

**LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL
MERCADO LABORAL ECUATORIANO:
OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS**

LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO: OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS

*Jairo Rivera Vásquez**
*Wilson Araque Jaramillo***

Resumen:

La presente investigación analiza la discriminación laboral en el Ecuador. Inicia con un abordaje teórico sobre la discriminación de género y resume las principales investigaciones sobre este país. Posteriormente establece un modelo que permite estimar la brecha salarial entre hombres y mujeres y su descomposición para determinar las diferencias entre factores observables y no observables. En este proceso se usa una ecuación semi-logarítmica, corrigiendo por sesgo de selección, a través del método de Heckman, y la descomposición de Oaxaca-Blinder. Entre los principales resultados se encuentra que, a pesar de que se han reducido con el pasar del tiempo, todavía existen brechas salariales en el Ecuador que se asocian, como una de sus causas, con la presencia de discriminación en el mercado laboral.

Palabras clave: brecha salarial, ecuación semi-logarítmica, descomposición salarial

Clasificación JEL: C51 – Construcción de modelos y estimación; J31 – Nivel y estructura salarial, diferencias por cualificación; J71 – Discriminación

Abstract:

The research analyzes the labor discrimination in Ecuador. It begins with a theoretical approach on gender discrimination, and summarizes the main investigations about this country. Subsequently, it establishes a model that allows estimating the wage gap between men and women, and their decomposition to determine the differences between observable and unobservable factors. In this process a semi-logarithmic

* Docente Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. jirivera3@uc.cl

** Docente Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. wilson.araque@uasb.edu.ec

equation is used, correcting for selection bias, through the Heckman method, and the decomposition of Oaxaca-Blinder. Among the main results is that there are wage gaps in Ecuador, which are associated with the presence of discrimination in the labor market, which has been reduced over time.

Keywords: wage gap, semi-logarithmic equation, wage decomposition.

JEL Classification: C51 – Model construction and estimation; J31 – Wage level and structure, wage differentials; J71 – Discrimination

I. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral de los países es un espacio en cual interactúa, sobre las premisas de la diversidad, un conjunto de seres humanos que, en calidad de empleadores o de empleados, aportan a la producción de los bienes y/o servicios que son demandados en el mercado nacional e/o internacional, razón por la cual es importante conocer la calidad de las relaciones que se tienden a generar el momento que empiezan a interactuar factores relacionales condicionantes como: género, edad, etnia, nivel socioeconómico, religión, entre los más importantes.

En el caso de este estudio, el factor escogido para cruzar el análisis del mercado laboral ecuatoriano es el género de las personas –con énfasis en la categorización de hombres y mujeres– que participan en las relaciones de trabajo que se generan en las empresas que operan dentro del tejido productivo nacional. La razón principal por la que se escogió este factor está relacionada con la tendencia histórica que ha prevalecido en cuanto a las relaciones inequitativas que, por siglos, han predominado en el mundo del trabajo, entre hombres y mujeres, a la hora de definir salarios, condiciones laborales no monetarias y las posibilidades de desarrollo de carrera basadas en principios de reconocimiento a la objetividad, la equidad y el trato justo de las personas que laboran en un determinado espacio organizacional.

Para lograr relaciones laborales más justas, objetivas y equitativas es importante, en primer lugar, reconocer que un mismo lugar de trabajo tienden a laborar personas diversas; luego, es clave respetar a ese carácter diverso del ser humano incorporado al mundo laboral para, finalmente, como forma de llevar a la práctica la objetividad, justicia y equidad, crear espacios que permitan mejorar la calidad del clima organizacional y así contribuir al incremento de la eficacia y la eficiencia en el desempeño de quienes, como trabajadores o empleados, participan de forma directa en las diferentes etapas que componen los procesos de producción y comercialización de los bienes y/o servicios que se transan en el sistema económico de un país.

La discriminación por género ocasiona limitaciones en el desarrollo de una sociedad. Tiene relación directa con la economía de una nación ya que puede generar menor productividad, frenar el desarrollo de capacidades actuales y futuras y disminuir la institucionalidad. En América Latina, desafortunadamente, persiste una sociedad que limita el desarrollo de las mujeres, con menores oportunidades de acceso al mercado laboral, mayores probabilidades de encontrarse en desempleo y menores rangos de ingresos. En ese sentido, el tema tiene relevancia ya que perjudica al desarrollo y al bienestar.

Por último, se debe resaltar que este trabajo investigativo tiene como objetivo principal el analizar la situación de la discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano, enfocándose en su existencia, características y evolución en el tiempo. Para ello se utiliza un método de investigación basado en discriminación estadística mediante el uso de una ecuación semi-logarítmica, corrigiendo por sesgo de selección, a través del método de Heckman y la descomposición de Oaxaca-Blinder. Los datos provienen de la Encuesta de Empleo y Desempleo Urbano y Rural (ENEMDUR) generada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), el cual, con los resultados obtenidos, permite generar insumos a la hora de definir políticas públicas vinculados al campo del empleo nacional.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio se enfoca en la discriminación del mercado laboral ecuatoriano por género. De entre las diversas definiciones, en este estudio se entenderá al género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y la forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, 1986, p.1067). En esa línea, desde la lógica de poder, es imperativo desde la sociedad el pretender la equidad de género ya que tiene importancia intrínseca, mejorando las posibilidades de elección y libertad, e instrumental, generando mayor bienestar y eficiencia económica (World Bank, 2012, p.3). En esta investigación se analiza las brechas y discriminación de género, enfatizando en la categorización de hombres y mujeres.

La importancia de la equidad de género está en su potencialidad para alcanzar mayor desarrollo. La eliminación de las brechas de género tiene repercusiones directas en la economía de una nación ya que “puede mejorar la productividad, mejorar los resultados de desarrollo para la próxima generación y hacer que las instituciones sean más representativas” (World Bank, 2012, p.xx). Por una parte, mejora la productividad ya que aprovecha las habilidades femeninas dentro del mercado laboral; por otro lado, mejora el desarrollo intertemporal ya que fortalece las capacidades de las mujeres y su transmisión hacia las futuras generaciones; por último, produce una sociedad con mayor cohesión que incluye y fortalece las instituciones formales e informales.

En este contexto, es necesario indicar que una menor equidad de género se asocia con un limitado crecimiento económico y mayores costos sociales (Abu-Ghaida y Klasen, 2004, p.1075). Sin embargo, el solo avanzar en crecimiento económico no se asocia directamente con una mayor equidad de género, por lo que es imperativo el establecimiento de políticas específicas para mejorar el bienestar de la sociedad en su conjunto (World Bank, 2012, p.xxi).

Un hecho estilizado dentro de los países en vías de desarrollo es que la mujer se encuentra en una situación ligada a mayores privaciones que los hombres en su relación con el mercado laboral. La mujer, dentro del mercado laboral, presenta limitaciones en cuanto a “empleo, desempleo, ingreso, y propiedad” (Gálvez, 2002, p.11). Por una parte, la participación femenina es menor, lo cual afecta hacia el desarrollo personal y crecimiento económico de la sociedad en general; por otra parte, cuando logra participar en el trabajo, recibe menor remuneración que sus pares masculinos, lo que afecta su acceso a recursos y ambas situaciones privan el desarrollo potencial femenino, ya que se “limita sus posibilidades de acceder a la propiedad y al control de los recursos económicos, sociales y políticos” (Arriagada, 2005, p.104).

La discriminación salarial ocurre cuando a las personas de una determinada categoría social se les remunera menos que a otras personas de distintas categorías sociales por razones distintas al trabajo (Treiman y Hartman, 1981). Las causas de la discriminación salarial pueden ser diversas y agruparse en dos categorías principales: i) de oferta, relacionadas con los agentes económicos y sus motivaciones, en donde interviene la productividad y las imperfecciones del mercado de trabajo; y, ii) de demanda, relacionadas con la estructura de las instituciones que intervienen en el mercado laboral y sus procesos internos, donde interviene la tecnología y las prácticas organizacionales (García, 1989).

Desde la economía, la discriminación salarial ha sido analizada desde dos modelos principales; por un lado, la discriminación por gusto propuesta por Gary Becker (1957), según la cual se pretendía conocer los beneficios o perjuicios de la discriminación a través de las preferencias, lo cual lo volvía poco aplicativo; y, por otra parte, la discriminación estadística propuesta por Kenneth Arrow (1971) y Edmund Phelps (1972), en la cual se entiende a la discriminación por las características intrínsecas de un grupo, que normalmente son los grupos tradicionalmente excluidos, entre otros aspectos por etnia y género. En este estudio se utiliza la discriminación estadística por género, ampliamente usada en la literatura, entendida como la diferencia no explicada por valores observables entre los salarios de los hombres y de las mujeres.

Diferencia salarial = Factores Observables + Factores No Observables (Discriminación)

En cuanto al mercado laboral en América Latina, se encuentra que el trabajo femenino presenta condiciones precarias de empleo, caracterizado por “menor *ratio* de participación, mayores tasas de desempleo, y menores *ratios* de salario” (Gálvez, 2002, p.7). Para Ecuador, se encuentra que la mujer se desenvuelve dentro de un

ambiente ligado a “condiciones precarias y discriminación laboral” (Vásconez, 2005, p.261). Las mujeres padecen discriminación no solo a nivel salarial, sino también en términos de “empleo, subempleo y formalidad del empleo” (Posso, 2016, p.185). La estimación de la discriminación por género, para el caso ecuatoriano, se ha realizado en pocos estudios, usando distintas fuentes de información y metodologías, con la intención de evidenciar la “discriminación y desigualdad” presentes en el país (Valle, 2018, p.7).

Entre los principales estudios a nivel nacional se resaltan los siguientes aportes: Larrea (2006, p.75), que halla que los salarios femeninos son en promedio 22% inferiores a los masculinos y, además, expresan discriminación salarial. Espinoza y Sánchez (2009, p.4) encuentran un diferencial salarial entre hombres y mujeres de 52%, que se distribuye de forma heterogénea entre los deciles, y una parte se atribuye a la discriminación salarial. Rivera (2013, p.13) halla que la brecha salarial entre hombres y mujeres es de 6%, que se disminuye en el tiempo y denota discriminación salarial. Pérez y Torresano (2015) encuentran que las mujeres ganan alrededor de 13% menos que los hombres, y que una parte está relacionada con discriminación, la cual se ha reducido en el tiempo. En la Tabla 1 se presenta un resumen de los principales estudios sobre discriminación salarial realizados para Ecuador.

Tabla 1. Principales estudios de discriminación laboral por género

	2006	2009	2013	2015
Autores	Larrea	Espinoza y Sánchez	Rivera	Pérez y Torresano
Fuente de datos	ENEMDUR	ECV	ENEMDUR	ENEMDUR
Año de los datos	1998-2003	2006	2007-2012	2007-2013
Corrección de sesgo	No	Sí	Sí	Sí
Descomposición	O-B	O-B	O-B	O-B, N, M-M

Elaboración: Wilson Araque y Jairo Rivera.

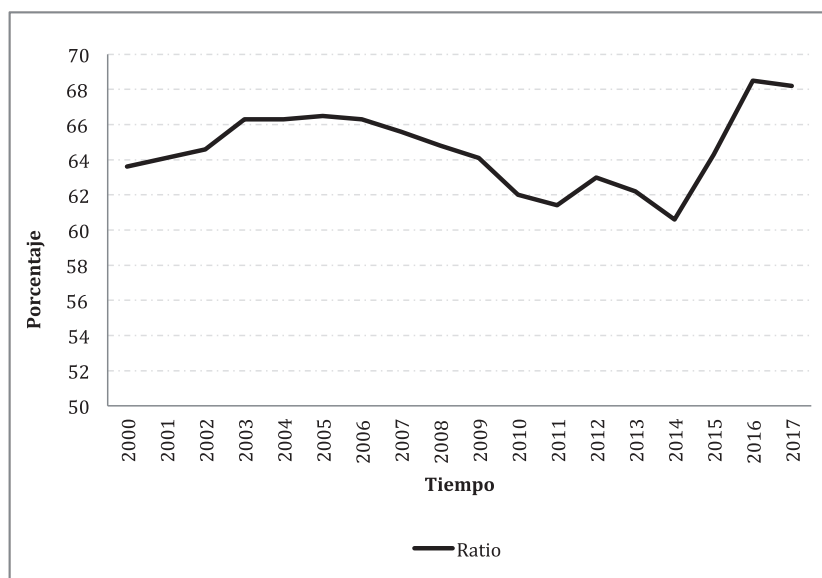
Adicionalmente, se han realizado estudios enfocados hacia grupos específicos de la sociedad o usando medidas distintas al ingreso, como la riqueza. Báez (2015) se enfoca en la discriminación por género dentro de la población indígena y encuentra la presencia de discriminación hacia las mujeres. Anglade et al. (2017), por su parte, analizan las brechas por género en riqueza y encuentran discriminación hacia las mujeres, la cual se distribuye de forma heterogénea entre los deciles

y de acuerdo a la jefatura de hogar. Es decir, de la revisión de la literatura se puede resumir que el mercado laboral ecuatoriano se caracteriza por brechas salariales y discriminación en contra de las mujeres. Sin embargo, no se encontraron estudios para el último quinquenio, que es lo que pretende aportar esta investigación.

III. ANÁLISIS EMPÍRICO

La composición del mercado laboral ecuatoriano ha sufrido mutaciones en el tiempo y si bien ha estado mayoritariamente ligado a una participación masculina, ha habido un incremento en la participación de la mujer; así, para el año 2000 la *ratio* de participación femenina se encontraba en 63.6% en relación con la masculina, alcanzando el 66.5% para el año 2005, reduciéndose a 62.0% para el 2010, y llegando a 68.2% para el año 2017. El gráfico 1 presenta la evolución de la *ratio* de participación entre mujeres y hombres.

Gráfico 1. *Ratio* de participación de la mano de obra femenina y masculina (%)



Fuente: Banco Mundial.

Elaboración: Wilson Araque y Jairo Rivera.

La composición del mercado laboral también ha sufrido variaciones en este nuevo siglo. A nivel sectorial, los hombres y las mujeres se dedican mayoritariamente a los servicios y en el tiempo hay una reducción del empleo relacionado con agricultura y la industria, siendo mayor el cambio en los hombres; con ello, para

el año 2016, la proporción de las mujeres en el mercado laboral para agricultura es similar a la de los hombres, y en la industria es menos de la mitad que la masculina y, además, dicha brecha ha crecido en el tiempo (Tabla 2).

Tabla 2. Composición del mercado laboral por sector y género

	2000		2016	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura	38.6	25.4	29.1	23.8
Industria	22.4	14.2	24.1	10.6
Servicios	39.0	60.4	46.8	65.6

Elaboración: Wilson Araque y Jairo Rivera.

3.1 Datos

La principal fuente de datos de la presente investigación es la Encuesta de Empleo y Desempleo Urbano y Rural (ENEMDUR) producida por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC). Dicha encuesta tiene representatividad a nivel nacional, provincial, urbano y rural; se la realiza trimestralmente y se enfoca en información sobre el mercado laboral ecuatoriano. Usando un criterio común dentro de la literatura, con la intención de homogeneizar la muestra por el rango de edad, se procede a trabajar con la población dentro del rango de 24 y 65 años de edad. En este estudio se usa las ENEMDUR –correspondientes a los meses de diciembre de los años 2007, 2012 y 2017– con la intención de analizar la evolución de las brechas salariales y de la discriminación por género.

En la tabla 3 se presentan las estadísticas descriptivas de la población para el período analizado. Y se destaca que el salario por hora se ha incrementado en el tiempo, los años de educación han crecido y los años de experiencia han decaído. En relación al género, por una parte se aprecia que el salario por hora es superior para los hombres en detrimento de las mujeres; de igual forma, los años de experiencia son mayores en los hombres. Sin embargo, los años de educación son mayores en las mujeres, con lo que existe una aparente paradoja pues las mujeres tienen mayor formación formal, pero reciben menor salario. En el tiempo, la brecha de salarios entre hombres y mujeres se ha reducido; para 2007 las mujeres ganaban un 15% menos que los hombres, frente al 9% de diferencial que se registra en 2017.

Tabla 3. Estadísticas descriptivas género

	2007		2012		2017	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Salario por hora	1.97	1.71	2.64	2.49	3.53	3.19
Años de educación	9.23	9.62	9.78	10.55	10.67	10.86
Experiencia	26.59	25.69	27.27	25.99	25.23	24.86

Elaboración: Wilson Araque y Jairo Rivera.

3.2 Modelo

El modelo utilizado en esta investigación se basa en una ecuación de Mincer, la cual relaciona el salario y sus determinantes. Dicho modelo se usa para los tres períodos analizados 2007, 2012 y 2017, y consiste en una ecuación semi-logarítmica:

$$\ln(S_i) = \beta_0 + \beta_1 * X_i + \beta_2 * D_i + u_i$$

donde S corresponde al salario por hora de la persona i, X corresponde a un vector con variables explicativas que determinan el nivel del salario, D es un vector con las variables binarias, β es un vector de parámetros y u es el error.

A este modelo es necesario incorporar la corrección del sesgo de selección, ya que dentro del contexto ecuatoriano se encontró que es útil para evitar la obtención de estimadores sesgados, como lo demostraron Espinoza y Sánchez (2009), Rivera (2013), y Pérez y Torresano (2015). Este proceso consiste en dos etapas: i) ecuación de participación, en donde se estima la probabilidad de que la persona participe en el mercado laboral mediante varios determinantes y ii) la ecuación de Mincer, añadiendo la estimación de participación. Con ello, el modelo corrigiendo el sesgo de selección es el siguiente:

$$\ln(S_i) = \beta_0 + \lambda * \beta_1 * X_i + \lambda * \beta_2 * D_i + u_i$$

En la estimación se usa el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), con la intención de medir las brechas salariales en el mercado laboral. Además, algo importante para el contexto ecuatoriano, se realiza la corrección del sesgo de selección de Heckman en dos etapas. En la primera etapa, en la ecuación de participación se incluyen variables que pueden afectar la decisión de participar en el mercado laboral como: si la persona es jefe de hogar, el número de personas menores de diez

años, el número de personas que habitan el hogar y el estado civil de la persona. Para la segunda etapa se incluyen variables que determinan el salario, como: educación, experiencia, género, área, etnia, sector de trabajo, tamaño de la empresa y título de posgrado.

Por último, luego de obtener la brecha salarial se aplica la descomposición de Oaxaca-Blinder (O-B), la cual permite distinguir entre factores observables y no observables. Desde la literatura empírica, la diferencia entre factores observables se asocia con variaciones entre las dotaciones mientras que las diferencias en los no observables, se denomina discriminación. La descomposición O-B es la siguiente:

$$S_H - S_M = (X_H - X_M) * \gamma_H + (\gamma_H - \gamma_M) * X_M + (X_H - X_M) * (\gamma_H - \gamma_M)$$

donde $S_H - S_M$ corresponde a la brecha entre los salarios de los hombre y mujeres, los cuales son iguales a: un primer término que corresponde a las diferencias en las características (observables), a un segundo término que se refiere a las diferencias en los rendimientos de esas características (no observables), ligado a discriminación, y el tercer elemento se refiere a la interacción de ambos términos.

IV. RESULTADOS

Esta sección presenta los resultados de la estimación de las brechas salariales para Ecuador corrigiendo por el sesgo de selección a través del tiempo, y se analiza la presencia de discriminación en el mercado laboral ecuatoriano. El período comprendido en el análisis incluye los años 2007, 2012 y 2017, en los cuales se aprecia una tendencia hacia una reducción en las brechas salariales entre hombres y mujeres y de la discriminación laboral por género.

En la tabla 4 se resumen los principales resultados de las regresiones. Por una parte, los retornos a la educación en el Ecuador se han reducido en el tiempo, donde un año más de educación para el año 2007 representaba un incremento promedio en el salario de 7%, para el año 2012 se reduce a 5%, y para el año 2017 se ubica en 5%. Este resultado se corresponde con el incremento en el premio por poseer título de posgrado, que se ubica en 36% para el año 2017, lo que denota una mayor especialización del mercado laboral (Rivera, 2015).

Las brechas salariales entre hombres y mujeres, que es el centro de esta investigación, se han reducido en el tiempo, ya que a pesar de tener las mismas características observables, las mujeres para el año 2007 ganaban 15% menos que los hombres, dicha brecha se redujo a 10% para el año 2012, y se ubica en 9% para

el año 2017. En ese sentido, se aprecia una mejora en la remuneración hacia las mujeres, lo cual puede deberse, entre otros factores, a su mayor nivel de educación formal y especialización.

**Tabla 4: Estimaciones salariales
(2007-2012-2017)***

	2007		2012		2017	
Años de educación	0.070	***	0.054	***	0.050	***
	(0.002)		(0.001)		(0.001)	
Experiencia	0.021	***	0.014	***	0.009	***
	(0.002)		(0.001)		(0.001)	
Experiencia 2	-0.000	***	-0.000	***	-0.000	***
	(0.000)		(0.000)		(0.000)	
Mujer	-0.151	***	-0.101	***	-0.090	***
	(0.015)		(0.011)		(0.009)	
Área urbana	0.164	***	0.144	***	0.121	***
	(0.013)		(0.011)		(0.008)	
Grupo minoritario	-0.060	***	-0.037	***	-0.078	***
	(0.018)		(0.014)		(0.010)	
Sector público	0.286	***	0.377	***	0.285	***
	(0.019)		(0.015)		(0.011)	
Micro y pequeña empresa	-0.251	***	-0.255	***	-0.297	***
	(0.015)		(0.012)		(0.010)	
Posgrado	0.309	***	0.282	***	0.361	***
	(0.045)		(0.035)		(0.021)	
Lambda	-0.075	***	-0.073	***	-0.113	***
	(0.021)		(0.019)		(0.017)	
Constante	-0.654	***	-0.596	***	-0.277	***
	(0.036)		(0.027)		(0.023)	

***Nota:** Los números dentro del paréntesis corresponden a los errores estándar.
Nivel de significancia: *** 0.01, ** 0.05, * 0.1.

Elaboración: Wilson Araque y Jairo Rivera.

Las personas de grupos minoritarios¹ han experimentado un retroceso en cuanto a las brechas salariales en relación con los mestizos y blancos. En el año 2007 la brecha era de 6%, la cual se reduce para el año 2012 a 4%, y alcanza el 8% en el año 2017. Este hecho puede explicarse por términos de menor formación de capital humano, y refleja una realidad de políticas limitadas desde el Estado hacia la generación de una sociedad más inclusiva.

El premio por trabajar en el sector público ha tenido un comportamiento cíclico con la economía y con el aumento del tamaño del Estado que se produjo en la última década. Para el año 2007 el premio se encontraba en 29%, aumentando a 38% para el año 2012, y disminuyendo a 28% para el año 2017. La bonanza del Estado permitió un crecimiento importante del sector público en tamaño y salarios, y ahora la convergencia de la economía se adecúa a un nuevo contexto caracterizado por austeridad fiscal y reducción del tamaño del Estado.

El trabajar dentro de una micro y pequeña empresa² tiene menor rendimiento salarial en relación con las medianas y grandes empresas, aunque dicha brecha se ha reducido en el tiempo. En el año 2007 la brecha estaba en 25%; para el año 2012 se mantuvo relativamente estable y se aumenta a 30% para el año 2017. Este resultado puede estar relacionado con las limitadas medidas de apoyo desde el Estado hacia la contratación pública de micro y pequeños empresarios y a la economía popular y solidaria.

Por otra parte, en relación con la descomposición salarial mediante el método Oaxaca-Blinder se encuentra la presencia de diferencias salariales en todo el período que son explicadas por factores observables ligados a las características de la población y factores no observables, relacionados con temas de discriminación laboral. En la Tabla 5 se presenta la descomposición salarial.

Un hecho importante a resaltar es la disminución de la brecha entre hombres y mujeres por factores no observables en el tiempo, lo cual se corresponde con los resultados de la tabla anterior. Es decir, el mercado laboral ecuatoriano, durante la última década, ha reducido en términos generales su discriminación por género.

1 Las personas pertenecientes a grupos minoritarios son las de las etnias: afroecuatorianos, mulatos, indígenas y montubios.

2 Las personas pertenecientes a las micro y pequeñas empresas son aquellas que reportaron trabajar en una empresa de hasta 49 personas, tomando en cuenta la Decisión 702 de la Comunidad Andina de Naciones.

Tabla 5. Descomposición salarial de Oaxaca-Blinder

	2007		2012		2017	
Diferencial salarial	0.266	***	0.300	***	0.192	***
Características	-0.091	***	-0.113	***	-0.075	***
Coefficientes	0.348	***	0.390	***	0.252	***
Interacción	0.009	***	0.020	***	0.015	***

Elaboración: Wilson Araque y Jairo Rivera.

V. REFLEXIONES FINALES

El mercado laboral ecuatoriano presenta discriminación salarial de género hacia las mujeres. En Ecuador históricamente ha existido una sociedad patriarcal que ha limitado el desarrollo y potencialidad de las mujeres, como ejemplo se encuentra el desigual acceso a educación, salud, empleo y protección social, lo que ha generado brechas de género. Es decir, existen factores estructurales dentro de la sociedad ecuatoriana que limitan el desarrollo, empoderamiento, libertad y agencia de las mujeres.

En medio de este escenario situacional, en donde, a pesar de que, históricamente, en Ecuador han habido prácticas de inequidad –desde la perspectiva de género– en cuanto a la distribución salarial entre hombres y mujeres; de acuerdo a los resultados del estudio realizado se observan mejoras a la situación de la discriminación laboral en materia de pago de las remuneraciones; es así que en 2007 las mujeres ganaban un 15% menos que los hombres, frente al 9% de diferencial que se registra en 2017; siendo la mejora en el nivel de educación uno de los factores incidentes ya que el mercado laboral ecuatoriano se encuentra en un proceso de mayor especialización.

El Estado ecuatoriano, a través de las políticas públicas, debe tener la capacidad de propender hacia el fomento de la inclusión femenina, fomentando la equidad de género y erradicando la discriminación laboral. La labor pública debe centrarse en dos elementos: i) en el corto y mediano plazo, avanzar en una legislación efectiva que armonice la situación laboral de las mujeres y desarrollar acciones afirmativas para la inclusión femenina en el mercado laboral, y ii) en el mediano y largo plazo, eliminar las barreras estructurales que impiden el desarrollo de las mujeres fortaleciendo su acceso a educación de calidad y potenciando su rol dentro de la sociedad.

Para que el mejoramiento de la relaciones laborales entre hombres y mujeres sea más equitativo es clave que, además, de trabajar en la equidad salarial se destinen, también, esfuerzos hacia fortalecer factores considerados como facilitadores integrados de la satisfacción de la necesidades productivas y reproductivas que, por historia, ha estado cargada su responsabilidad en la mujeres; siendo uno de esos factores –con enfoque integrado– el relacionado a que las necesidades reproductivas, también, sean asumidas por los hombres; en ello se han hecho avances en el Ecuador cuando se creó legalmente, que cuando nace un hijo o hija en el hogar, la figura de período de paternidad en el cual los hombres también asumen esa responsabilidad que, por años, siempre se estuvo sobrecargada a las mujeres, de ahí, de forma única, se tendió a hablar de período de maternidad. Ahora, claro, esta medida es un avance, pero falta todavía recorrer un camino más largo en materia de lo que se podría denominar “equidad integrada laboral entre hombres y mujeres”; es decir, se debe plantear, desde el ámbito de las políticas públicas y el accionar empresarial, un conjunto de programas y proyectos que busquen la equidad laboral no solo focalizada al ámbito de la administración salarial organizacional.

Por último, también, es necesario resaltar que el accionar dirigido a disminuir la discriminación laboral se focalice en el comportamiento de tendencias sectoriales, por ejemplo, de acuerdo a las estadísticas presentadas en el presente estudio, se observa que ha aumentado la brecha –en cuanto a número de trabajadores– de predominio de hombres en sectores como el industrial –en 2000 las mujeres pesaban el 14, 2%, en cambio para 2016 el peso llega a 10,6%–; incluso en el sector servicios –en donde predominan las mujeres– se observa que entre 2006 y 2016 los hombres tendieron a cambiar positivamente su participación –en ese período la participación de los hombres creció en alrededor de 9 punto porcentuales, frente al de las mujeres de 5,2 puntos porcentuales–.

BIBLIOGRAFÍA

- Abu-Ghaida, D., & Klasen, S. (2004). "The Costs of Missing the Millennium Development Goal on Gender Equity". *World Development*, 32(7), 1075–1107.
- Anglade, B., Useche, P., & Deere, C. (2017). "Decomposing the Gender Wealth Gap in Ecuador". *World Development*, 1-13.
- Arriagada, I. (2005). "Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género". *Revista CEPAL* 85, 101-113.
- Arrow, K. (1971). *Some Mathematical Models of Race in the Labor Market*. Santa Mónica, C.A., United States: RAND.
- Báez, J. (2015). *Mujer indígena: entre la discriminación y el mercado laboral*. Quito, Ecuador: Centro de Derechos Económicos y Sociales –CDES–.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago I.L., United States: Chicago University Press.
- Espinoza, N. & Sánchez, L. (2009). *Estimación de la brecha salarial entre hombres y mujeres: un análisis por cuantiles para el Ecuador*". Guayaquil, Ecuador: ESPOL.
- Gálvez, T. (2002). *Economic Aspects of Gender Equity*. Santiago, Chile: CEPAL.
- García, A. (1989). "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género". *Desarrollo Económico*, 29(114), 239-264.
- Pérez, F., & Torresano, D. (2015). *Etnia y género en el mercado laboral ecuatoriano: cuatro aplicaciones empíricas para la descomposición salarial*. Quito, Ecuador: EPN.
- Phelps, E. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review*, 659-661.
- Posso, A. (2016). "¿Hay discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano?" *Cuadernos de Economía*, 39(111), 175-188.

- Rivera, J. (2015). *Retornos a la Educación: entre brechas salariales y mercados especializados*. Informe de Investigación. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Rivera, J. (2013). "Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012)". *Analítika*, 5(1), 7-22.
- Scott, J. (1986). "Gender: A Useful Category of Historical Analysis". *American Historical Review*, 91, 1053–1075.
- Treiman, D. & Hartmann, H. (1981). *Women, Work and Wages' Equal Pay of Jobs of Equal Value*. Washington, D.C., United States: National Academy Press.
- Valle, C. (2018). *Atlas de género*. Quito, Ecuador: INEC.
- Vásconez, A. (2005). "Mujeres, trabajo y pobreza". En Prieto, Mercedes (Ed.), *Mujeres ecuatorianas: entre las crisis y las oportunidades 1990-2014*. Quito, Ecuador: FLACSO.
- World Bank (2012). *World development report 2012: Gender equality and development*. Washington D.C., United States: The World Bank.