintas instancias del Estado (Ministerios, Secretaría de la Presidencia, Instituciones Públicas), con el fin de impulsar la equidad de género. De esta manera, en las instituciones públicas, se está propiciando un acercamiento al tema y las políticas públicas con enfoque de género están en proceso de formulación.

En el país existen alrededor de 60 Organizaciones No Gubernamentales (ONG) especializadas en la temática de género, unas dedicadas al combate de la violencia contra las mujeres y a la promoción de sus derechos, y otras a la ejecución de proyectos de desarrollo con enfoque de género. Las organizaciones del movimiento de mujeres están agrupadas en dos grandes instancias, la Coordinadora Política de Mujeres Ecuatorianas y el Foro Permanente de la Mujer Ecuatoriana. Estas tienen un nivel de representación importante, abarcando a organizaciones de base, a núcleos provinciales de mujeres y a organismos especializados en la promoción y defensa de los derechos específicos de las mujeres. Estos espacios propios de las mujeres han contribuido de manera significativa a la constitución del sujeto social mujer, lo que ha permitido que las mujeres se integren en mejores condiciones en los espacios mixtos con propuestas propias, y que la temática de género se coloque en la agenda pública.

Por tanto se podría concluir que institucionalización, implica una modificación de la legislación laboral en pro de una mejora en la igualdad de condiciones para las mujeres, igualdad que implica una mayor participación de la mujer en la actividad económica formal de nuestro país, en la cual la palabra *participación* no es igual a informarles a las personas involucradas, no es igual a consulta, no es compartir costos, no es aparecer en las fotografías de los eventos. Participación es igual a conquistar conocimientos, habilidades, facultades y capacidades para ser parte de los que toman decisiones, es tener acceso por igual a todos los recursos, es gozar de los beneficios de los trabajos, donde participación es dar y recibir en pie de igualdad.

II. ESTUDIOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL⁵.

2.1 ECUADOR.

Para el caso de Ecuador no se han realizado estudios enfocados directamente en la discriminación salarial, sin embargo en un estudio denominado “*Pobreza Empleo y Equidad en Ecuador: Perspectivas para el desarrollo humano sostenible*” elaborado por Dr. Carlos Larrea⁶, Econ. Jeannette Sánchez⁷ y el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas en el año 2002 , se elabora un análisis de la situación laboral desde la perspectiva del género. La metodología empleada para esta sección fue la estimación de un modelo de regresión no lineal para establecer las variables determinantes del salario, se utilizaron datos de la Encuesta de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano (BCE 1998-2001). Los resultados obtenidos conllevaron a las siguientes conclusiones:

⁵ Ver resumen de estudios en Anexo 1.

⁶ Egresado de Ingeniería Civil de la Universidad Central del Ecuador; Filosofía en la Universidad Católica del Ecuador; Doctor en Pensamiento Social y Político por la Universidad de York, Canadá.

⁷ Master en economía y Master en Planificación Urbana y Regional en Austin, Texas

a) A igualdad de otras condiciones (educación, experiencia laboral, inserción laboral, posición como jefe de familia) los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres en un 16 %. **b)** Los retornos educacionales son crecientes, de forma tal que el incremento de salarios por cada año de estudio alcanza sus valores más altos en la instrucción superior y de postgrado, siendo bajo para niveles primario y secundario. **c)** La crisis del año 1998 ha conducido a un deterioro de aproximadamente el 33 % de los salarios, en condiciones similares de calificación, experiencia, etc. **d)** Los retornos educacionales son considerablemente inferiores en el sector informal y en el empleo público que en el sector privado moderno.

Como puede observarse el análisis carece de profundidad, sin embargo servirá para establecer algunas comparaciones con los resultados que se obtengan de este estudio.

2.2 AMÉRICA.

En varios países de América Latina tales como Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, Uruguay y Perú se han realizado algunos estudios para evidenciar la existencia de discriminación salarial. Todos estos países tienen similares culturas y valores por lo que se podrán comparar entre sí. También en Norte América se han realizado trabajos parecidos, sin embargo ellos poseen otra cultura y costumbres, además las leyes de trabajo son muy diferentes a las de América Latina.

Jorge Paz, en 1998a mostró la gran similitud de las brechas genéricas de remuneraciones entre Buenos Aires y el conjunto de aglomerados

denominado Noroeste Argentino en dicho estudio en 1997 las disparidades estimadas, favorables para los hombres, oscilaban entre un 22% y un 30% respectivamente. En 1999 el mismo autor realiza un estudio, “*La Brecha entre géneros en Jujuy y Salta*”, para los años impares del período 1991-1997. La metodología usada fue de la descomposición de ecuaciones mincerianas sugerida por Oaxaca, y luego la diferencia aritmética entre dichas ecuaciones (considerada como brecha bruta) fue ajustada ponderando los retornos femeninos con las medias muestrales masculinas o viceversa. La diferencia bruta de ingresos entre mujeres y varones fue, en 1997, del 29%. Se asume que una excesiva concentración de mujeres en unas pocas ocupaciones del sector terciario que requieren escasa o nula calificación (básicamente servicio doméstico), es la responsable de casi la totalidad de la disparidad de ingresos entre géneros.

Luis Carlos Jemio⁸ en el paper acerca de “*Reformas, Políticas Sociales y Equidad en Bolivia*”, obtuvo que la tasa global de participación en la población masculina aumentó de 58.5% de la PET (Población Económica Trabajadora) masculina a 64.8% entre 1985 y 1996, mientras que la tasa de participación femenina aumentó en más de 18 puntos porcentuales, llegando en 1996 a 48.7%. Sin embargo las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres (alrededor de un 30%) se han venido incrementando en favor de los hombres a través del tiempo, lo cual puede observarse en la tendencia ascendente del coeficiente de Gini desde 1989 a 1996. Este fenómeno puede explicarse por el aumento en la participación de mujeres con escasa calificación en el mercado laboral. En un estudio semejante, Scott (1992) revela que una pequeña parte de los diferenciales de ingresos se debe a la educación y a la experiencia laboral, mas específicamente, entre el 15 y 24%. La diferencia restante (entre 76 y 85%) se explicaría por la estructura

⁸ Consultor, para el Proyecto “Crecimiento, empleo y equidad: América Latina en los años noventa” (HOL/97/6034),

de pagos. Es decir, alrededor de un 85% de las diferenciales en los ingresos se deberían a factores relacionados con la discriminación.

En el estudio “*Estimación de la discriminación salarial por género de Colombia*”, Jairo Baquero⁹ (2001) utilizó la metodología de descomposición de ecuaciones mincerianas sugerida por Oaxaca y se basó en los datos de la Encuesta Nacional de Hogares de 1984 a 1999. Se detectó que durante los 80's el diferencial de ingresos entre hombres y mujeres fue disminuyendo de un 29% a un 20%, pero en 1999 este diferencial alcanza su máximo valor en 34% siendo favorable para los hombres. Al parecer el incremento o reducción de esta brecha puede estar relacionado con el ciclo económico ya que el retorno de educación de la mujer ha disminuido.

Renato Aguilar¹⁰ y Jorge Dresdner¹¹(2000), quisieron ver si en efecto durante la década de los noventa el diferencial de salarios entre hombres y mujeres ocupados en Chile decreció según la información de las Encuestas de Caracterización Nacional (Encuestas CASEN), para ello utilizaron el método de descomposición de Oaxaca-Blinder para identificar los distintos efectos y para corregir el sesgo de selección se usó el método de Heckman. La población mayor de quince años y las que viven en la zona urbana comprendida entre 1987 y 1998. Los resultados indicaron que la participación femenina aumentó a un tercio reduciendo la brecha salarial de 61% en 1987 a 47% en 1998, pero indica que todavía existe discriminación salarial en el mercado laboral chileno.

⁹ Asistente de Investigación. Universidad del Rosario. Colombia.

¹⁰ Departamento de Economía, Universidad de Gotemburgo. Chile

Fernanda Rivas y Máximo Rossi¹² (2000) en su paper “*Discriminación Salarial en Uruguay*”, demostraron que la tasa de actividad de las mujeres creció 5.1 puntos porcentuales pasando de 64.6% a 69.7% lo que indica que la participación femenina ha continuado al alza desde los 70’s, lo que hizo que la brecha salarial cayera, esto se debió a que los niveles de educación de la mujer también aumentaron, a pesar de esto, existe discriminación salarial debido a que la diferencia en el capital humano e inserción laboral es de un 72.93% con desventaja para la mujer, este estudio se lo realizó en base a la encuesta continua de hogares del Instituto Nacional de Estadística del Uruguay del periodo 1991 a 1997 con individuos entre 25 y 55 años , la metodología utilizada para el análisis fue la técnica de Oaxaca y Blinder, y para corregir el sesgo de selección se lo hizo según Heckman.

La Peruana Rosa Flores¹³ (1999), realizó similar análisis siguiendo el mismo procedimiento de los otros estudios sobre discriminación para medir la participación de la mujer y la brecha salarial de su país. La información de base es la Encuesta Nacional sobre Niveles de Vida de 1994 a 1997. La tasa de actividad femenina aumentó de un 48.6% a 56.9% entre 1994 y 1997, pero la brecha salarial en perjuicio de la mujer es del orden de 55.4%, en conclusión los hombres tendrán un ingreso superior de 20.7% al de las mujeres.

Alfred Blumrosen¹⁴ y Ruth G. Blumrosen, en un estudio denominado “*Intentional Job Discrimination In Metropolitan America*”, concerniente a

¹¹ Departamento de Economía, Universidad de Concepción. Chile

¹² Departamento de Economía. Universidad de la Republica. Uruguay.

¹³ Doctora en Economía y Consultora en Política Social. “ La mujer Peruana y brecha salarial”.

¹⁴ Profesor de derecho en la escuela de leyes de Rutgers, EE.UU.

la discriminación en la fuerza laboral de los Estados Unidos para el período 1975 – 1999 tuvieron como resultados después de hacer el análisis respectivo en base a datos tomados de la Comisión para la Oportunidad a un Empleo Equitativo (EEOC) que de 208.393 establecimientos el 29% de ellos discriminan intencionalmente en contra de las mujeres en al menos 1 de sus 9 categorías ocupacionales. Es importante mencionar que dicho análisis se hizo no solo por rangos ocupacionales sino además en diferentes industrias. Dicha discriminación afecta mayormente a las mujeres profesionales, 23% de ellas son discriminadas - una de cada 4 ocasiones - al momento de buscar un empleo, el mayor porcentaje se ubica en aquellos puestos que no requieren de personal altamente capacitado y solo un menor porcentaje – mas no despreciable – en cargos gerenciales.

2.3 EUROPA.

Se realizó un estudio en conjunto para analizar la posible existencia de discriminación salarial en perjuicio de las mujeres tanto en la Unión Europea como en España, ya que poseen la misma cultura y los niveles de vida son muy parecidos. Las fuentes estadísticas utilizadas fueron: La Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 1995 y la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al tercer trimestre de 1999, realizadas por el INE (Instituto Nacional de Estadísticas), y para la comparación con la Unión Europea utilizaron un estudio basado en el “Structure of Earnings Survey (SES)” de 1995, realizado por la Comisión Europea, los análisis se realizaron en base al modelo de discriminación salarial de Oaxaca y Blinder.

En la Unión Europea se repite la situación de España, las mujeres que trabajan tienen una ganancia media inferior a la de los hombres, existe un

diferencial salarial de 27%, es decir que las mujeres ganan un 37% menos que los hombres. En España, la diferencia de salarios entre hombres y mujeres es algo inferior a la que existe en la Unión Europea. La tasa de actividad femenina en España apenas supera el 40% siendo casi 24% por debajo de la masculina.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 PARTICIPACIÓN LABORAL

Durante la década de los 90 el fenómeno denominado de feminización de la pobreza es reconocido por las Naciones Unidas como una de las prioridades a superar a las puertas del nuevo milenio. Se constata que cada vez hay más hogares con jefaturas de hogar femenina, quienes por lo general obtienen menores ingresos, al concentrarse en ocupaciones menos estructuradas, sin acceso a servicios de apoyo ni protección social, por falta de recursos o condiciones insuficientes de cobertura por parte de los Estados¹⁵.

Con la recesión económica para los estratos popular y medio ya no es posible sostener el hogar dependiendo exclusivamente de los ingresos del esposo y/o hijos mayores, sino que debe contribuir activamente la mujer y en ciertos casos hasta los niños. Por esta razón, un importante cambio en la oferta de fuerza laboral en el mercado de trabajo está relacionado con el incremento sustancial de la participación de la mujer en el mundo del trabajo.

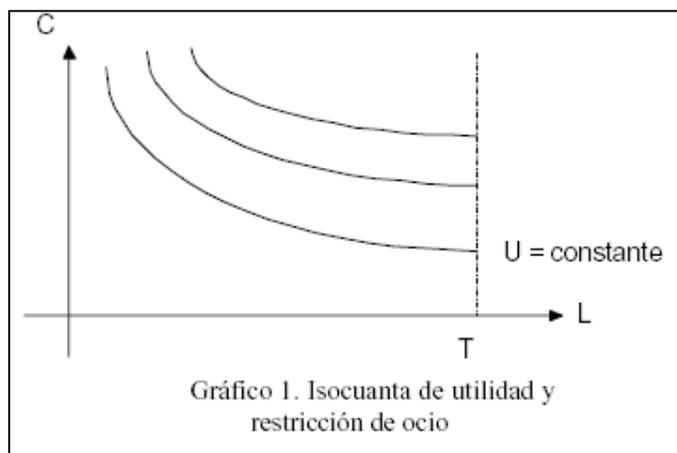
¹⁵ Tomado del Seminario Internacional Políticas de Empleo y Género.

Cabe señalar que las mujeres han participado por distintas vías en el desarrollo socioeconómico de Ecuador, principalmente a través del trabajo doméstico y las actividades dedicadas al mercado económico, como ya ha sido mencionado en líneas anteriores. Sin embargo, por diferentes causas, esa participación es sólo parcialmente visible, puesto que únicamente las actividades convencionalmente consideradas económicas se integran en las cuentas nacionales. Las tentativas realizadas para medir la contribución del trabajo doméstico a la economía nacional no han modificado las convenciones al respecto, como tampoco ha concluido la discusión sobre si ese trabajo podría ser retribuido y si con ello mejoraría la condición general de las mujeres. Ello resulta un problema, pues en ciertos ámbitos, como el agrícola, las tareas domésticas y las dirigidas al mercado no se distinguen fácilmente.

Con frecuencia, las encuestas y las declaraciones de las propias mujeres se inclinan a considerar que las mujeres rurales son sólo dueñas de casa. Ese tipo de registro se agudiza cuando el cuestionario dedicado al rubro empleo, como sucede en los censos, es más bien reducido. Así, se estima que casi el 40% de la fuerza laboral de Ecuador está constituida por mujeres; la medida precisa de esa proporción es difícil de establecer.

3.1.1 Modelo ocio –consumo¹⁶

Para la Teoría Económica el problema a resolver es el de un agente racional que elige entre dos bienes, ocio (L) o consumo (C), maximizando una función de utilidad $U(C, L)$ sujeta a la restricción presupuestaria según la cual el valor de los dos bienes debe ser igual al total de ingresos del individuo. Adicionalmente enfrenta una segunda restricción pues el tiempo dedicado al ocio no debe superar su tiempo disponible. La función de utilidad se supone cuasi cóncava para asegurar que la solución de maximización de la utilidad sea interior respecto a los ejes C y L, esto es, excluyendo los ceros. En consecuencia se supone que existe un arbitraje entre consumo y ocio. La curva de indiferencia o isocuanta de utilidad y la restricción de ocio se ilustran en el gráfico 1:



Elaborado por: Las Autoras

La observación del gráfico 1 permite constatar la primera diferencia con el problema tradicional de la microeconomía cuando se elige entre dos bienes,

¹⁶ Carlos E. Castellar P., José Ignacio Uribe G. “ Determinantes de la participación en el mercado de trabajo del área metropolitana de Cali en diciembre de 1998 ”.

pues en dicho caso se supone que no existen límites finitos para ellos. En el caso de la elección entre ocio y consumo hay un limitante natural para el ocio, el tiempo físico, en tanto que para el consumo no lo hay. Además como debe haber un mínimo de ocio se configura una asíntota vertical para la isocuanta de utilidad.

La representación formal de la función de utilidad y de sus propiedades, que la hacen de buena familia, se traduce en:

$$U(C, L)$$
$$U'_C > 0, U'_L > 0$$

Donde U'_C y U'_L son las respectivas utilidades marginales del ocio y de consumo, supuestas crecientes es decir con primera derivada positiva.

La restricción de presupuesto se expresa como

$$C + wL = y + wT$$

Donde :

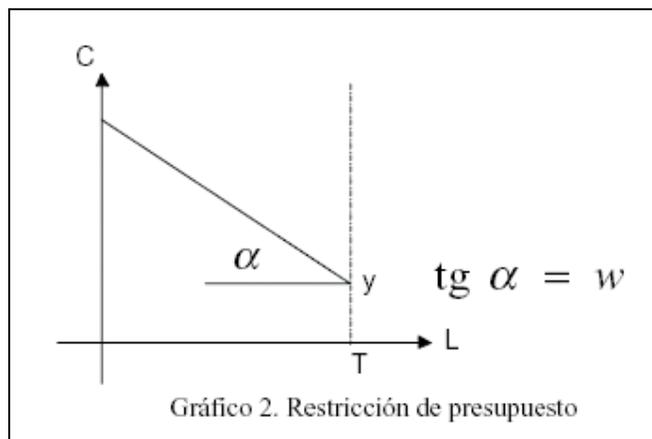
- w = tasa de salario
- y = ingreso no asalariado
- T = tiempo total del agente

Si L es el tiempo dedicado al ocio del agente, entonces

$$H = T - L,$$

es el tiempo dedicado al mercado de trabajo.

El gráfico 2 ilustra la restricción presupuestaria



Elaborado por: Las Autoras

Lo que la restricción de presupuesto dice es que el individuo tendrá para consumir sus ingresos no asalariados más lo que consiga en el mercado de trabajo. En efecto despejando C de la ecuación de presupuesto se tiene que:

$$C = y + w (T - L)$$

Cada curva del gráfico 1 representa una curva de indiferencia en la cual la utilidad obtenida de elegir una determinada combinación de C y L se mantiene constante. Como es usual la tangente a la curva representa la tasa marginal de sustitución entre ocio y consumo, es decir, la razón entre las

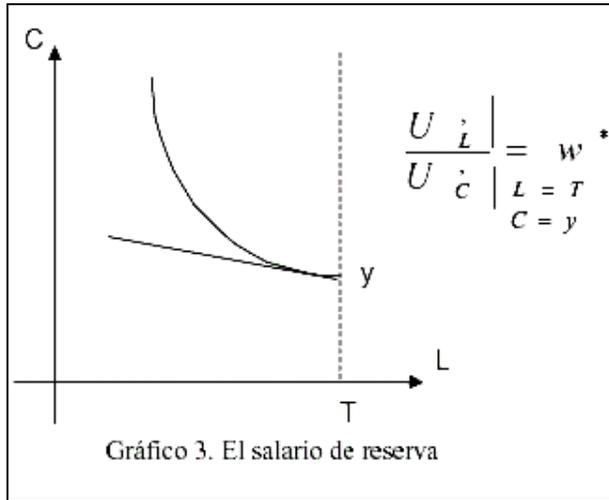
respectivas utilidades marginales. Conocida es la solución según la cual el individuo maximizará su función de utilidad cuando la curva de indiferencia se “tope” con la restricción de presupuesto, es decir cuando la tasa marginal de sustitución entre ocio y consumo coincida con la pendiente de la restricción de presupuesto, esto es con la tasa de salario de mercado (w). Formalmente cuando:

$$\frac{U'_L}{U'_C} = w$$

3.1.2 Determinantes de la participación: salario de reserva y salario de mercado.

Como en el mercado de trabajo existe una restricción al tiempo dedicado al ocio, es intuitivo preguntarse que sucede en el límite, esto es cuando el individuo dedica todo su tiempo al ocio o lo que es lo mismo cuando decide no participar en el mercado de trabajo. En ese punto, cuando $L = T$ y $C = Y$, la pendiente de la isocuanta de utilidad tiene que coincidir con una tasa de salario crítica, aquella que el individuo considera como punto de referencia para decidir si participa o no. Esa tasa de salario se le conoce como salario de reserva y se denota como w^* .

El gráfico 3 muestra esta situación



Elaborado por: Las Autoras

Se puede formalizar aún más la idea de salario de reserva partiendo de la ecuación que representa la curva de indiferencia para cada nivel de utilidad.

$$U (C, L) = k$$

El diferencial total, igualado a cero, será:

$$U'_C dC + U'_L dL = 0$$

Despejando :

$$\frac{dC}{dL} \Big|_{U=k} = - \frac{U'_L}{U'_C} = -w^*$$

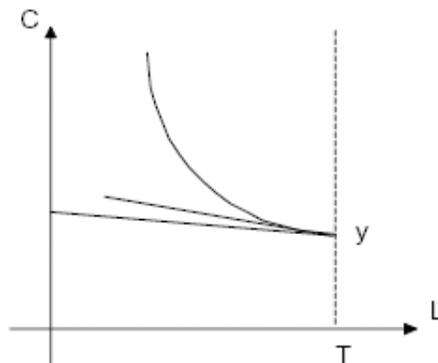
El salario de reserva es el precio del tiempo si el agente decide no entrar al mercado de trabajo. Es un típico precio sombra o precio implícito.

Desde el punto de vista de la programación matemática, el agente resuelve el siguiente problema de maximización:

$$\begin{aligned} & \text{Maximizar } U(C, L) \\ & \text{Sujeto a } C + wL = y + wT \\ & L \leq T \end{aligned}$$

Pueden presentarse 3 tipos de soluciones, que la persona no trabaja, que la persona entra al mercado laboral y la que la persona sea indiferente y esto sucede cuando¹⁷:

1) si $w < w^* \Rightarrow$ la persona no trabaja.

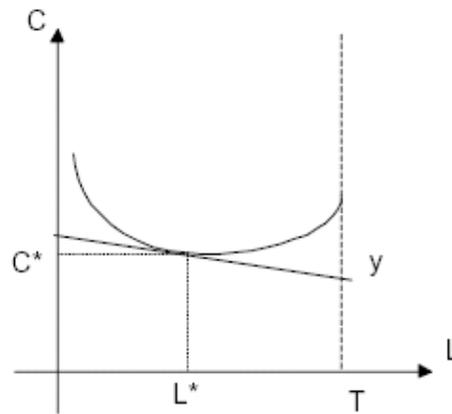


Elaborado por: Las Autoras

¹⁷ George Borjas, "Oferta de trabajo: Teoría y Evidencia".

Es inmediata la aseveración de que el individuo no entra al mercado de trabajo pues el salario de mercado (tangente de la línea de presupuesto) es menor que su salario reserva (pendiente de su curva de utilidad cuando $L = T$).

2) si $w > w^* \Rightarrow$ la persona entra al Mercado Laboral. Gráfico 5



Elaborado por: Las Autoras

3) si $w = w^* \Rightarrow$ la persona está indiferente

Por lo tanto, la decisión de trabajar depende de la comparación de w , que indica cuánto están dispuestos a pagar los empleadores por 1 hora de trabajo, y w^* que indica cuánto requieren los trabajadores como incentivo para trabajar en el mercado laboral.

Del análisis se obtienen dos conclusiones:

- A mayor w^* es menos probable que la persona entre a la fuerza laboral y es más probable que una persona con un w mayor entre a trabajar.
- Existe correlación positiva entre w y participación laboral y ello explica el incremento de la participación femenina en la fuerza laboral.

3.2 DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

3.2.1 Tipos de discriminación¹⁸

La teoría de la discriminación en el mercado de trabajo brinda un elemento de análisis sobre la situación desfavorable a la que están sujetos algunos grupos de la población, debido a características no económicas como la raza, el género, la religión o la edad. Se puede definir que existe discriminación cuando *“dos trabajadores con iguales indicadores de productividad, la misma educación, capacitación y experiencia, pero con diferencias en alguna característica personal no económica, uno de ellos podría ganar substancialmente menos que el otro”*.

De acuerdo con esta definición de discriminación en el mercado de trabajo, puede clasificarse en cuatro tipos generales¹⁹:

¹⁸ Campbell R. McConnell . “Economía Laboral Contemporánea”

¹⁹ Aquí solo se trataran los tipos de discriminación relevantes para el Mercado de trabajo.

Discriminación salarial: Este tipo de discriminación nos dice que las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

Discriminación en el empleo: Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad, además son consideradas como un grupo con menor movilidad y con restricciones de horario y mayores prestaciones. Por lo tanto muchas mujeres son contratadas como temporales, lo que hace que en momentos de crisis se conviertan en un grupo muy vulnerable a la pérdida del empleo.

Discriminación ocupacional: Significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

Discriminación en la adquisición de capital humano: Se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas.

En este tipo de discriminación han jugado un papel importante las tradiciones sociales, por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos dan prioridad a la educación de los hijos varones, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, esto impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres.

3.2.2 Modelos de discriminación:

Se han desarrollado teorías para tratar de explicar los tratos diferenciados entre trabajadores que no están justificados por razones de eficiencia y productividad.

Modelo del poder de mercado²⁰: Esta teoría se fundamenta en un mercado de trabajo monopsonista, este modelo consiste en que “un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica la oferta laboral, más bajos los salarios relativos a la productividad. De esta forma, diferenciando salarios entre grupos con distintas elasticidades de productividad, el monopsonista obtiene mayores beneficios.

Según Robinson, aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, es decir, sean sustitutos perfectos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos.

El supuesto sobre la elasticidad se fundamenta básicamente en dos razones: la primera de ellas consiste en que muchas mujeres tienen mayor inmovilidad que los hombres, tanto geográfica como ocupacional, por ejemplo el caso en el que una mujer rechace un empleo debido a que este implica su desplazamiento hacia un lugar distinto al que se encuentra su familia (esposo, hijos).

La segunda razón tiene relación con la sindicalización. Existe evidencia de que los hombres tienen mayor probabilidad de pertenecer a un sindicato, por lo tanto, al no estar afiliadas las mujeres a alguno su poder de negociación es menor y el empresario puede explotarlas más fácilmente, generando significativas brechas salariales entre hombres y mujeres.

Otra implicación de este modelo es que la libre acción de las fuerzas del mercado no haría desaparecer el fenómeno, por tanto el gobierno debe participar activamente en la formulación de políticas para el logro de un mercado laboral más competitivo y eficiente, en el que el trabajo de la mujer sea igualmente reconocido al del hombre.

Modelo del gusto por la discriminación²¹: Esta teoría plantea la discriminación como una preferencia o un gusto, los empleadores o los grupos de empleados relativamente influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo. El trabajador discriminado sólo será contratado si está dispuesto a recibir un salario menor, ya que su contratación implica una especie de *coste psíquico* que se traduce en lo que él llama *un coeficiente de discriminación* (d), el cual puede cuantificarse, siendo la suma de su salario (w) y la de este coeficiente igual al salario del trabajador no discriminado ($w + d$). Cuanto mayor sea la discriminación, mayor será la brecha entre los salarios y se reflejará en el coeficiente de discriminación.

²⁰ Joan Robinson, "The economics of imperfect competition"

²¹ Gary Becker, "The Economics of Discrimination".

Becker desarrolló dos versiones de discriminación ejercida por parte de los empleadores. La primera, asumía que todos los empleadores tenían los mismos prejuicios, de manera que la baja demanda por el grupo de trabajadores discriminados situaba su salario en el nivel $(w - d)$. Así, los trabajadores no discriminados ocasionan unos costos laborales más altos. Dado que el modelo trabaja con un mercado de precios uniformes, el diferencial que se genera por los mayores costos laborales es compensado por el diferencial de los beneficios psíquicos, logrando de esta forma el equilibrio.

La segunda versión del modelo de Becker permite una variación en los gustos de los empleadores, lo que implica que aquellos con menos prejuicios contratarán la totalidad de los trabajadores discriminados.

Discriminación estadística²²: La idea general es que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales, la información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente al promedio de un grupo es relativamente completa, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, raza, etc., se puede decir que paga un *coeficiente de discriminación* equivalente al del modelo de Becker, que se desprende de la productividad promedio de cada grupo.

Aigner y Cain formularon una función de utilidad del empleador en la que incluyeron la aversión al riesgo, y racionalizaron un salario promedio menor

²² Edmund Phelps (1972) y Dennis Aigner y Glen Cain (1977). “The Statistical Theory of Racism and Sexism” y “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets”

para los trabajadores discriminados como una compensación de esa incertidumbre no deseada.

Podemos concluir que la discriminación contra la mujer es un caso representativo de esta teoría, generalmente se le atribuye a la mujer un nivel bajo de educación, el cual, si se tiene en cuenta la relación directa entre educación y productividad, influye de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral le ofrece. La educación esta asociada también con el control de la fecundidad y considerando que el cuidado de los hijos corre casi exclusivamente por parte de la mujer, se asume que hay una mayor tendencia en las mujeres de interrumpir una carrera o de abandonar un trabajo que en los hombres.

Modelo de la concentración: La segregación ocupacional. Esta última teoría se encuentra relacionada en cierta forma con la discriminación estadística, existen obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones.

La conclusión básica de esta teoría (aplicándola a la discriminación por género), es que los hombres reciben unos salarios mayores a costa de las mujeres, como consecuencia del limitado campo de acción del que estas últimas disponen. Si la discriminación desapareciera, las mujeres podrían desplazarse a otras ocupaciones y acceder a actividades mejor remuneradas. Aunque los hombres pueden ver reducidos sus salarios en alguna medida, la sociedad en su conjunto mejorará al haber mayor equidad y la economía contará con un mercado laboral más eficiente, dentro de esta teoría se desarrolló un *Índice de segregación*, que puede tomar valores entre 0 y 1.

La demanda laboral es selectiva por sexo: muchos sectores priorizan la mano de obra masculina, mientras que en otros las mujeres adquieren ventajas comparativas. Esto se puede observar fácilmente al ver la distribución de la mano de obra femenina en las distintas actividades económicas, normalmente se presenta una gran concentración en el sector de servicios, seguido por el comercio y en menor medida en la industria.

3.3 FACTORES DE CAPITAL HUMANO COMO DETERMINANTES DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE GÉNEROS.

Los procesos de ajuste y reestructuración productiva que han tenido lugar en los países de América Latina y los efectos que han tenido en el mercado laboral, han llevado a la necesidad de redefinir el objetivo del pleno empleo, el cual ya no puede circunscribirse al empleo asalariado y protegido, sino que se lo debe ampliar a diferentes formas, incluyendo a las precarias, inestables, hasta la ocupación informal y desprotegida. Un factor muy común presente en todas las sociedades es la creciente necesidad de formación y capacitación para el trabajo, ya sea para aumentar la competitividad de la mano de obra en mercados cada vez más exigentes y que se caracterizan por cambios rápidos, o para garantizar al individuo poder generar un ingreso que le permita a él y su familia vivir en condiciones dignas y que satisfagan al menos sus necesidades básicas.

En la actualidad el mercado de trabajo parece segmentarse cada vez más tanto en los llamados países industrializados como en aquellos que se encuentran en vías de desarrollo: uno para la mano de obra calificada y

otro para la semi o no calificada. En este contexto, es reconocido como fundamental el acceso a una oferta de formación profesional actualizada, de alta calidad y adaptada para preparar a las personas a enfrentarse a los nuevos retos que se le presentan. Para lograr dicho acceso se requiere no solo de una mayor escolaridad sino además del fortalecimiento de esta a través de actividades prácticas complementarias y de perfeccionamiento, o lo que se conoce con el nombre de experiencia laboral.

A pesar de que lo expuesto anteriormente no menciona el género como un requisito diferenciador en materia de remuneraciones, es conocido que existe discriminación en este sentido, pues individuos con las mismas dotaciones de capital humano²³ perciben diferentes remuneraciones, presentándose desventajas para el sexo femenino²⁴. Un ejemplo de esto se pueden apreciar en las estadísticas elaboradas por el INEM (Instituto Nacional de Estadísticas) para los años 1987 1988 y 1989.²⁵

Esteriotipos y prejuicios influyen en la gestión de los recursos humanos en las empresas; en el momento de la selección para un empleo, factores de discriminación directa o indirecta, voluntaria o involuntaria, operan en función del mantenimiento del *statu quo*, perpetuando la caracterización de los roles y la segregación ocupacional. Para desempeñar funciones de tipo directivo o de alto nivel tecnológico se le exige a la mujer un perfil educativo más alto y una mayor experiencia y disponibilidad.

²³ Para la *hipótesis de capital humano* (HCH) el nivel educativo y la experiencia en el mercado laboral constituyen poderosos determinantes de la productividad y, por ende, de los ingresos individuales.

²⁴ Ver gráfico de evolución de salarios por género en Anexo 5

²⁵ Ver tablas con estadísticas en Anexos 2

3.3.1 Niveles educativos y diferencias salariales²⁶.

A nivel educativo, las mujeres han mejorado significativamente su preparación, en América Latina en general, sus tasas de analfabetismo han bajado constantemente aunque aún existen brechas notables con las tasas masculinas en las zonas rurales y en grupos indígenas.²⁷

Particularizando la situación de la mujer ecuatoriana, ésta ha mejorado apreciablemente. Las mujeres han aumentado su participación en las matrículas de todos los niveles y alcanzan en la actualidad una posición paritaria respecto de los hombres en los niveles básico y medio²⁸. Pero el cambio de los últimos decenios ha introducido fuertes brechas entre las mujeres jóvenes y las más adultas y mayores; de la misma manera, se mantienen considerables distancias de escolaridad entre la mujer rural y la mujer urbana.

A nivel de la educación primaria no existen diferencias porque ambos sexos se encuentran a la par, y a nivel de la educación secundaria y superior el sexo masculino es superado por el femenino²⁹.

3.3.2 Experiencias de trabajo y diferencias salariales.

²⁶ Ver gráfico de diferencias salariales por niveles de instrucción en Anexo 6

²⁷ Ver Anexo 3 y 4 para el caso de analfabetismo en Ecuador.

²⁸ Ver anexo para escolaridad global en Ecuador para los años 1990 y 2001.

²⁹ Tomado de un informe de las Naciones Unidas para el año 1994.

A pesar de la rápida incorporación de la mujer al mercado laboral y de su amplio acceso al liderazgo político y comunitario en los últimos años, existe todavía en América Latina una gran desigualdad de oportunidades frente al hombre según revelan las tasas de desempleo y de empleo informal o inestable, y los datos sobre protección social y nivel de los ingresos.

Las mujeres necesitan un nivel de escolaridad significativamente superior al de los hombres para acceder a las mismas oportunidades de empleo: cuatro años más para obtener el mismo ingreso y dos años más en promedio para tener oportunidades similares de acceder a una ocupación formal³⁰.

Las mujeres tienen muchas veces un alto perfil de formación «teórica», pero carecen de experiencia, debido a las menores oportunidades de formación en el puesto de trabajo, o de pasantías en empresas que los empleadores otorgan, uno de los argumentos más frecuentes que dan los empleados ante esta reticencia es que las mujeres constituyen un elemento muy volátil en el campo laboral, refiriéndose a las ausencias ocasionadas por actividades de carácter familiar.

Esto se convierte en un círculo vicioso: los empleadores no ofrecen a las mujeres la posibilidad de adquirir experiencia y no contratan mujeres porque no tienen suficiente experiencia.

La menor experiencia femenina sería una consecuencia, entre otras cosas, del menor compromiso de las mujeres con el mercado de trabajo. Las

³⁰ Según un informe de la Oficina Internacional del Trabajo sobre el panorama laboral en la región.

instancias familiares a lo largo de su ciclo vital, disminuyen su participación en la actividad económica remunerada. Aún entre aquellas que participan, la intermitencia (entradas y salidas debidas, por ejemplo, al casamiento y crianza de los niños) es una de sus características más importantes.

Estos hechos reducen la capacidad de acumulación de capital humano específico y, por ende, los ingresos percibidos a lo largo de la vida activa. Se dice también que por razones ligadas a la estructura familiar, las mujeres que trabajan lo hacen con menor intensidad (medida en horas semanales, por ejemplo) que los varones. Esto provocaría diferencias en los ingresos mensuales o anuales entre ambos sexos. La menor cantidad de horas dedicadas a la actividad remunerada implica también menor acumulación de capital humano específico y, en consecuencia, menor experiencia y menores ingresos.

IV. METODOLOGÍA

4.1 MODELO ECONOMETRICO.

Antes de analizar la evidencia, es factible describir como podrían los economistas medir la discriminación en el mercado laboral, para esto se supone existe dos grupos de trabajadores, hombres y mujeres, donde el promedio del salario de las mujeres es \bar{w}_f y el de los hombres \bar{w}_m , donde tendríamos una posible definición de discriminación esta dado por la diferencia entre el promedio de los salarios

$$\Delta w = \bar{w}_m - \bar{w}_f \quad (1)$$

Pero esta definición sería errónea debido a que se están comparando dos cosas distintas, debido a que existen muchos factores distintos a la discriminación, que pueden generar diferencias salariales entre los hombres y las mujeres.

Es por esto que debemos controlar los distintos factores que producen brechas salariales entre hombres y mujeres, que no se deben a discriminación, y que para esto se aplicará la técnica de Blinder y Oaxaca (1973).

4.1.1. Modelo de descomposición de Blinder y Oaxaca

La descomposición básica utilizada de ingresos entre géneros se efectúa a partir de funciones de ingreso Mincerianas estimadas para ambos sexos y aplicando la técnica de A. Blinder (1973) y R. Oaxaca (1973). Esta supone que en ausencia de discriminación los efectos generados por las dotaciones de capital humano deberían ser idénticos para ambos grupos; de forma que si se equipararan las diferencias en dotaciones y segregación en ocupaciones determinadas, y aún se registraran diferencias, éstas podrían atribuirse a discriminación. Es decir, se estima con un carácter residual, una vez que se identifican las diferencias del primer tipo o diferencias explicadas.

$$\begin{aligned} \ln w_m &= \beta_m X_m + \mu_m \\ \ln w_f &= \beta_f X_f + \mu_f \end{aligned} \quad (1)$$

En las ecuaciones de ingreso anteriores, los subíndices denotan el sexo de los individuos donde m para los de sexo masculino y f para el femenino, w_i es el vector columna de los ingresos,

X_i es la matriz de variables independientes y β el vector columna de coeficientes a estimar. Los μ son los términos de perturbación.

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

$$\begin{aligned}\overline{\ln w_m} &= \beta_m \overline{X_m} + \overline{\mu_m} \\ \overline{\ln w_f} &= \beta_f \overline{X_f} + \overline{\mu_f}\end{aligned}\quad (2)$$

En donde la diferencia en las medias de los logaritmos de ingreso estimados para ambos grupos es:

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = \beta_m \overline{X_m} - \beta_f \overline{X_f}\quad (3)$$

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

$$\Delta\beta = \beta_m - \beta_f \therefore \beta_f = \beta_m - \Delta\beta\quad (4)$$

sustituyendo (4) en (3), la ecuación queda finalmente:

$$\overline{\ln Y_f} - \overline{\ln Y_m} = \beta_f (\overline{X_f} - \overline{X_m}) + \overline{X_m} \Delta\beta\quad (5)$$

En la expresión anterior, puede observarse, por un lado, la parte de la diferencia salarial que encuentra su origen en las distintas dotaciones de capital humano (primer sumando) y, por otro, la parte de esa diferencia que se debe a los distintos precios que se paga a hombres y mujeres por unas mismas características (segundo sumando). Esta última es la que se conoce propiamente como discriminación.

Cuando se estiman las funciones de ingresos correspondientes sobre todo a la población femenina y masculina ocupada, es decir sobre la base de quienes perciben ingresos, hay que considerar que se incurre en un problema de sesgo de selección cuando la parte femenina y masculina excluida en el análisis no posee las mismas características que la observada.

Para la corrección del sesgo de selección se utiliza la técnica propuesta por Heckman.

4.1.2 Modelo de sesgo selección de Heckman

El problema de sesgo de selección surge a menudo en el cálculo de las estimaciones, la cual en primer lugar consiste en estimar una función probit de participación laboral para el total de hombres y mujeres de la muestra comprendidas entre 18 y 65 años, es decir la totalidad de la muestra, económicamente activas y no activas. Una vez estimada esta ecuación y a partir de los residuos de la misma se calcula el inverso del ratio de Mills (λ), que se incorpora como un regresor más en las funciones de ingreso.

Heckman considera un modelo de oferta laboral³¹ especificó una ecuación de salarios (representada por y_{1i}), donde:

$$(1) \quad y_{1i} = x'_{1i} \beta_1 + \mu_{1i}$$

mientras que y_{2i} era una variable binaria que describía la decisión de participación en el mercado de trabajo especificada de la siguiente manera:

$$(2) \quad y_{2i} = x'_{2i} \beta_2 + \mu_{2i}$$

Es evidente que el salario sólo se observa para aquellos individuos que han decidido participar (es decir, trabajar un número positivo de horas, para el caso ecuatoriano mayor a 20 horas semanales) en el mercado de trabajo y propone un estimador bietápico (alternativo al estimador de máxima verosimilitud) que proporciona estimaciones consistentes del modelo. El procedimiento es como sigue:

1. Estimar $\left(\beta_2 / \sigma_{2i} \right)$ utilizando un probit para la ecuación (1) y calcular

$$\hat{\lambda} = \frac{\phi \left(x'_{2i} \left(\hat{\beta}_2 / \hat{\sigma}_{2i} \right) \right)}{1 - \Phi \left(x'_{2i} \left(\hat{\beta}_2 / \hat{\sigma}_{2i} \right) \right)} \text{ o la "inversa del ratio de Mills"}$$

³¹ Ver en G. S. Maddala, "Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics", 10ma edición, 1999

2. Estimar β_{li} por MCO en (2) con las observaciones para las que y_{li} es observable, pero introduciendo el término de corrección de selección $\hat{\lambda}$, es decir estimando

$$(3) \quad y_{li} = x'_{li} \beta_l + \gamma \hat{\lambda} + \mu_{li},$$

cabe recalcar que la ecuación de ingresos estimada en (3) será la propuesta por Mincer.

Así mismo dentro de este contexto de la corrección de sesgo de selección cabe mencionar algunos comentarios sobre esta metodología:

- El contraste de existencia de sesgo de selección puede hacerse mediante el contraste de la t de la hipótesis $H_0 : \gamma = 0$.
- El modelo es heterocedástico.
- Además, el estimador es ineficiente, dado que se utiliza $\hat{\lambda}$ en lugar del verdadero valor de λ .
- Puede obtenerse una estimación consistente de la matriz de varianzas y covarianzas del estimador bietápico de β_l mediante un estimador de White, aunque su derivación es complicada.

4.2 DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS³²

4.2.1 Base

³² Ver otras estadísticas referentes a la población ecuatoriana en Anexo 7

Para efectos de este estudio se utilizarán datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) para el año 1998. Para estructurar la base se tomaron en cuenta los siguientes aspectos: a) edad comprendida entre los 18 y 65 años b) solo personas del área urbana para poder visualizar de mejor manera el efecto de la discriminación y participación laboral de individuos con mayores niveles de escolaridad. En el cuadro N° 1 se presentan datos generales de la base con la cual se trabajará.

CUADRO 1

Datos Generales de la Muestra			
	Mujeres	Hombres	
Muestra total	5684	5689	
Muestra Urbana	3492	3123	
z Urbana	Escolaridad Promedio	9,7 años	10,1 años
	Primaria Completa	19%	23%
	Primaria Incompleta	10%	9%
	Secundaria Completa	21%	17%
	Secundaria Incompleta	22%	23%
	Estudios Superiores	19%	23%
	Experiencia Potencial	19 años	20 años
Diferencial Salarial W_f/W_m	69,81%		

Elaborado por: Las autoras

4.2.2 Característica de la muestra

La muestra, diseñada para este caso de estudio, contiene alrededor de 11364 datos divididos en 5681 para el caso de las mujeres y 5683 para el caso de

los hombres. Lo cual aparentemente evidencia una igual distribución de hombres y mujeres en la muestra, sin embargo en el campo ocupacional se puede apreciar una desigual distribución. Por otra parte, la tasa de participación masculina (58%) - respecto a quienes se encuentran en el mercado laboral - presenta una ventaja respecto de la femenina (42%). En lo referente a la escolaridad no hay diferencias muy marcadas, en el nivel primario y secundario la media de escolaridad para ambos géneros es estadísticamente igual de 5 y 10 años respectivamente, y finalmente en los niveles superior o universitario, técnico y de postgrado los hombres presentan una muy leve ventaja frente al género opuesto, de aproximadamente 1 año.

V. RESULTADOS³³

El cuadro N° 2 presenta los resultados de la ecuación de participación tanto para hombres como para mujeres del área urbana del país. Se puede observar que para el caso de las mujeres, las variables significativas al 1% y que explican su participación en el mercado laboral son la escolaridad (s), edad, edad², número de hijos (nhijos), estado civil y el hecho de ser jefe de hogar. En lo referente a signos, todos aquellos coeficientes positivos muestran una relación directamente proporcional respecto a la variable de participación, mientras que los coeficientes con signo negativo muestran una relación inversa. Por tanto, a mayor escolaridad, edad y número de hijos es más probable que la mujer ingrese al campo laboral, aunque el incremento con cada año adicional de edad en la mujer resulta decreciente tal como lo demuestra el signo negativo de esta variable al cuadrado. Por otra parte el hecho de ser jefe de hogar hace que su probabilidad de ingresar disminuya³⁴.

Para el caso de los hombres, la única variable no significativa es el número de hijos, y además de las variables que determinan la participación de la mujer en el mercado laboral se adicionan a éstas los estratos socioeconómicos, resultando positivos los estratos (estr) 2 y 3 correspondientes a los niveles medio y alto. Para el caso del nivel socioeconómico bajo, su efecto lo recoge la constante (cons)

³³ Para las estimaciones se ha utilizado el Programa STATA 7.0

³⁴ Los resultados de participación para la zona rural se presentan en el Anexo 8

cuyo coeficiente resultó negativo indicando con ello que un individuo que pertenezca a este medio es menos probable que participe en el mercado laboral formal.

CUADRO 2

PROBIT DE PARTICIPACIÓN (Área Urbana)		
<i>Variables</i>	<i>MUJERES</i>	<i>HOMBRES</i>
<i>s</i>	.0599686 (9,85)	.0219964 (3,96)
<i>edad</i>	.1289102 (7,89)	.0315012 (2,29)
<i>edad2</i>	-0.001769 (-8,22)	-0.0006938 (-3,99)
<i>nhijos</i>	-0.059693 (-3,22)	-0.3062662** (-1,39)
<i>estr2</i>	.0768729 ** (1,25)	.3629348 (5,44)
<i>estr3</i>	-0,0077271 ** (-0,13)	.2225551 (4,06)
<i>jefe</i>	.2201875 (2,83)	.1688163 (2,30)
<i>eciv</i>	-0.5575157 (-9,36)	.3971859 (5,46)
<i>_cons</i>	-2,818741 (-10,79)	-0.8844191 (-3,79)

Elaborado por: Las autoras

*** Variables no significativas*

Valores entre paréntesis: estadígrafo z

El cuadro 3 muestra los resultados de la ecuación de ingresos corregidas por sesgo de selección tanto para hombres como para mujeres del área urbana en todo el país .

El valor de lambda o ratio de mills salió negativo y significativo lo cual indica que quienes no trabajan exigirán un salario más alto (sesgo de selección negativo) si entraran a la fuerza laboral. Existiría características no observables que estarían aumentando el salario de oferta e incrementando la probabilidad de que las mujeres no entren al mercado de trabajo.

Al hacer la comparación entre los coeficientes estimados tanto para hombres como para mujeres se observa que el retorno de la educación de las mujeres es mayor que en el caso de los hombres, no obstante al hacer el análisis desagregado por provincias (tomando en cuenta sólo las tres provincias más representativas del país Guayas, Pichincha y Azuay) este retorno presenta desventajas para las mujeres³⁵, este fenómeno podría deberse a que al hacer el análisis general se están incluyendo datos que ocasionan ruido en las estimaciones.

³⁵ Ver retorno de educación desagregado por provincias en Anexo 9

CUADRO 3

ECUACIÓN DE INGRESO (Área Urbana)		
Variables	Hombres	Mujeres
Escolaridad	.0779305 <i>-17,48</i>	.09249985 <i>-13,38</i>
Experiencia	.0320395 <i>-6,2</i>	.02676847 <i>5,22</i>
Experiencia²	-.0003338 <i>-2,8</i>	-.0002612 <i>-2,3</i>
Sindicato	.1277478 <i>2,55</i>	.18377085 <i>3,59</i>
Logaritmo de horas trabajadas	.3654262 <i>8</i>	.26904389 <i>4,79</i>
mills	-.2781199 <i>-2,6</i>	-.27815854 <i>-3,56</i>
Constante	109.484 <i>44,4</i>	10.818.253 <i>37,22</i>

Elaborado por: Las autoras

Valores del estadígrafo t en cursiva

Análisis de la Discriminación por Género

En el cuadro N° 4 se presentan los resultados del método de Oaxaca y Blinder. Sobre el lado derecho se encuentra de forma desagregada lo que aporta cada variable al aumento o disminución de la brecha salarial. En el lado izquierdo se presentan los siguientes componentes: (E) que corresponde a la discriminación debida a dotaciones (C) discriminación debida a coeficientes o rentabilidades (U) discriminación debida a factores no explicados como por ejemplo la cultura o valores propios de la sociedad (D) discriminación total. Por otra parte los signos

negativos indican ventaja para el grupo femenino, mientras que los positivos indican todo lo contrario.

Dichos resultados evidencian la existencia de discriminación salarial en un 63% - *que incluye discriminación debida a coeficientes y a factores no explicados* - dentro del área urbana en el Ecuador, y a pesar de que la brecha tiende a reducirse por el lado de la escolaridad, pues hay ventaja para las mujeres, sin embargo tiende a incrementarse por el lado de las horas trabajadas, o lo que es lo mismo, debido a la mayor participación y experiencia del hombre en el mercado de trabajo y menor participación de la mujer.

CUADRO 4

DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA Y BLINDER													
Cantidad Atribuible:	28,5												
Debido a dotaciones (E):	13,5												
Debido a coeficientes (C):	15 ³⁶												
Factores no explicados (U):	7,5												
Diferencial no ajustado (R) {E+C+U}:	35,9												
Diferencial Ajustado (D) {C+U}:	22,5												
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">}</td> <td style="border: none;">Escolaridad -45%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">}</td> <td style="border: none;">Experiencia 19%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">}</td> <td style="border: none;">Experiencia² -6%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">}</td> <td style="border: none;">Sindicato -2%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">}</td> <td style="border: none;">Tam de Empr -44%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">}</td> <td style="border: none;">Horas Trab 120%</td> </tr> </table>		}	Escolaridad -45%	}	Experiencia 19%	}	Experiencia ² -6%	}	Sindicato -2%	}	Tam de Empr -44%	}	Horas Trab 120%
}	Escolaridad -45%												
}	Experiencia 19%												
}	Experiencia ² -6%												
}	Sindicato -2%												
}	Tam de Empr -44%												
}	Horas Trab 120%												
Dotaciones como % total (E/R):	37,5												
Discriminación como % total (D/R):	62,5												

Elaborado por: Las Autoras

Una vez que la evidencia empírica ha demostrado que existe discriminación salarial, es necesario determinar cuáles son las fuentes de dicha discriminación.

³⁶ Los valores entre llaves componen la cantidad atribuible debido a coeficientes e indican el % en que aportan al aumento o disminución de la brecha de ingresos. Os signos negativos indican ventaja para las mujeres y disminución de la brecha

Para tal efecto se realizaron regresiones en diferentes campos como: escolaridad, por provincias, sindicalización y tipo de empresa (pública o privada).

Escolaridad

Los resultados expuestos en el cuadro N° 5, evidencian la presencia de discriminación salarial para las mujeres en un 66% para el sector urbano del país con un escolaridad inferior o igual a los 12 años, donde el 55% es debido a coeficientes o rentabilidades (C) como educación, experiencia, sindicato y horas trabajadas y el 45% restante es debido a factores no explicados (U). Además, en los resultados de las regresiones de ecuaciones de ingreso, puede observarse que los retornos de la educación para el caso de las mujeres es de 6% mientras que para los hombres dicho retorno es de un 14%. Dicho en otras palabras en este tramo de escolaridad es mejor remunerado un año de educación masculino³⁷. Por tanto una posible explicación para la presencia de discriminación en este campo es que hay menor probabilidad de que una mujer con una escolaridad inferior a 12 años ingrese al campo laboral formal pues encontrará mayores obstáculos aparte de los que culturalmente ha heredado (factores de tipo familiar).

CUADRO 5

DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA Y BLINDER			
Cantidad Atribuible:	36,6	}	Escolaridad -48% ³⁸
Debido a dotaciones (E):	17,7		Experiencia 48%
Debido a coeficientes (C):	18,9		Experiencia ² 18%
Factores no explicados (U):	15,4		Sindicato -3%
Diferencial no ajustado (R) {E+C+U}:	52		Horas Trab 150%
Diferencial Ajustado (D) {C+U}:	34,3		
Dotaciones como % total (E/R):			
	34		
Discriminación como % total (D/R):			
	66		

Elaborado por: Las autoras

En el caso analizado para un nivel de escolaridad superior a los 12 años no se evidencia presencia de discriminación salarial, pues al aplicar un test de significancia para los promedios salariales se encontró que estos son estadísticamente iguales³⁹. Es decir que tanto hombres como mujeres con un mismo nivel de escolaridad (siempre mayor a 12 años) perciben en promedio igual remuneración.

³⁷ Ver tabla de regresión en Anexos 10

³⁸ Para obtener estos porcentajes se dividió el valor debido a coeficientes de la variable para el diferencial no ajustado, de manera que pueda ser un dato comparable

³⁹ Para logaritmode ingresos promedio de 13.9 (mujeres) y 14.1 (hombres), el estadígrafo resultó ser igual a 5.32

A nivel Provincial⁴⁰

En este caso se tomó como punto de referencia la zona urbana de las 3 provincias más representativas del País como Guayas, Pichincha y Azuay. Los resultados aparecen en el cuadro N° 6 solo para las provincias de Guayas y Pichincha, pues para el caso de Azuay no se evidencia presencia de discriminación. Como se puede apreciar en el cuadro, el porcentaje de discriminación (a favor de los hombres) es mayor en la Prov. del Guayas (66%), de lo cual un 36% es debido a coeficientes, un 30% a factores no explicativos (inherentes a la cultura) y el 34% restante corresponde a dotaciones de capital humano. Para el caso de Pichincha la discriminación se compone: un 3% es debido a coeficientes, un 29% a factores no explicativos (inherentes a la cultura) y el 68% restante corresponde a dotaciones de capital humano. De todo esto podríamos concluir que en la provincia del Guayas a pesar de que la escolaridad reduce fuertemente la brecha salarial, sin embargo ésta aumenta por el lado de la experiencia laboral, las horas trabajadas y en especial a factores referentes a la cultura. En la Prov. del Pichincha, se observa un patrón contrario al de la Prov. del Guayas, la escolaridad reduce un poco la brecha y el mayor porcentaje que explica la presencia de discriminación no está en factores no explicativos sino que se encuentra fuertemente localizado en las dotaciones de los individuos y las horas trabajadas.

⁴⁰ Ver cuadros de regresiones en Anexos 11 y 12

CUADRO 6

DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA Y BLINDER		
	Guayas	Pichincha
Cantidad Atribuible:	36,6	26.5
Debido a dotaciones (E):	17,7	25.4
Debido a coeficientes (C):	18,9	1.1
Factores no explicados (U):	15,4	10.9
Diferencial no ajustado (R) {E+C+U}:	52	37.4
Diferencial Ajustado (D) {C+U}:	34,3	12.0
Dotaciones como % total (E/R):	34	68.0
Discriminación como % total (D/R):	66	32.0
Variables y su aporte a la discriminación debida		
coeficientes	%	%
Escolaridad	-77	-19
Experiencia	2	30
Logaritmo de Horas Trabajadas	16	60

Elaborado por: Las Autoras

Sindicalización⁴¹

Para este caso se hicieron regresiones tomando en consideración el área urbana y en primera instancia los individuos que pertenecían a un sindicato. Los resultados mostraron que no hay discriminación salarial, pues la predicción del logaritmo del salario resultó estadísticamente igual⁴² tanto para mujeres como para hombres.

Ello indica que las mujeres que pertenecen a un sindicato se encuentran protegidas y no son presa fácil de prácticas discriminatorias. Una explicación ante tal

⁴¹ Ver cuadro de regresión en Anexo 13

⁴² Para logaritmo de ingresos promedio de 13.9 (mujeres) y 14. (hombres), el estadígrafo resultó ser igual a 1.162

situación es que dentro de dichos sindicatos no se encuentran individuos con cargos gerenciales, que generalmente son hombres, sino empleados que perciben salarios similares y luchan en conjunto por sus intereses.

Posterior a este análisis se procedió a hacer las regresiones para el caso de individuos que no están dentro de un sindicato, y cuyos resultados se encuentran en el cuadro N° 7. En este caso aunque la escolaridad y la experiencia reducen fuertemente la brecha salarial en discriminación por coeficientes, hay otros factores como la dotación y la cultura (se puede mencionar el machismo como un rasgo característico de nuestra cultura) que la incrementan considerablemente.

CUADRO 7

DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA Y BLINDER		No Sindicato
Cantidad Atribuible:		17.8
Debido a dotaciones (E):		22.0
Debido a coeficientes (C):		-4.2
Factores no explicados (U):		25.1
Diferencial no ajustado (R) {E+C+U}:		42.9
Diferencial Ajustado (D) {C+U}:		20.9
Dotaciones como % total (E/R):		51.4
Discriminación como % total (D/R):		48.6
Variables y su aporte a la discriminación debida		
	coeficientes	%
Escolaridad		-83
Experiencia		-12
Logaritmo de Horas Trabajadas		95

Elaborado por: Las Autoras

*Tipo de Empresas (Públicas o Privadas)*⁴³

Al realizar las regresiones en este campo se encontraron datos muy interesantes, los resultados se muestran en el cuadro N° 8. En primer lugar, haciendo el análisis respectivo para los individuos que se encuentran trabajando en empresas del sector público, se encontró un porcentaje de discriminación del 73% explicado fuertemente (78%) por la discriminación debida a los coeficientes y reducida al mismo tiempo (5%) por factores no explicativos. El 27% restante es debido a dotaciones de capital humano. Por otra parte a pesar de que la escolaridad y la experiencia tratan de reducir la brecha salarial en este sector, hay un impacto muy fuerte por parte de las horas trabajadas que la amplían.

Y finalmente, para el caso de individuos que trabajan en el sector privado, se evidencia una fuerte discriminación en contra de las mujeres (115.7%), pues a pesar de que la escolaridad por un lado disminuye fuertemente la brecha salarial (debido a ventajas del sexo femenino que puede apreciarse en un mayor retorno, respecto al de los hombres) al igual que la experiencia y en conjunto ambas tienen un efecto que matemáticamente es mayor (253%) al de las horas trabajadas (139%), sin embargo factores no explicativos (inherentes a la cultura) amplían la brecha en forma descomunal (333%).

⁴³ Ver cuadro de regresiones en Anexos 14 y 15

CUADRO 8

DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA Y BLINDER		
	Públicas	Privadas
Cantidad Atribuible:	28.9	-45.8
Debido a dotaciones (E):	7.4	-3.1
Debido a coeficientes (C):	21.5	-42.7
Factores no explicados (U):	-1.5	65.3
Diferencial no ajustado (R) {E+C+U}:	27.5	19.6
Diferencial Ajustado (D) {C+U}:	20.1	22.6
Dotaciones como % total (E/R):	27.0	-15.7
Discriminación como % total (D/R):	73.0	115.7
Variables y su aporte a la discriminación debida		
coeficientes	%	%
Escolaridad	-9	-212
Experiencia	-24	-41
Logaritmo de Horas Trabajadas	111	139

Elaborado por: Las Autoras

Recapitulando un poco el análisis realizado para localizar las fuentes de discriminación, tenemos que se evidencia discriminación salarial en contra de las mujeres para aquellas con un nivel de escolaridad inferior o igual a 12 años, para quienes no se encuentran dentro de un sindicato ya sea en empresas públicas o privadas, pero principalmente hay un fuerte impacto en aquellas que se encuentran en el sector privado. Respecto al análisis por provincias, Guayas presenta un mayor porcentaje de discriminación respecto a Pichincha.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis realizado permite derivar algunas conclusiones interesantes y revisar algunas líneas de política. Entre las conclusiones tenemos:

- ✍ En cuanto a participación en el mercado laboral en los diferentes campos analizados, las mujeres presentan un menor porcentaje, ello se debe en gran medida a que las variables que explican la inserción de los hombres en el mercado de trabajo tienen que ver con capital humano, mientras que para el caso de las mujeres a pesar de presentar mayores niveles en lo referente a dotaciones, las variables están más relacionadas a su situación familiar que les dificulta acceder al mercado de trabajo.

- ✍ Los resultados inherentes al diferencial de ingresos para el caso de la zona urbana, evidencian la existencia de una brecha salarial a favor de los hombres. El análisis hecho para localizar las fuentes de dicho diferencial mostraron que la brecha se amplía, en contra de las mujeres, por el lado de la escolaridad inferior a los 12 años y los casos en que las mujeres no se encuentren en los sindicatos. El análisis por el lado provincial indica que hay un mayor diferencial de ingresos en la Prov. del Guayas respecto a la Prov. de Pichincha en la cual la brecha es

principalmente debida a las diferencias de dotaciones de la fuerza trabajadora. En el análisis realizado por tipo de empresas la diferencia salarial se da tanto en el sector público como en el privado, sin embargo la parte que requiere de mayor atención es la discriminación salarial que se presenta en el sector privado, en el cual a pesar de que la escolaridad y la experiencia están a favor de las mujeres la discriminación está fuertemente localizada en factores inherentes a la cultura entre los cuales podríamos destacar el más fuerte de ellos *el machismo*.

- ✎ Los resultados de este análisis encajan dentro de los lineamientos generales de la teoría de la discriminación estadística, según la cual la razón por la que las mujeres reciben un trato diferente a los hombres en el mercado laboral está basada más en factores socioculturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad en general. Estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre en las decisiones que tienen que ver con la contratación de mujeres que termina penalizándolas con menores salarios. Sin embargo, esta penalización no es uniforme, pues en la medida en que las mujeres o sus familias poseen mayores ingresos remueven este efecto. Esto muy probablemente está asociado con los niveles educativos de la mujer (a mayor educación, menor incidencia en la penalización). Además, esto puede apreciarse en los retornos de la educación a nivel general que son mayores en las mujeres que en los varones, sin embargo el intercepto de la ecuación es menor.

Si bien es cierto que el Gobierno Ecuatoriano suscribió un Plan de Igualdad de Oportunidades, cuyo compromiso es el de superar la discriminación de la mujer como un tema de interés nacional, a través de la igualdad de oportunidades en la educación, capacitación y en la eliminación de tratos discriminatorios, sin

embargo es poco lo que realmente se ha hecho en este ámbito, pues no se han establecido leyes que amparen la situación de la mujer no solo como un ente familiar sino también como ente económico, y muchos de los temas planteados aún no se han puesto en marcha

Recomendaciones

En primer lugar es importante mencionar que no es lo mismo equidad (justicia entre hombres y mujeres) que igualdad (iguales derechos pese a ser diferentes). No se puede obviar que las mujeres tienen una condición de desventaja histórica ante los hombres que les limita acceder a la asistencia técnica y la capacitación por igual. De ahí que se necesiten acciones afirmativas hacia las mujeres y sus condiciones especiales de madres, esposas, hermanas e hijas. Ante tal situación, se considera importante tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Las tareas de las mujeres en la empresa deben ir acompañadas con la redistribución de las tareas entre hombres y mujeres en el ámbito de los hogares para evitar una sobrecarga de trabajo y crear la triple jornada de trabajo–empresa, hogar, comunidad–para las mujeres. En este caso sería útil poder acceder al Convenio 156 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre responsabilidades familiares compartidas, que entre uno de los acuerdos establece horarios diferenciados en el mercado laboral.

- Medidas de política como por ejemplo subsidios directos o indirectos (compensaciones por las licencias de maternidad, cuidado Infantil, etc) al trabajo femenino, bajo fórmulas tripartitas
- Fortalecer la presencia femenina en los sindicatos y la capacidad sindical para integrar las demandas de género a sus estrategias de acción, en particular a la negociación colectiva
- Los proyectos que se lleven a cabo deben contar con indicadores que permitan medir los cambios de actitud de hombres y mujeres, con el objetivo de poder realizar una posterior verificación y evaluación de resultados e impactos.
- Se deben trabajar cuotas de participación (asegurar la apertura de espacios) para la mujer en el campo laboral de manera que de alguna forma se asegure la posibilidad de acceder a mandos altos a aquellas que reúnan los requisitos necesarios para dichos cargos.

VII. ANEXOS

ANEXO 1

Resumen de estudios realizados en el mundo

<u>PAISES</u>	<u>ANTECEDENTES</u>	<u>PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN LABORAL</u>	<u>PORCENTAJE DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO</u>
Bolivia	Aumento la participación de las mujeres con escasa calificación en el mercado laboral, las diferenciales de ingresos se debe a la educación y a la experiencia laboral	la tasa global de participación en la población masculina aumentó de 58.5% a 64.8% entre 1985 y 1996, mientras que la tasa de participación femenina aumentó en más de 18 puntos porcentuales, llegando en 1996 a 48.7%.	Las diferencias salariales entre géneros es de un 30% a favor de los Hombres.
Chile	El mercado laboral chileno premia la educación formal y la experiencia, la rentabilidad de la educación formal no es constante, sino que crece con el nivel de estudios.	La participación femenina aumentó a un tercio reduciendo la brecha salarial de 61% en 1987 a 47% en 1998,	El diferencial total de salarios por hora paso de 33% en 1987, cayendo a 18% en 1998.
Colombia	El incremento o reducción de esta brecha puede estar relacionado con el ciclo económico ya que el retorno de educación de la mujer ha disminuido.	A partir de la década de los ochenta, las mujeres cabezas de familia pasaron a representar en el sector urbano un 25% lo que significa que la participación de la mujer en el mercado laboral se incremento en la misma cantidad.	Durante los 80's el diferencial de ingresos entre hombres y mujeres fue disminuyendo de un 29% a un 20%, pero en 1999 alcanzó un máximo valor en 34% siendo favorable para los hombres.

Continuación anexo 1

Resumen de estudios realizados en el mundo

<u>PAISES</u>	<u>ANTECEDENTES</u>	<u>PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN LABORAL</u>	<u>PORCENTAJE DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO</u>
Uruguay	Los niveles de educación de la mujer han aumentado desde los setenta. Existe un periodo de cierta estabilidad en la distribución de los ingresos salariales lo que produce una clara tendencia al incremento de la desigualdad salarial	La tasa de actividad de las mujeres pasó de 64.6% a 69.7% lo que indica que la participación femenina a continuado al alza desde los setenta	Existe discriminación salarial debido a que la diferencia en el capital humano e inserción laboral es de un 72.93% con desventaja para la mujer
Perú	La tasa de alfabetización femenina mejoró sensiblemente, la tasa de escolarización de las niñas no guarda diferencia con la de los niños; el riesgo de una familia con jefatura femenina de caer en la pobreza es menor que el de una familia con jefatura masculina y la mujer tiene un mayor acceso a los servicios de salud e información.	La tasa de actividad femenina aumentó de un 48.6% a 56.9% entre 1994 y 1997.	La brecha salarial en perjuicio de la mujer es del orden de 55.4%, los hombres tendrán un ingreso superior de 20.7% al de las mujeres.

Continuación anexo 1

Resumen de estudios realizados en el mundo

<u>PAISES</u>	<u>ANTECEDENTES</u>	<u>PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN LABORAL</u>	<u>PORCENTAJE DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO</u>
Estados Unidos	Existe un mayor porcentaje de mujeres ocupando puestos que no requieren de personal altamente capacitado y un menor porcentaje en cargos gerenciales.	De 208.393 establecimientos el 29% de ellos discriminan intencionalmente en contra de las mujeres en al menos 1 de sus 9 categorías ocupacionales	Debido a que en este país existe el pago de salario por hora podríamos decir que no existe discriminación salarial.
Unión Europea y España	En la Unión Europea se repite la situación de España, en un porcentaje casi similar.	La tasa de actividad femenina en España apenas supera el 40% siendo casi 24% por debajo de la masculina.	Las mujeres ganan menos que los hombres existiendo un diferencial salarial de 27%, o sea que las mujeres ganan un 37% menos que los hombres. En España, la diferencia de salarios entre hombres y mujeres es algo inferior a la que existe en la U.E

ANEXO 2

INGRESO PROMEDIO POR SEXO EN EL AREA URBANA, 1987-1989

Año	Hombres (Sucres)	Mujeres (Sucres)	Mujeres/ Hombres %
1987	36.121	22.347	61,9
1988	42.551	27.848	65,5
1989	63.942	42.951	67,2

Fuentes: INEM, Encuestas Permanentes de Hogares Area Urbana sobre Empleo, Desempleo y Subempleo, 1987, 1988, 1989, Quito.

ANEXO 3

RELACIÓN ENTRE INGRESOS PROMEDIO FEMENINO Y MASCULINO EN EL ÁREA URBANA, SEGÚN SECTOR, 1989

Sector	Hombres (sucres)	Mujeres (sucres)	Mujeres/ Hombres %
Formal	76.521	59.479	77,7
Informal	49.709	33.441	67,3

Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Sector formal		Sector informal	
77,7%	100%	67,3%	100%
Total país	63.942	42.951	67,2

Fuentes: INEM, Encuesta Permanente de Hogares Area Urbana sobre Empleo, Desempleo y Subempleo, 1989, Quito.

ANEXOS 4

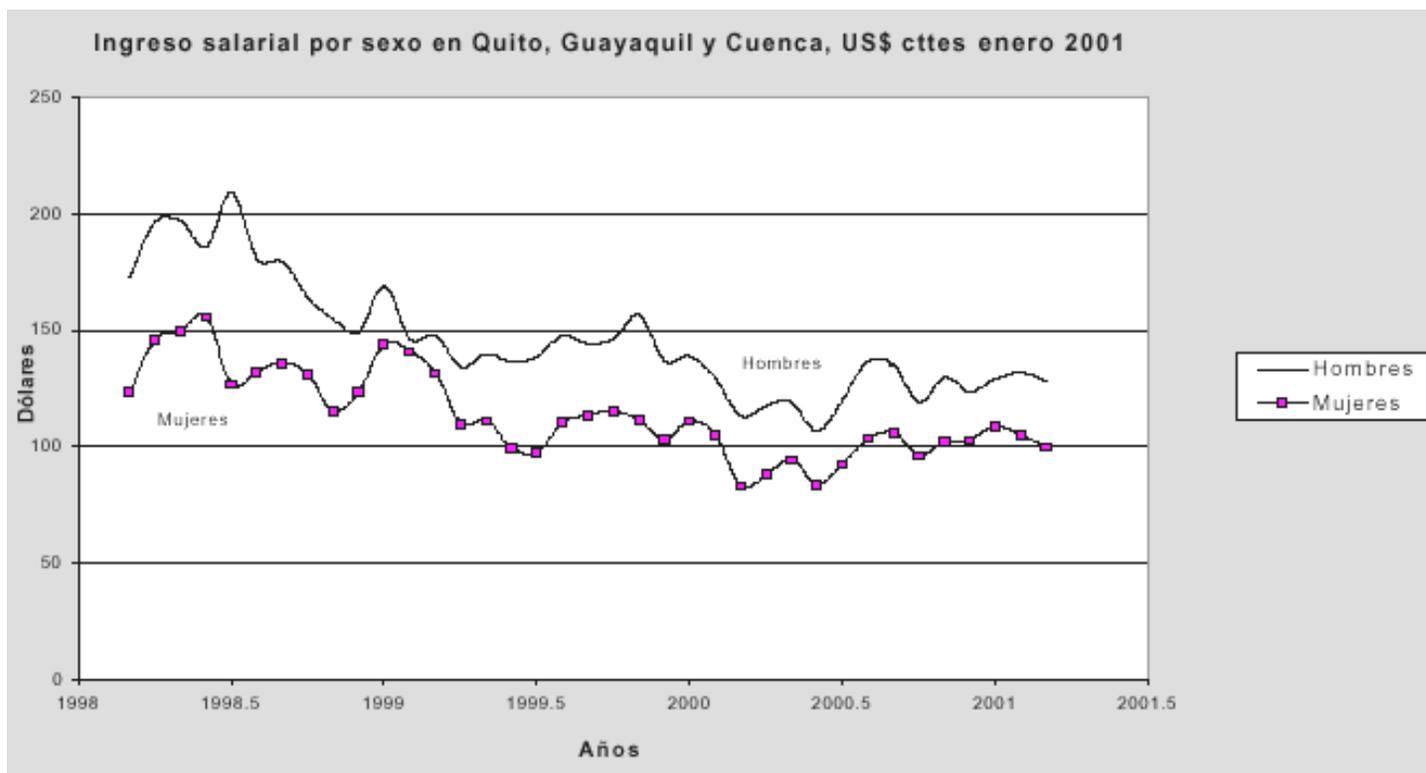
TASAS DE ANALFABETISMO DE LA POBLACIÓN DE 10 AÑOS Y MÁS, POR ÁREA Y SEXO, SEGÚN PROVINCIAS. - NACIONAL CENSO 2001 (INEC)

PROVINCIAS	TOTAL			ÁREA URBANA			ÁREA RURAL		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
AZUAY	7.9	5.2	10.2	4.0	2.8	5.1	12.5	8.1	16.0
BOLÍVAR	15.2	11.6	18.6	6.7	5.1	8.0	18.4	13.9	22.7
CAÑAR	13.4	9.5	16.5	7.0	5.2	8.7	17.2	12.3	21.0
CARCHI	6.6	5.2	8.0	4.4	3.4	5.3	8.7	6.7	10.6
COTOPAXI	15.3	10.2	20.1	5.9	4.0	7.5	19.1	12.7	25.0
CHIMBORAZO	16.5	11.6	20.7	4.9	3.4	6.3	24.6	17.3	30.9
EL ORO	5.2	4.9	5.6	4.5	4.2	4.9	7.4	6.8	8.2
ESMERALDAS	11.0	10.9	11.1	6.7	6.6	6.9	14.1	13.8	14.5
GUAYAS	6.8	6.5	7.1	5.4	4.9	5.8	13.6	13.7	13.5
IMBABURA	11.9	8.8	14.9	5.3	3.9	6.5	19.1	13.8	24.3
LOJA	7.2	6.4	7.9	3.8	3.5	4.0	10.1	8.6	11.6
LOS RÍOS	10.8	11.5	10.1	7.6	8.1	7.1	14.2	14.8	13.5
MANABÍ	11.6	11.5	11.6	7.5	7.1	7.8	16.2	16.2	16.2
MORONA SANTIAGO	8.9	7.0	10.9	5.3	4.1	6.4	11.0	8.5	13.5
NAPO	9.5	6.9	12.2	5.7	4.2	7.1	11.5	8.3	15.2
PASTAZA	9.3	6.8	11.9	4.6	3.5	5.6	13.2	9.4	17.7

continuación anexo 4

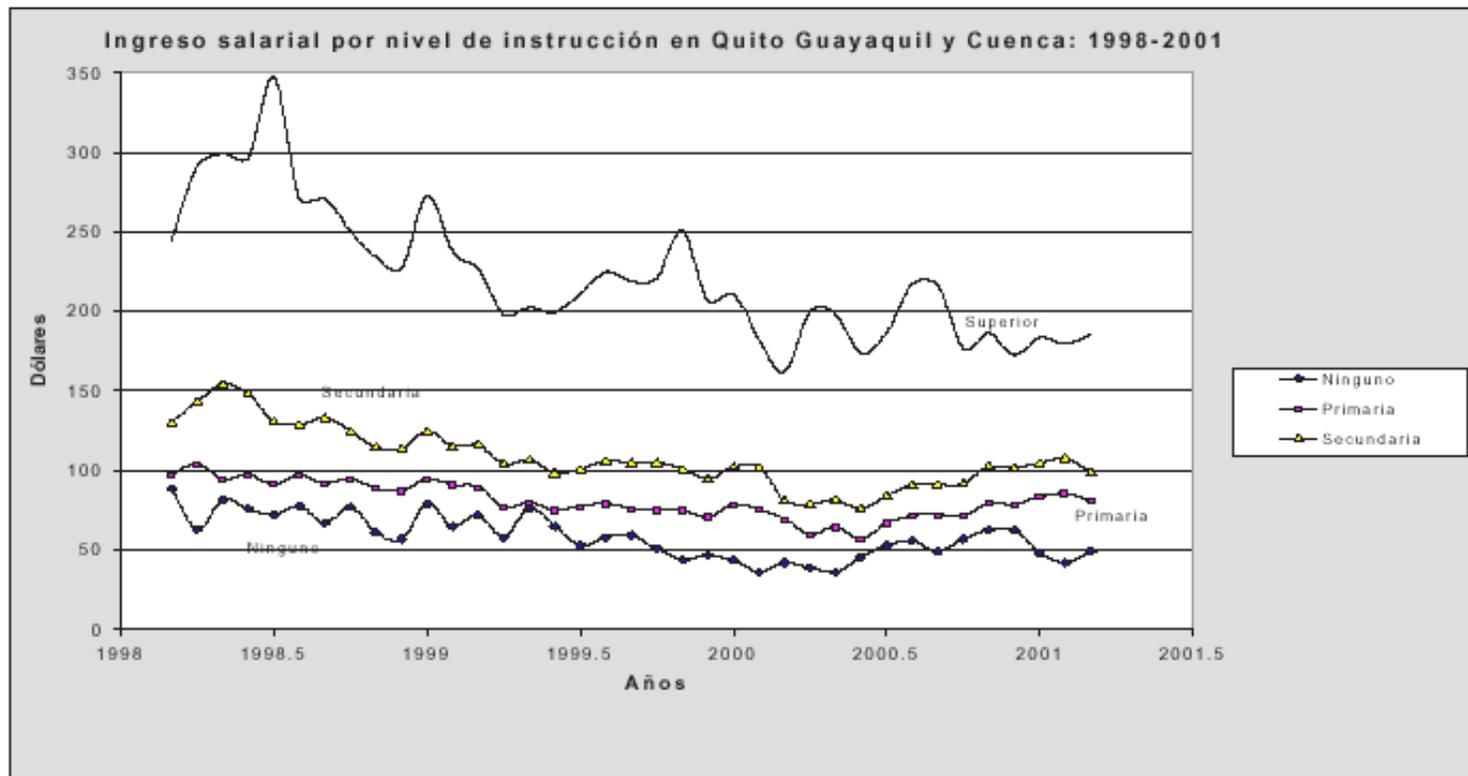
PICHINCHA	5.3	4.2	6.5	4.1	3.2	4.9	8.7	6.6	10.8
TUNGURAHUA	9.0	6.1	11.7	4.3	3.1	5.3	12.7	8.4	16.7
ZAMORA CHINCHIPE	7.3	5.9	8.8	4.8	4.0	5.6	8.8	7.0	10.8
GALÁPAGOS	2.8	2.5	3.2	2.5	2.3	2.8	4.8	3.9	6.1
SUCUMBÍOS	8.1	6.8	9.6	6.0	5.2	6.8	9.5	7.8	11.7
ORELLANA	8.2	6.3	10.6	6.1	5.2	7.1	9.2	6.7	12.4
ZONAS NO DELIMITAS	11.5	11.5	11.4	-	-	-	11.5	11.5	11.4

ANEXO 5



Fuente : Pobreza, Empleo y Equidad en Ecuador : Perspectivas para el Desarrollo Humano Sostenible

ANEXO 6



Fuente: PUCE – Banco Central del Ecuador. 1998-2001. Encuesta de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano. Procesamiento: Carlos Larrea.

ANEXO 7

Condición de actividad	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Desocupados Cesantes	8.1	12.5	9.9
Desocupados Nuevos	2.2	5.3	3.5
Ocupados Adecuadamente	46.1	30.5	39.7
Subempleo Visible	11.5	20.9	15.4
Subempleo Invisible	32.1	30.7	31.6
Subempleo Total	43.7	51.6	47.0
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: INFOPLAN, en base de BCE-PUCE. 1998-2001. Encuesta de Empleo Urbano.

Sectores	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Moderno	66.1	50.8	60.1
Informal	30.5	36.1	32.6
Agrícola	1.9	0.8	1.5
Doméstico	1.4	12.4	5.7
No clasificado	0.1	0.1	0.1
	100.0	100.0	100.0

Fuente: INFOPLAN, en base de BCE-PUCE. 1998-2001. Encuesta de Empleo Urbano.

continuación anexo 7

Sexo e inserción laboral reclasificada: 1988-2001

		Desocupados Cesantes	Desocupados Nuevos	Ocupados Adecuadamente	Subempleo Visible	Subempleo Invisible	Total
Sexo	Hombres	46.6	37.5	70.5	43.6	58.8	58.8
	Mujeres	53.4	62.5	29.5	56.4	41.2	41.2
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: PUCE – Banco Central del Ecuador, 1998-2001. Encuesta de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano.
Procesamiento: Carlos Larrea.

continuación anexo 7

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL				
		% Respecto al Total que Participa	% Respecto al total de la muestra de acuerdo al género	% Respecto al Total de la Muestra
Zona Urbana	Mujeres	42	31	17
	Hombres	58	49	23
Zona Rural	Mujeres	28	11	5
	Hombres	72	25	13
Guayas (Urbano)	Mujeres	42	28	15
	Hombres	58	44	21
Pichincha (Urbano)	Mujeres	42	38	20
	Hombres	58	58	27
Azuay (Urbano)	Mujeres	47	32	19
	Hombres	53	52	21

Elaborado por : Las Autoras

ANEXO 8

Probit de Participación para el área Rural

	<i>HOMBRES</i>	<i>MUJERES</i>
Number of obs	2529	2192
Wald chi2(5)	146.48	200.36
Prob > chi2	0.0000	0.0000
Pseudo R2	0.0547	0.1416

part	Coef.	z	P>z	Coef.	z	P>z
s	.0283879	3.46	0.001	.0891623	7.80	0.000
edad	-.0521972	-3.58	0.000	.0859482	3.72	0.000
edad2	.000342	1.93	0.053	-.0012334	-4.09	0.000
nhijos	-	-		-.0885641	-3.73	0.000
jefe	.0000137	0.00	1.000	.2827573	2.04	0.041
eciv	.3626745	3.83	0.000	-.3801228	-4.14	0.000
cons	.2699221	1.06	0.288	-2.743.012	-7.12	0.000

ANEXO 9

RETORNOS DE EDUCACIÓN POR PROVINCIAS

	GÉNERO	GUAYAS	PICHINCHA	AZUAY
Z URBANA	Femenino	10%	11%	6%
	Masculino	8%	10%	12%
Z RURAL	Femenino	7%	6%	4%
	Masculino	9%	8%	7%

ANEXO 10

REGRESIÓN DE ECUACIONES DE INGRESO PARA UNA MUESTRA URBANA Y CON ESCOLARIDAD MENOR O IGUAL A 12 AÑOS

	HOMBRES	MUJERES
Number of obs	1069	669
F(7, 1061)	= 34.08	= 117.94
Prob > F	= 0.0000	= 0.0000
R-squared	= 0.1837	= 0.4912
Root MSE	= .64412	= .62611

ly	Coef.	t	Coef.	t
Escolaridad	.0500476	7.14	.0931859	10.76
Experiencia	.0234125	2.75	.0370307	6.40
Experiencia²	-.0002738	-1,6	-.0004581	-3.71
Sindicato	.2811819	4.27	.4126289	5.06
Tam. Estab	.2875972	7.00	.5674869	10.29
lh	.3631713	6.12	.1612309	2.45
mills11	-.2167215	-2.33	-.2836369	-3.63
_cons	1.125.941	39.79	1.110.549	34.75

ANEXO 11

REGRESIÓN DE ECUACIONES DE INGRESO EN LA ZONA URBANA DE LA PROV. DEL GUAYAS

	HOMBRES	MUJERES
Number of obs	425	304
F(7, 1061)	29.64	61.39
Prob > F	0.0000	0.0000
R-squared	0.2902	0.5017
Root MSE	.61712	.63256

ly	Coef.	t	Coef.	t
Escolaridad	.0801563	7.43	.0978748	7.68
Experiencia	.0156635	5.20	.0152917	4.23
Tam. Estab	.3156743	4.58	.5848025	7.12
lh	.3877152	4.30	.3766926	3.46
mills11	.0184115	0.12	-.3030807	-2.20
_cons	106.423	22.17	1.047.509	19.32

ANEXO 12

REGRESIÓN DE ECUACIONES DE INGRESO EN LA ZONA URBANA DE LA PROV. DE PICHINCHA

	HOMBRES	MUJERES
Number of obs	534	385
F(7, 1061)	72.95	104.59
Prob > F	0.0000	0.0000
R-squared	0.4056	0.5102
Root MSE	.61098	.60535

ly	Coef.	t	Coef.	t
Escolaridad	.1030368	15.49	.1092943	10.16
Experiencia	.0202202	7.16	.0132316	4.57
Tam. Estab	.2338808	4.11	.5041213	5.98
lh	.3960554	4.61	.3371235	3.71
mills11	-.3905188	-3.14	-.2762761	-2.40
_cons	1.081.803	28.68	1.070.883	24.54

ANEXO 13

REGRESIÓN DE ECUACIONES DE INGRESO PARA INDIVIDUOS QUE NO PERTENECEN A UN SINDICATO (Área Urbana)

	HOMBRES	MUJERES
Number of obs	1273	904
F(7, 1061)	80.21	128.44
Prob > F	0.0000	0.0000
R-squared	0.3149	0.4381
Root MSE	.65724	.65937

ly	Coef.	t	Coef.	t
Escolaridad	.0819662	14.78	.1148022	13.26
Experiencia	.0330032	5.42	.0363206	5.80
Experiencia2	-.0003539	-2.56	-.0004201	-2.99
Empresa Pública	.6140775	4.54	.411141	5.01
Empresa Privada	.3319445	2.60	.2950967	5.38
lh	.3769009	6.63	.2703907	4.07
mills11	-.3713387	-3.13	-.250318	-2.60
_cons	1.073.467	34.25	1.048.393	30.08

ANEXO 14

REGRESIÓN DE ECUACIONES DE INGRESO PARA INDIVIDUOS QUE PERTENECEN A UNA EMPRESA PÚBLICA (Área Urbana)

	HOMBRES	MUJERES
Number of obs	403	291
F(7, 1061)	37.05	11.59
Prob > F	0.0000	0.0000
R-squared	0.2077	0.1890
Root MSE	.52973	.47636

ly	Coef.	t	Coef.	t
Escolaridad	.0747551	9.69	.0765334	5.22
Experiencia	.0144341	6.13	.0179435	4.94
lh	.3844682	4.35	.3000656	3.16
_cons	1.131.568	30.82	1.133.019	23.15

ANEXO 15

REGRESIÓN DE ECUACIONES DE INGRESO PARA INDIVIDUOS QUE PERTENECEN A UNA EMPRESA PRIVADA (Área Urbana)

	HOMBRES	MUJERES
Number of obs	1111	623
F(7, 1061)	81.95	115.34
Prob > F	0.0000	0.0000
R-squared	0.2167	0.3469
Root MSE	.69646	.7412

ly	Coef.	t	Coef.	t
Escolaridad	.0914183	14.72	.15277	18.26
Experiencia	.015561	7.48	.0217711	6.98
lh	.4388985	7.01	.3700335	4.38
_cons	1.059.753	38.33	9.808.749	27.00

VIII. BIBLIOGRAFÍA

1. AIGNER, DENNIS. Y GLEN G. CAIN. *Statistical Theories of discrimination in the Labor Market*. 1977.
2. BAQUERO, JAIRO. *Estimación de la discriminación salarial por genero para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984 – 199)*. Universidad del Rosario. Colombia. Junio 13 del 2001.
3. BECKER, GARY S. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press. 1957.
4. BORJAS GEORGE. *Labor Economics*. Segunda Edición
5. CASTELLAR CARLOS Y URIBE JOSÉ. *Determinantes de la participación en el mercado de trabajo del área metropolitana de Cali en diciembre de 1998*. Colombia. Marzo 2000.
6. CUENIN FERNANDO. *Diferencias regionales en la Distribución del Ingreso: Argentina 1992 – 200*. Universidad Nacional de la Plata. Julio del 2002
7. DRESDNER JORGE. *Diferencial de Salario por Género en Chile 1994*.
8. FLORES M., ROSA. *La mujer peruana y la brecha salarial*. Lima, Perú. Enero 1999.
9. HALLOCK KEVIN F. *The Gender Pay and Employment gaps for Top Managers in U.S. Nonprofits*. University of Illinois Enero 12 del 2002
10. MCCONNELL, CAMPBELL R. *Economía Laboral Contemporánea*. McGraw Hill. Cuarta edición. 1997.

11. MENDEZ ILDEFONSO Y HERNANDEZ PEDRO. *Participación Laboral, Sesgo de Selección y Discriminación Salarial*. Universidad de Murcia. Febrero del 2001
12. PAZ JORGE A. *La Brecha entre Géneros en Jujuy y Salta. Capital Humano, segregación y Selección Muestral*. Revista de la Escuela de Economía y Negocios. Diciembre de 1999
13. PHELPS, E.S. *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. American Economic. 1973.
14. RIVAS, FERNANDA Y ROSSI, MÁXIMO. *Discriminación salarial en Uruguay*. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica. Montevideo, Uruguay. 1999.
15. ROBINSON, JOAN. *The Economics of Imperfect Competition*. New York: St. Martin's Press. 1965.
16. SERRANO LORENZO. *Salarios Regionales y Dotaciones de Capital Humano*. Revista de Economía Aplicada. Junio 2002
17. URRIZA, C. MARTÍN Y PUERTAS, L. ZARAPUZ. *Empleo y discriminación salarial*. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Madrid, España. Octubre de 2000.
18. WÉLLER JÜRGEN, *Los Retos de la Institucionalidad Laboral en el marco de la Transformación de la Modalidad de Desarrollo en América Latina*. Serie REFORMAS ECONOMICAS # 10