PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE ECONOMÍA

Disertación previa a la obtención del título de Economista

Análisis de la inequidad de género en el mercado laboral de Ecuador, 2010-2019

Erika Herrera Montenegro

eherrera261@puce.edu.ec

Directora: Mtr. Nora Fernández Mora

nefernandez@puce.edu.ec

Quito, julio de 2022

Resumen

Ecuador es el tercer país más desigual de América Latina y el Caribe, lo cual es un obstáculo para su desarrollo; investigar este problema es relevante como contribución a la búsqueda de sociedades con más equidad económica y social. De tal modo, el objetivo de esta indagación fue analizar el nivel de inequidad de género que presenta el mercado laboral ecuatoriano y ampliar el estudio hacia los determinantes de la brecha de ingreso laboral por género, con el propósito de identificar la existencia de discriminación por género. Para ello, se construyó un índice de inequidad de género, además se utilizó la metodología de Oaxaca-Blinder (1973); para ambos casos, se usó los datos de la ENEMDU, de 2010 a 2019. Entre los resultados, se evidenció que el país avanza hacia la equidad de género, pero para 2019 se aleja del umbral de equidad; también, hay discriminación de género y las variables vinculadas al trabajo de cuidado: niños menores de cinco años y adultos mayores en el hogar tienen un efecto negativo sobre el ingreso laboral.

Palabras clave: Desigualdad, género, feminismo, índice de inequidad, mercado laboral brecha de ingreso laboral, discriminación.

Abstract

Ecuador is the third most unequal country in Latin America and the Caribbean, which is an obstacle to its development; research into this problem is relevant as a contribution to the search for societies with more economic and social equity. Thus, the objective of this research was to analyze the level of gender inequality presented by the Ecuadorian labor market and expand the study towards the determinants of gender wage gap, in order to identify the existence of gender discrimination. For this purpose, a gender inequality index was calculated, in addition to the Oaxaca-Blinder methodology (1973); for both cases, ENEMDU data from 2010 to 2019 was used. Among the results, it was evident that the country is moving towards gender equity, but in 2019 it is moving away from the equity threshold; there is also gender discrimination and variables related to care work: children under five years old and older adults at home have a negative effect on income.

Key words: Inequality, gender, feminism, inequality index, labor market, gender wage gap, discrimination.

A mis queridos padres, a quienes admiro profundamente.

Índice

Resumen 2
Abstract 3
Introducción 8
Metodología del Trabajo 10
Preguntas de investigación 10
Pregunta general 10
Preguntas específicas 10
Objetivos de investigación 10
Objetivo general 10
Objetivos específicos 10
Tipo de investigación 10
Técnica de investigación 11
Procedimiento metodológico 11
Fuentes de información 12
Capítulo I: Fundamentación Teórica 13
Evidencia empírica para América Latina y Ecuador 29
Capítulo II: Índice de inequidad de género en el mercado laboral de Ecuador, periodo 2010-2019 34
Descripción de la base de datos 34
Variables 34
Metodología para la construcción del índice 36
Construcción de índices parciales 36
Métodos de ponderación 37
Ponderadores con Análisis de Componentes Principales (ACP) 39
Construcción del Índice de Inequidad de Género 40
Análisis de asociación estadística 41
Resultados 42
Capítulo III: Discriminación por género en el mercado laboral de Ecuador 46
Ecuación de Ingreso de Mincer 46
Corrección de Sesgo de Selección 47

Metodología Oaxaca-Blinder *48*
Especificación de las variables *50*
Resultados *53*
Resultados de la ecuación de Mincer *53*
Resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder *60*
Capítulo IV: Explicaciones adicionales a la inequidad de género *63*
Diferencias de género explicadas desde la Psicología *63*
Preferencias *65*
Estereotipos de género *66*
Cultura *67*
Normas sociales *68*
Conclusiones *70*
Recomendaciones *72*
Referencias bibliográficas *73*
Anexos *84*

Índice de tablas

Tabla 1. Índices parciales por dimensiones para Ecuador *42*
Tabla 2. Correlaciones del índice global de inequidad de género en el mercado laboral *45*
Tabla 3. Resultados del Modelo de Mincer para el periodo 2010-2019 ..... *55*
Tabla 4. Resultados del Modelo de Mincer para 2010 y 2019 ..... *59*
Tabla 5. Resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder para el periodo 2010-2019 ..... *60*
Tabla 6. Resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder para 2010 y 2019 ..... *61*

Índice de gráficos

Gráfico 1. Índices parciales por dimensiones para Ecuador *43*
Gráfico 2. Índice de Inequidad de Género en Ecuador *44*

Índice de anexos

Anexo 1. Variables para el índice de inequidad de género en el mercado laboral *84*
Anexo 2. Variables que componen las dimensiones del índice de inequidad de género en el mercado laboral *84*
Anexo 3. Correlaciones en la dimensión de Actividad *87*
Anexo 4. Correlaciones en la dimensión de Desempleo *87*
Anexo 5. Correlaciones en la dimensión de Inactividad *88*
Anexo 6. Correlaciones en la dimensión de Ingreso laboral *88*
Anexo 7. Correlaciones en la dimensión de ocupación *89*
Anexo 8. Correlaciones en la dimensión de subempleo *89*
Anexo 9. Correlaciones en el índice global de inequidad de género *90*
Anexo 10. Porcentaje de variación en las dimensiones que conforman el índice de inequidad *90*
Anexo 11. Variables usadas para el método Oaxaca-Blinder *90*

Introducción

La igualdad de género es importante para el desarrollo sostenible, transitar hacia ella conduce a beneficios a nivel social y económico (CAF, 2016) y posibilita una vida mejor para todos (ONU, 2016). La igualdad de género y la reducción de la desigualdad son objetivos del desarrollo sostenible, enmarcados en la Agenda 2030 de la ONU. Actualmente, existe un avance en estos objetivos, pero la desigualdad continúa siendo un elemento de preocupación.

En los últimos años, ha crecido la desigualdad, ésta es un problema presente en todas las sociedades, pero es más severa en países en desarrollo, donde las mujeres y niñas no tienen suficientes oportunidades educativas, poseen menos libertad de decisión y enfrentan mayores limitaciones en la participación en el mercado laboral. Algunas de estas brechas permanecen estáticas en el tiempo, aunque haya crecimiento económico, pero puede haber cambios significativos gracias a la educación, que incluso tiene la capacidad de incidir en generaciones futuras (Dhar, Jain, & Jayachandran, 2020).

La desigualdad amplifica las brechas entre hombres y mujeres (Walker et al., 2019). De este modo, la brecha salarial entre mujeres y hombres es superior en poblaciones con mayor desigualdad (Hardoon et al., 2016). Además, las desigualdades en autoridad, posición social e ingresos conducen a que determinados colectivos de la sociedad como las mujeres y minorías étnicas, estén más expuestos a la violencia, la cual, tiene implicaciones negativas como la degradación de derechos y libertades, daños físicos y mentales, disminución de rendimientos en educación y descenso de la participación laboral (PNUD, 2021).

En general, acerca de la brecha de género, el Foro Económico Mundial (WEF) en su informe sobre la brecha global de género de 2022, revela que se requieren de 132 años para llegar a la igualdad de género total; hasta el 2020 se estimaba que esta meta se alcanzaría en un siglo. Este informe, expone que, para 2022 la región de América Latina y el Caribe ha cerrado la brecha de género en un 72,6% y que se requieren de 67 años para lograr paridad de género; este tiempo se ha extendido por el contexto de la pandemia, antes de ésta, para 2019 se estimaba que se necesitaría 59 años para que haya igualdad de género en la región.

Una vez detalladas las cifras de la región, es necesario especificar las del país, en referencia a los informes sobre la brecha laboral por género del WEF para los años en mención. Actualmente, Ecuador tiene un índice global de brecha de género[1] de 0,743; que en 2021 era de 0,739; y en 2020 era de 0,729. De los componentes del índice, llama la atención los valores bajos para aspectos del mercado laboral como igualdad salarial por trabajo similar y tasa de participación laboral, lo cual es un indicio para enfocar la atención en el mercado laboral.

El mercado laboral es uno de los entornos donde se manifiesta la desigualdad de género, realizar estudios al respecto es relevante para contar con diagnósticos de la situación del país, con la finalidad de incentivar la igualdad, para que todos los trabajadores sin importar su género tengan similares oportunidades, igual remuneración por un trabajo igual y se respeten sus derechos (Nkoumou & Lemven, 2021).

Es así que, el propósito de la presente investigación es analizar la inequidad de género en el mercado laboral ecuatoriano, a través de la cuantificación de un índice de inequidad de género en el mercado laboral y la indagación sobre los elementos explicativos de las diferencias en ingreso laboral entre hombres y mujeres; para ello, se usan los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), correspondientes al periodo de 2010-2019.

En este sentido, este trabajo se estructura de la siguiente manera: en el primer capítulo se detalla la fundamentación teórica sobre la desigualdad y discriminación de género, al igual que la evidencia empírica sobre la desigualdad de género a nivel regional y del país. Luego, el segundo capítulo corresponde a la construcción del índice de inequidad de género para el mercado laboral ecuatoriano, presenta la metodología usada y los resultados. En lo que respecta al tercer capítulo, analiza la discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano, describe la metodología empleada y los resultados. Finalmente, el cuarto capítulo proporciona explicaciones adicionales a la inequidad de género.

[1] Este índice se mide en un intervalo 0-1, donde 0 equivale a desigualdad y 1 equivale a igualdad.

Metodología del Trabajo

Preguntas de investigación

Pregunta general

¿Cuál es la brecha de género y sus factores explicativos en el mercado laboral de Ecuador en el periodo 2010-2019?

Preguntas específicas

¿Cuál es la inequidad de género en el mercado laboral de acuerdo a ocupación, actividad, ingreso laboral, desempleo, inactividad y subempleo, periodo 2010-2019?

¿De qué manera la inequidad de género en el mercado laboral puede ser explicada por un componente no observable principalmente atribuible a la discriminación a través de la metodología de Oaxaca-Blinder, periodo 2010-2019?

Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la inequidad de género en el mercado laboral de Ecuador y sus factores explicativos, periodo 2010-2019.

Objetivos específicos

Explicar la inequidad de género en el mercado laboral en términos de ocupación, actividad, ingreso laboral, desempleo, inactividad y subempleo, periodo 2010-2019.

Identificar el componente no observable mayormente atribuible a la discriminación a través de la metodología de Oaxaca-Blinder, en la inequidad de género en el mercado laboral de Ecuador, periodo 2010-2019.

Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptivo porque especifica características sobre la inequidad de género en el mercado laboral ecuatoriano. El estudio se basa en un método inductivo pues se construye un índice de inequidad de género en el mercado laboral de

Ecuador como una medida global en diferentes dimensiones y se plantea la hipótesis de que la desigualdad de género en el mercado laboral en parte está explicada por la discriminación hacia las mujeres. Es una investigación cuantitativa de alcance correlacional porque especifica la relación de la variable brecha salarial como medida de inequidad de género en el mercado laboral frente al comportamiento de las demás variables sociodemográficas.

Técnica de investigación

La investigación se basa en un método cuantitativo porque se efectúa un análisis de estadística descriptiva, a través de la construcción de un índice global de inequidad de género en el mercado laboral y se realiza una estimación econométrica con el modelo de Oaxaca-Blinder (1973). Para ello, se trabaja con una colección de datos de sección cruzada (Pool data), así, se necesita una variable de tiempo, la cual ya viene construida en las bases de datos de la ENEMDU.

Procedimiento metodológico

La primera parte de la investigación corresponde a la construcción de un índice de inequidad de género global para el mercado laboral ecuatoriano, que está compuesto por los índices parciales de las dimensiones de actividad, desempleo, inactividad, ocupación, ingreso laboral y subempleo, cada dimensión está conformada por sus respectivos índices de feminización, los cuales al momento de ser agregados requieren de ponderadores construidos con base en el *Análisis de Componentes Principales (ACP).* Para la construcción de este índice se sigue el trabajo realizado por Riobóo y Martín (2010).

De las dimensiones analizadas para el índice de inequidad de género, el ingreso laboral ha sido el centro de varias investigaciones acerca de la desigualdad; entre ellas, se distinguen los aportes de: Posso (2016), Benítez & Espinoza (2018), Rivera & Araque (2019) Maldonado & Peña (2020), Linthon & Méndez (2022). Así, se percibe que, con el paso del tiempo, la dimensión económica ha sido de interés investigativo. Ante esto, es pertinente mencionar que, Atkinson (2016) considera a los recursos económicos como una causa relevante de injusticia, por ello, es necesario centrar la atención en la dimensión económica de la desigualdad. Por lo cual, para ofrecer una explicación más detallada en cuanto a desigualdad de género en el mercado laboral, en la dimensión económica, se descompone la

brecha del ingreso laboral mediante el método de Oaxaca-Blinder (1973), a través del cual se identifica las diferencias explicadas por las características y las diferencias que se explican mayormente por la discriminación.

Fuentes de información

Los datos se obtienen del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), se usa las bases de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre de cada año, desde 2010 a 2019.

Capítulo I: Fundamentación Teórica

En Economía, la desigualdad[2] ha sido objeto de estudio por mucho tiempo, pues ésta tiene repercusiones desfavorables en la sociedad (Atkinson, 2016); la manera en cómo ha sido abordada tradicionalmente está sujeta a críticas, principalmente desde el feminismo, pues deja fuera elementos de análisis importantes, por ello es relevante contar con una visión histórica acerca de la desigualdad desde el feminismo, que se complementa con aportes desde la economía neoclásica, economía feminista y economía del cuidado.

A lo largo del siglo XX, la historia de las mujeres en el mercado laboral estuvo caracterizada por su segregación en una reducida fracción de trabajos y el impedimento de la mayoría de mujeres casadas de participar en el mercado laboral. Esta exclusión corresponde a una fuente de desigualdad económica para las mujeres (Katz, Stern, & Fader, 2005). La desigualdad económica concierne a las disimilitudes entre seres humanos o colectivos en cuanto a ingreso, capital y oportunidades económicas, ésta se evidencia en diversos ámbitos como el educativo, salud, y trabajo (Gasparini, 2022); y está anexada a otras desigualdades como la de género, etnia y área (Walker et al., 2019).

La desigualdad de género en el mercado laboral se explica en que mujeres y hombres son seres construidos colectivamente y los vínculos entre producción y reproducción son entornos donde se construye el género (Buedo, 2015); en base al cual, acontece una desigual asignación colectiva y diverso valor de los papeles que hombres y mujeres desempeñan, lo cual, restringe sus posibilidades y alternativas. En esto, las percepciones culturales acerca de lo que atañe a mujeres y hombres con respecto a la valoración de sus acciones y capacidades, son trasladadas al entorno de trabajo, donde queda revelada la segmentación sexual del trabajo (Pasos & Asián, 2018).

La segmentación sexual del trabajo se evidencia en el hecho de que las mujeres no posean similares posibilidades de acceso al mercado laboral frente a los hombres, a esto se suman los roles sociales que desempeñan porque tradicionalmente se les atribuye roles de cuidadoras y de trabajo reproductivo, mientras que, los hombres tienen roles de proveedores económicos para su familia (Lexartza et al., 2019). Así, esta es una de las maneras en que se

[2] En este documento se emplean como sinónimos las palabras inequidad y desigualdad.

manifiesta la desigualdad de género, misma que persiste (OIT, 2020), gracias a políticas, instituciones y procesos a nivel económico, político y sociocultural que garantizan la obtención de riqueza, poderío y posición social de un pequeño fragmento de la colectividad (OXFAM, 2014).

La segmentación sexual del trabajo ha sido estudiada desde diversos enfoques, en ello, el feminismo ha contribuido a extender el área de estudio, al tener en cuenta la categoría de género (Goren, 2017). Entonces, resulta relevante entender al feminismo y conocer acerca de las contribuciones efectuadas por los intelectuales que se enmarcan en este movimiento, el cual, demanda que tanto mujeres como hombres posean un trato igual, esto es, que se alcance una igualdad efectiva, con la finalidad de que todas y todos gocen de oportunidades iguales para su desarrollo personal, laboral y social. Asimismo, postula que ninguna persona debe ser relegada de ningún derecho a razón de su género. De tal modo, el feminismo distingue que los hechos no únicamente precisan de una persona o de sus competencias, sino de un orden que restringe y subordina, y que para modificar este sistema es indispensable batallar y laborar conjuntamente por justicia (Claveria, 2018). Históricamente, este movimiento se presenta en tres fases: feminismo ilustrado, feminismo liberal sufragista y feminismo contemporáneo.

El feminismo tiene su origen en la Ilustración y se constituye como una corrección inicial robusta al democratismo ilustrado, en esta fase, pensadores de esta época como Rousseau escribían acerca de un mejor porvenir para la sociedad, donde posicionaban a la ventura de las mujeres como algo inmutable, en respuesta a esto, Mary Wollstonecraft inaugura la crítica acerca de la situación de las mujeres, manifestando que la raíz de ésta se halla en la extralimitación de poder, así refiere que no existe dominio natural de los hombres sobre las mujeres, ya que esto en realidad es un privilegio inicuo, el conceder la denominación de privilegio a la antigua jerarquía entre hombres y mujeres, fue la drástica modificación teórica que el feminismo ilustrado desempeñó. Al tocar el feminismo temas privados como la subordinación sexual y doméstica, fue agredido por moralistas y olvidado por la política (Valcárcel, 2013). Además, otras activistas de esta época, como Olympe de Gouges ya realizaban críticas más directas acerca de la condición de las mujeres en el mercado laboral y defendían la igualdad en el trabajo (Ferguson, 2020).

En la segunda etapa del feminismo, Harriet Taylor y John Stuart Mill colocaron los fundamentos de la teoría política para avances del sufragismo, la fuerte reforma del liberalismo inicial conducido por Mill constituyó la teoría utilizada para reflexionar acerca de la ciudadanía no exclusiva (Valcárcel, 2013).

Mill (1869) distinguía que los vínculos sociales entre hombres y mujeres, los que subordinan a un grupo en relación a otro, constituyen el impedimento central para el progreso de los seres humanos. El autor refería que la subordinación de la mujer al hombre no se fundamentaba en ninguna cifra y no era racional, pero era calificada de ser una costumbre mundial y la abolición de ésta parecía estar en oposición a la naturaleza. En ese sentido, manifestaba que no existe opresión más integra que la de las mujeres porque por ejemplo comparando con un esclavo, a éste se le asignaba una temporalidad específica para sus labores, en cambio, a una mujer no, ya que su entrega de tiempo es completa. Por lo tanto, señalaba que, la admisión del sistema de desigualdad nunca ha sido producto de la deliberación, del raciocinio independiente, o de instaurar un adecuado orden en la colectividad; este sistema es el resultado de que, a partir del inicio de la humanidad, la mujer fue otorgada como vasalla al hombre que poseía interés en ella (Mill, 1869).

Por otra parte, la tercera etapa del feminismo tiene lugar con la obra de Simone de Beauvoir. En esta etapa, las mujeres continuaban sin un lugar igualitario en relación a los hombres, persistía una distancia en jerarquía y valor. En relación a lo que era considerado moral, modos y hábitos habían permanecido casi sin alteraciones. No obstante, en la década de los 70, acontecen transformaciones legales que posibilitaron a las mujeres la utilización de su libertad auténtica. Simultáneamente a la reforma legislativa, acontecía la revolución en la moral (Valcárcel, 2013).

Bajo este contexto, cabe detenerse en el aporte *El Segundo Sexo* de Simone de Beauvoir (1947), donde plantea la teoría de la *alteridad*, la cual señala que la mujer es algo prescindible frente a lo primordial, refiere que, los hombres son lo absoluto y las mujeres son la *alteridad*, la *alteridad* indica que los grupos no se pueden establecer como uno, sin revelar al otro, entonces, al colocar a los hombres como sujetos, transfiguran a las mujeres en objeto. También, la autora denunciaba que con el paso del tiempo persistía la sujeción de un sexo a

otro, por lo cual, surge la interrogante: por qué los vínculos entre hombres y mujeres no han avanzado en confrontación o hacia algo más recíproco (Morant, 2017).

A través de lo expuesto, se aprecia cómo desde el feminismo se presenta un marco para abordar las desigualdades en el mercado laboral. Además, se toma elementos de algunas corrientes teóricas para proporcionar explicaciones a estas desigualdades (Ferguson, 2020).

Desde la teoría económica clásica, elementos de desigualdad como la jerarquía en el matrimonio y en el entorno familiar fueron reconocidos como algo natural. Adam Smith (1776) en su obra *Una investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones* asumía que el interés propio de cada individuo como mecanismo de actividad en el mercado desaparecía dentro de la familia, donde predominaba el desprendimiento. De tal modo, planteaba que la sociedad requería de vínculos colectivos orientados por principios de moralidad y no por los de eficiencia; entonces, las mujeres y su trabajo de cuidado eran la representación del desprendimiento y moralidad (Rodríguez, 2012). Asimismo, muchos eruditos clásicos apoyaban la idea de que el lugar de las mujeres es en el hogar (Carrasco, 2014).

Acerca del mercado laboral, la teoría económica clásica resalta la relevancia de la reproducción de la fuerza de trabajo y enfoque de sus estudios en el asunto de bienes salarios que consumen los hogares, sin abordar la labor de cuidado en este procedimiento; su atención estaba centrada en el vínculo entre dos elementos: el valor de trabajo, que es el precio natural y el precio del trabajo, que corresponde al salario, como se especifica en el mercado. Sobre el primer elemento de atención, David Ricardo (1817) en su obra *Principios de economía política y tributación* manifestaba que el valor de una labor estaba determinado por el valor de los bienes de sustento que consume un asalariado, ya que sin éstos no conseguiría formar parte de los procesos de producción y consecuentemente producir abundancia. David Ricardo, en su análisis, omitió la participación de las labores de cuidado en el procedimiento de reproducción del asalariado y su grupo familiar y se enfocó en el posible problema entre la tasa de beneficio y el costo de la reproducción de la fuerza laboral, establecido por el valor de los bienes salarios (Rodríguez, 2012).

Por su parte, Karl Marx (1867) en su obra *El Capital*, tampoco distinguió la relevancia de las labores a través de las que se reproduce la vida y la fuerza laboral (Federici, 2018).

Karl Marx centró su aporte entorno al trabajo que produce mercadería, bienes y servicios, aquellos que poseen un valor de cambio, aquellos que tienen valor social; en este sentido, el hincapié de sus estudios se hallaba en los vínculos de producción capitalista y su interés por el trabajo de cuidado fue escaso. La postura de Marx se asemeja a la de David Ricardo, puesto que ambos supusieron que los dueños del capital suministraban todo lo que hiciera falta para reproducir la fuerza laboral y que dentro de cada hogar sólo acontecía el consumo de bienes y no su creación y modificación debido a las labores domésticas y de cuidado (Rodríguez, 2012).

En cambio, Engels (1884) en su libro *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado* reflexionó acerca de un segundo tipo de producción, aquel que se efectúa en la familia y que está a cargo de las mujeres, bajo el dominio de los hombres. Según Engels, el determinante del sometimiento de las mujeres fue el surgimiento de la propiedad privada (Bolla, 2018) y el dominio de los hombres hacia las mujeres acontecía a través del control que los esposos ejercían sobre la sexualidad y fertilidad de sus esposas, como mecanismo para asegurar su descendencia. En ese sentido, las mujeres tenían la responsabilidad exclusiva del orden del hogar y cuidado de las personas que lo conformaban, convirtiéndose esto en una función privada, alejada de la producción colectiva (Rodríguez, 2012). El aporte de las labores domésticas a la reproducción social fue subestimado por Engels, puesto que conjeturó que únicamente las labores para el mercado constituyen la producción social (Coco & Daza, 2018).

En lo que concierne a la corriente de pensamiento económico neoclásico, la explicación del por qué las mujeres se dedican a las labores domésticas y los hombres al mercado laboral reside en la división sexual del trabajo, percibida como algo natural (Goren, 2017). Bajo esta visión, Marshall (1938) resaltaba el papel de las mujeres como madres y amas de casa y rechazaba que ellas laborasen fuera del hogar; por ello, promovía el fortalecimiento de la abnegación de las mujeres a través de un salario mínimo (Federici, 2018). También, Pigou defendía que las mujeres de escasos recursos, particularmente aquellas que tenían hijos debían percibir apoyo económico por parte del Estado con la finalidad de que desarrollasen apropiadamente el trabajo doméstico y de este modo no deban buscar un trabajo remunerado, que conduzca al descuido de su hogar (Rodríguez, 2012).

Bajo esta línea de pensamiento, Becker (1981) en su libro *Un tratado sobre la familia* refiere que la segmentación del trabajo al interior y exterior del hogar se explica por las disimilitudes propias entre hombres y mujeres, sean éstas biológicas, de experiencia y capital humano. La distribución de trabajo se da en función de la racionalidad y maximización de la utilidad (Barker & Feiner, 2004) e implica que las mujeres se encargan del trabajo doméstico y de cuidado, a diferencia de los hombres, quienes se dedican al mercado (Espino, 2021).

Por otra parte, Becker, en su teoría acerca del capital humano aludía que cuando las mujeres participaban en el mercado laboral recibían ingresos laborales inferiores a los de los hombres, puesto que ellas escogían ocupaciones mal remuneradas y poseían menos años de escolaridad frente a los hombres porque anteponían sus labores en el hogar, necesitaban flexibilidad y no se proyectaban de manera continua en la fuerza laboral. En ese sentido, daba a entender que la desigualdad en ingreso laboral se hallaba explicada por las mismas elecciones de las mujeres (Rodríguez, 2012). Además, Becker formuló una teoría de la asignación de tiempo sobre la base de la teoría de la ventaja comparativa y la especialización (Espino, 2021); al aplicar este análisis a la segmentación laboral por género, esto es, el modelo de que ciertos integrantes del hogar se empleen en un trabajo remunerado, en tanto que los demás están especializados en la producción doméstica, expuso que por las productividades relativas era racional que las mujeres estén especializadas en las labores domésticas, en tanto que los hombres en las labores asalariadas, así, suponían que estas elecciones se efectuaban al interior de un hogar armónico, que conduciría al bienestar común del hogar, ante una producción total del mismo más elevada (Benería, Berik, & Floro, 2016).

Las ideas anteriormente expresadas constituyen el núcleo ortodoxo de la economía, el cual ha sido robusto a las críticas feministas; pese a ello, la economía feminista ha avanzado. La economía feminista no es una corriente de pensamiento diferente en economía, ésta emplea el enfoque de género para efectuar indagaciones económicas (Benería, Berik, & Floro, 2016); destaca lo indispensable de integrar los nexos de género como elemento explicativo de la economía, y de la distinta posición de hombres y mujeres como agentes económicos y sujetos de la política económica. Asimismo, expone la importancia de hacer visible el trabajo de cuidado en los análisis económicos (Rodríguez, 2015).

En Economía, los hombres han sido tratados como generadores de conocimiento económico y como sujetos de estudio, entretanto las mujeres han sido invisibilizadas como intelectuales e igualmente como sujetos dignos de interés teórico. Las experiencias y requerimientos de los hombres como sujetos en una posición de privilegio se han constituido como una métrica de la estructuración social, cultural, política y económica, donde se consolida tanto el poder como los recursos, donde se establece la vida. De tal modo, una de las labores de la economía feminista ha sido hacer visibles a las mujeres a través de los aportes efectuados y como sujetos de estudio (Agenjo, 2021). En ese sentido, la producción de conocimiento es relevante para el cambio, situado en la sostenibilidad de la vida, que conlleva que todos los seres humanos posean las mismas oportunidades de elección de la vida que viven y los avales que posibiliten llevarlo a cabo, esto significa una vida sin violencia y con libertad, es decir, una vida que merezca ser vivida (Rodríguez, 2018).

Pedernera & Ortiz (2020) manifiestan que la importancia de la economía feminista reside en que no solamente es de carácter académico, sino también político, puesto que no admite como propósito una reseña de la realidad, mejor postula como finalidad política modificar la realidad hacia un rumbo más equitativo, específicamente, se centra en la identificación, análisis y propuesta sobre las maneras de transformar la desigualdad de género para alcanzar la equidad socioeconómica. De tal manera, proporciona explicaciones de los fundamentos y el rol que siguen las desigualdades de género. También, obra en beneficio de una sociedad donde haya mayor equidad de género, donde se termine la subordinación de las mujeres. Asimismo, se encarga de disminuir sesgos androcéntricos y producir razonamientos más idóneos acerca de la vida económica (Agenjo, 2021).

La economía feminista cuenta con dos supuestos: que existe un vínculo dinámico entre los aspectos productivo-reproductivo, y que el límite que los divide establecido por la división sexual del trabajo está en continua transformación. A partir de esta corriente de pensamiento se crítica la relevancia que presenta el aspecto productivo, ya que en función de éste se estructura la sociedad (Ezquerra, 2018). Detrás de todo lo que se considera como trabajo productivo está el trabajo reproductivo, pese a que no sea considerado un trabajo como tal, éste no únicamente sostiene la vida de las personas, sino de todo el sistema, puesto

que sin éste no habrían trabajadores en estado de efectuar sus actividades en el capitalismo global (Marcelo, 2019).

La reproducción del trabajo, analizado desde la economía feminista, es un proceso de producción que se desarrolla en el área doméstica y el valor aquí generado es transferido al sistema económico mercantil sin tener en cuenta los costos que este implica. Así, este procedimiento conduce a la oferta laboral. En tanto que la demanda tiene su base en la tecnología de la manufactura y en el desempeño comercial en relación a la manufactura. De tal modo, el mercado laboral resulta de las interacciones entre oferta y demanda laboral. En general, en tiempos de crisis, la distancia entre oferta y demanda laboral crece porque el sistema requiere de trabajo más económico y en el área doméstica existen dos posibles escenarios: la oferta laboral de las mujeres crece y se incrementa el trabajo de cuidados no remunerado, si ocurriese el primer escenario, ocasionaría lo que se conoce como crisis de los cuidados[3], en cambio, ante el segundo escenario, las mujeres verían reducidas sus posibilidades de acceso al mercado laboral (Vásconez, 2021).

El acceso de las mujeres al mercado laboral generalmente lleva implícito dificultades de conciliación entre lo laboral y familiar, lo cual, es una manifestación de la desigualdad de género en el mercado laboral (Benería, 2018); esto se explica en parte, debido a que a las mujeres les conciernen mayores responsabilidades de cuidado (Coffey et al., 2020), incluido también el trabajo doméstico (Esquivel, 2011). Precisamente, en torno al trabajo doméstico se desarrolla una de las contribuciones centrales de la economía feminista, al retomar la discusión del feminismo acerca del trabajo doméstico; a través de lo cual, se da difusión al concepto de economía del cuidado (Rodríguez, 2015). De esta manera, se evidencia la aspiración de la economía feminista de hacer visible a la economía del cuidado (González, 2019).

[3] La crisis de los cuidados es un suceso global asociado a algunos eventos interrelacionados como el incremento en el empleo de las mujeres, transformaciones en la constitución de los hogares, hogares monoparentales, reducción en tasas de fertilidad, limitación de políticas fiscales y sociales. La crisis de los cuidados expande las desigualdades entre géneros, clases, etnias y áreas; a nivel mundial, ocurre la feminización de las migraciones y las cadenas globales de cuidado, mediante las cuales, sólo determinados hogares se benefician de cuidados (Valenzuela, Scuro, & Vaca, 2020).

La economía del cuidado hace alusión al ámbito donde la fuerza laboral se reproduce y conserva, que comprende todas las acciones que implican las labores del hogar y actividades de cuidado (Pedernera & Ortiz, 2020); las cuales, son generadoras de valor económico (Brovelli, 2019). También, la economía del cuidado posee una dimensión internacional relevante (Folbre, 2021).

El interés de la economía del cuidado se halla en el vínculo existente entre el modo como las sociedades estructuran el cuidado de sus integrantes y el sistema económico. Así, el Estado, mercado y familia son las instituciones que organizan las acciones humanas y son garantía de su permanencia, con diversos niveles de participación para sostener la vida. De estas instituciones, las familias son el sostén de la fuerza laboral y atenúan las diversas situaciones del mercado laboral, en medio de intereses usualmente en disputa, dado que existen aspiraciones edificadas colectivamente acerca de lo que se espera con relación a conductas y caracterización de lo femenino y masculino. En cuanto a las responsabilidades institucionales sobre cuidado, por parte del Estado y mercado, en el suministro de bienes y servicios de cuidado, revela un cumplimiento desigual en este deber (Ferro, 2016).

Por otro lado, retomando la explicación del trabajo doméstico, como raíz de la economía del cuidado, Esquivel (2011) califica al trabajo doméstico como un requisito del capitalismo para la reproducción de la fuerza laboral tanto del presente como del futuro. El trabajo doméstico es concebido como cuidado indirecto o como prerrequisito para que el cuidado directo acontezca; este trabajo puede ser comercializado, pero ello depende de la tecnología de los hogares y de los ingresos económicos, lo cual evidencia que la repartición del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados no se puede concebir de modo alejado al nivel de pobreza y desigualdad de ingresos. De tal manera, la desigualdad de género no se soluciona con la externalización de las labores domésticas, sino que, se intensifica con la desigualdad de ingresos (Esquivel, 2011).

En este sentido, Vásconez (2021) complementa lo planteado por Esquivel (2011), al indicar que, la privatización del cuidado evidencia la desigualdad, nutrida a través de medios de captación de rentas obtenidas de labores mal remuneradas o no remuneradas. Sobre esto, hay que considerar que la estructuración de los cuidados no es equitativa, la garantía de éstos se encuentra principalmente en los hogares y al interior de éstos las responsables son las

mujeres (Marcelo, 2019); debido a que, estas labores se les han atribuido de manera desigual (Girón, 2018).

Si la economía del cuidado se valora como una externalidad a la operatividad de la economía, sin intervenir en las políticas públicas que se focalizan únicamente entorno al ámbito productivo; si no se incluye el trabajo de cuidado en la contabilidad nacional, se tendrá como resultado una magnitud imprecisa de recursos y servicios que han sido producidos por un fragmento de la población y que se traducen en bienestar colectivo. Entonces, se constata la necesidad de avanzar hacia una distribución con equidad de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, una reorganización del Estado y creación de infraestructura que permita mejores condiciones de vida para los ciudadanos; en vista de que, las limitaciones de ajuste entre lo familiar y laboral, derivan para las mujeres en deficientes inserciones y continuidad en el mercado laboral, colocándolas frente a una elección de maternidad o empleo pleno (Ferro, 2016).

De manera general, el cuidado en la conformación de una sociedad es un elemento central del feminismo, el cuidado debe distinguirse como un trabajo del cual requieren todas las personas y del cual todos se favorecen, la vida no es factible sin cuidado, desde la visión de una ética del cuidado, la fragilidad y la interrelación se hallan en el núcleo de las personas. El trabajo de cuidado suele ser invisibilizado y es subestimado, éste es atribuido a las mujeres, pues es notado como un don por las características de este género y no como conocimiento que se ha obtenido a través de experiencia (Borgeaud, 2018).

Los cuidados son actividades para la protección de la vida de las demás personas, éstos no llevan implícita la existencia de un nexo afectuoso, el afecto no es un requerimiento para un buen cuidado, así, los cuidados son reconocidos como un trabajo, ya sea que se perciba o no remuneración por estos. En ese sentido, las actividades de cuidado que efectúan las mujeres son trabajo, que involucra procedimientos físicos y mentales, pero el cuidado no está en la esencia de las mujeres, ellas adquirieron conocimiento sobre ello y desarrollaron habilidades sobre ello. Las mujeres están a cargo del cuidado porque históricamente se les fue concedido ese trabajo, influenciado por normas de cultura y moral impuestas por la sociedad, de tal modo, se puede referir que la economía tradicional ha propagado por muchos años la desigualdad de género (Cabrera, 2021).

La organización de cuidado moldea la desigualdad de género (Folbre, 2018), es una dimensión de exposición de las diversas interseccionalidades que traspasan la vida de los seres humanos y en especial de las mujeres. La desigualdad se manifiesta cuando la estructuración de cuidado alcanza una magnitud internacional, es decir, las cadenas globales de cuidado, caracterizadas por la migración desde países en vías de desarrollo hacia aquellos en mejores condiciones, de tal modo las mujeres migran para alcanzar una mejor situación económica, dejando en su patria personas que requieren de cuidado bajo responsabilidad de otras mujeres, en tanto que, en el país de destino laboran en el ámbito doméstico y de cuidado para solventar los requerimientos de cuidado de otras mujeres que acceden a trabajo remunerado, de tal modo, se forma una cadena de transferencia de trabajo de cuidado (Rodríguez, 2019).

El trabajo de cuidado tiene una distribución desigual porque les concierne principalmente a las mujeres y está afectado por desigualdad en autoidentificación y estrato; en este trabajo se tiene en cuenta a la vulnerabilidad como una característica propia de los seres humanos, el reconocerla como tal, posiblemente conduzca a modificaciones en el modo de pensar sobre las labores que se efectúan para sostener la vida (Molinier & Legarreta, 2016). Además, este trabajo no se contabiliza en la cuantificación del ingreso, pero es posible concebirlo como un ingreso no monetario que aporta al bienestar (Esquivel, 2011).

Un elemento de tensión para el trabajo de cuidado ocasionado por circunstancias del mercado de trabajo actual, en Occidente, es la extendida estancia de hijos maduros en el hogar, comparado frente a sus antecesores, en particular en la clase media, suscitada por las condiciones precarias y variables que presentan los mercados de trabajo en la actualidad, al igual que la demanda ascendente de competitividad, conduce a pequeñas remuneraciones frente a las de periodos precedentes. De tal manera, acontece una ampliación de los requerimientos de cuidado al interior de las familias y una sujeción más elevada a los ingresos de la familia (Ferro, 2016).

Dentro de las explicaciones presentadas, existe un elemento de fondo que las atraviesa: la desigualdad de género, la cual ha sido abordada por teorías económicas como la desarrollada por Jacob Mincer, quien detallaba que el incremento del nivel educativo de las mujeres y la creciente demanda de mano de obra eleva los costos de oportunidad de

permanecer en el hogar, lo que implica que, el incentivo que tienen las mujeres para incorporarse a la fuerza de trabajo es superior al incentivo otorgado por la elevación en los ingresos de sus cónyuges para mantenerse en el hogar. En expresiones económicas, se trataría de un caso de efecto sustitución que se halla compensando el efecto ingreso (Benería, Berik, & Floro, 2016).

Uno de los factores que influye en la desigualdad de género es la penalización salarial por maternidad, pues la mayor parte de actividades de crianza de los hijos recae en las mujeres, especialmente si los hijos son menores de edad y menores de cinco años, así, ellas fragmentan su tiempo entre lo laboral y lo familiar, suscitando la posibilidad de merma de capacidades, es decir, las mujeres con hijos que se hallan en el mercado laboral suelen ser vistas como inferiores en productividad porque se inclinan por trabajos de mayor flexibilidad lo cual incide en ingresos laborales reducidos. Incluso bajo el supuesto de que las madres y no madres sean igualmente productivas en la misma ocupación, la penalización salarial acontece de todas formas, puesto que el empleador posiblemente atribuya que las actividades de cuidado repercutirán en el ejercicio y competencia de la firma (Barrantes & Matos, 2019).

La desigualdad de género prevalece en el tiempo por elementos como la cultura, idiosincrasia y tradiciones de un lugar determinado (Jiménez, 2018); ésta se agudiza cuando los Estados y la institucionalidad son frágiles y el campo de acción de las políticas públicas es restringido (Rodríguez-Enríquez, 2019).

Desde las teorías feministas se establece la raíz de las desigualdades laborales por género en elementos diferentes al mercado laboral, así, sitúan su origen en la organización patriarcal de la familia, cuya estructura es reproducida en toda la sociedad en las relaciones de género (Mackinnon, 1982); de tal modo, en la sociedad se ubica a las mujeres en una condición de inferioridad en la esfera familiar, laboral y social. Esto evidencia que, el poder patriarcal se arma colectivamente y se avala en instituciones como la familia, mercado y Estado (Centeno, 2014).

Una de las formas de visibilizar la desigualdad de género en el mercado laboral es a través de la brecha salarial, los factores que ocasionan la brecha salarial no son precisos, su explicación suele sustentarse en la teoría de Capital Humano, refiriendo que las diferencias

en ingresos laborales se deben a la productividad, educación y conocimientos, no obstante, éstas también se deben a las costumbres y la cultura (Sánchez, Uriguen, & Vega, 2021).

Las diferencias en ingreso laboral están sujetas a particularidades tanto de la persona como del mercado de trabajo. El dilema aparece cuando estas diferencias están definidas por variables que no están relacionadas a la productividad, por ejemplo, el género o la raza (Cerquera, Arias, & Prada, 2019). La brecha de ingresos laborales presenta amplias explicaciones como: discriminación o tabús contra las mujeres en el mercado laboral; disimilitudes en características, en especial en educación y experiencia; desemejanzas en la cultura; segregación, lo que lleva implícito que las mujeres se ocupen en empleos de baja productividad; y penalización por maternidad (Colacce, Mojica, & Zurbrigg, 2020).

De modo general, la discriminación conlleva a una desigual asignación de oportunidades, ésta acontece en diferentes coyunturas o mercados, donde los seres humanos que ofertan su fuerza laboral con igual productividad se enfrentan a un trato desigual por características como el género, etnia, autoidentificación. Además, ésta obstaculiza la disminución de la pobreza (Ñopo, Chong, & Moro, 2011).

La discriminación en el mercado de trabajo se manifiesta en el diferente tratamiento a los seres humanos de similar productividad por sus características observables, como es el caso de su raza o género, obteniendo a razón de éstos una remuneración desigual. Uno de sus elementos explicativos se halla en la condición de dominación que ejerce un conjunto de personas frente a otras, sobre la distribución y beneficio de oportunidades a nivel económico, político y social (Cerquera, Arias, & Prada, 2019).

Por su parte, la discriminación salarial acontece cuando las personas obtienen menores remuneraciones al realizar el mismo trabajo que otras personas, por motivos diferentes al trabajo que efectúan. También, la discriminación se presenta cuando la organización de trabajos se constituye segregando a determinados grupos sociales, ya sea por sexo o por autoidentificación (García de Fanelli, 1989).

La explicación de discriminación en el mercado laboral está dividida en dos teorías: discriminación por gusto o preferencia y discriminación estadística. A continuación, se presentan los aportes efectuados para cada una de ellas.

La discriminación por gusto o preferencia se sustenta en el prejuicio de los individuos en el mercado de trabajo, conforme al aporte de Becker (1971), la discriminación se simboliza mediante un *coeficiente de discriminación*, que está vinculado con las singularidades del asalariado analizadas por el empleador. De tal modo, un empleador discrimina si remunera desigualmente entre conjuntos de personas igualmente productivos (Cerquera, Arias, & Prada, 2019).

Becker (1971) menciona que la discriminación se vincula con frecuencia a la desutilidad ocasionada por el trato con determinadas personas. La dimensión del gusto por la discriminación diverge entre personas, así, la discriminación que ejerce una persona en contra de un grupo específico depende del espacio físico y social que los separa y del nivel socioeconómico. También, es relevante la cantidad de personas de determinado grupo en la sociedad, puesto que, un incremento en la relevancia numérica de una minoría eleva el prejuicio en contra de éstos porque empieza a inquietar su creciente poder, asimismo, influye la continuidad y periodicidad que se tenga con el grupo que es discriminado. Un empleador puede presentar comportamiento discriminatorio porque desconoce la eficacia real de cierto grupo, así, debido a que, el gusto por la discriminación incluye tanto prejuicio como desconocimiento, la proporción de conocimiento se considera determinante de los gustos. De la misma manera, la posición geográfica y cronológica se consideran determinantes porque la discriminación cambia entre países, regiones, áreas geográficas, tiempo y disimilitudes en personalidad.

La discriminación de mercado se explica mediante el supuesto de la existencia de dos grupos, B y N[4], donde quienes integran B son sustitutos perfectos en la producción de quienes integran N. Si se presenta la inexistencia de discriminación, nepotismo y si hubiera competencia perfecta en el mercado, el salario de equilibrio de los dos grupos sería igual; la discriminación ocasiona que los salarios sean diferentes. Para especificar una medida del gusto por la discriminación, se tiene el coeficiente de discriminación de mercado (CDM), que entre B y N está especificado por la resta entre tasas salariales (Becker, 1971). Si π_B y π_N simbolizan las tasas salariales de equilibrio de B y N, se tiene:

[4] Siguiendo a Becker (1971), en el ejemplo de discriminación racial, B es blanco y N es negro.

$$CDM = \frac{\pi_B - \pi_N}{\pi_N}$$

Si B y N no son sustitutos perfectos, es posible percibir salarios distintos, aunque no hubiera discriminación. La dimensión del coeficiente de discriminación de mercado depende del coeficiente de discriminación personal. También, en la medida en que haya más discriminación, se amplificará la brecha en los salarios y se evidenciará en el coeficiente de discriminación (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000).

Por otro lado, la discriminación por parte de los empleadores tiene en cuenta la función de utilidad de éstos, donde pueda que existan o no prejuicios raciales que conduzca a la discriminación, Becker (1971) indica que cuando una persona discrimina a otra, le hace falta objetividad a su conducta porque en el mercado una conducta objetiva se apoya solamente en la productividad. El empleador discrimina cuando no contrata a una persona con un producto de valor marginal más elevado que el costo marginal, el discriminador exterioriza sus gustos o preferencias, que son medidos a través de coeficientes de discriminación. En el momento que hace frente a la tasa de salario en dinero π, el empleador procede como si $\pi\ (1+d)$ fuese la tasa de salario neto, donde d es el coeficiente de discriminación que cuantifica la magnitud de gusto por la discriminación, los costos de la discriminación se traducen en pérdida de ganancias (Becker, 1971).

La discriminación modifica desfavorablemente el ingreso del conjunto de personas que son discriminadas, al igual que al ingreso de quienes discriminan, ésta perjudica más a las minorías. La discriminación que ejercen los empleadores eleva el empleo de quienes están libres de discriminación en perjuicio de quienes son discriminados, esto lleva implícita la posibilidad de una pérdida de un trabajador con productividad marginal elevada, que es parte del colectivo discriminado (Rivera, 2013). En este sentido, los empleadores con gusto por la discriminación pierden eficiencia económica y competitividad comparados con quienes no discriminan, puesto que, quienes no discriminan emplean a personas que también son productivas a un costo inferior (Rodríguez & Castro, 2014).

En lo que concierne a la teoría de discriminación estadística, se destaca el aporte realizado por Arrow y Phelps (1972), Arrow (1972) califica a su aporte como una extensión del trabajo efectuado por Becker y establece que el gusto por la discriminación es una

explicación adecuada para el corto plazo; a largo plazo, el vínculo entre prejuicio y salarios se mantiene únicamente en ausencia de un mercado de competencia perfecta, presencia de no convexidad e inconvenientes de información. Así, su explicación refiere que los salarios desiguales de las personas son consecuencia de que al interior del mercado haya conjuntos de personas con ciertas particularidades valoradas por el mercado. En ese sentido, la discriminación estadística lleva implícita una valoración más allá de la productividad, que incluye características personales (Rivera, 2013).

La teoría de discriminación estadística puntualiza que los empleadores valoran a una persona de acuerdo a las características medias del colectivo del que son parte, puesto que no cuentan con información específica de la persona (Espinoza, Villaruel, & Quintana, 2019).

Por otro lado, Phelps (1972) manifestaba que la discriminación estadística puede atribuirse a toda clase de jefes y trabajadores porque no requiere que haya un gusto por discriminación tanto en contrato, como para laborar con grupos diferenciados por su género o autoidentificación. Además, manifiesta que, dadas las diferentes características de las personas y la falta de información de la productividad de los trabajadores, no es correcto asumir un flujo perfecto de información (Nieto, 2016).

Dado que existe información imperfecta, en el mercado laboral, el contratante desconoce las habilidades de las personas que postulan al trabajo, pero sí está en la facultad de distinguir el grupo del cual son parte $i \in (B, N)$, las habilidades de los trabajadores se expresan como h y se toma como supuesto que éstas son equivalentes a su producto marginal, hay una distribución normal $N(\mu_i, \sigma_i^2)$. Los trabajadores identifican el colectivo de pertenencia y una señal de productividad, de modo que, $\varphi = h + \varepsilon$, ε tiene una distribución normal $N(0, \sigma_{\varepsilon i}^2)$. Los contratantes infieren de φ la valoración esperada de h con la información con la que cuentan. Tanto la habilidad como la señal presentan una distribución normal y la distribución condicional de h dado φ es normal, con media equivalente al promedio ponderado de la señal y la media del conjunto incondicional. De tal manera se tiene:

$$E(h|\varphi) = \frac{\sigma_i^2}{\sigma_i^2 + \sigma_{\varepsilon i}^2}\varphi + \frac{\sigma_{\varepsilon i}^2}{\sigma_i^2 + \sigma_{\varepsilon i}^2}\,\mu_i$$

En consecuencia, se extraen las condiciones en las que el salario tiende a aproximarse más a la productividad o a la media poblacional. En su estudio Phelps presenta dos escenarios para la desigualdad, en el primero, las señales de los colectivos son similares en información, no obstante, un colectivo presenta una inversión media en capital humano más elevada, donde $(\sigma_{\varepsilon B} = \sigma_{\varepsilon N} = \sigma_{\varepsilon})$, $(\sigma_B = \sigma_N = \sigma)$, $(\mu_B > \mu_N)$. Ante un comportamiento racional de los contratantes, éstos proporcionan salarios inferiores a los trabajadores del colectivo N porque son menos productivos. En el segundo escenario, las señales de los colectivos no son las mismas, pero poseen similar distribución incondicional de habilidad, así, los contratantes conceden salarios inferiores a quienes laboran en el colectivo con una señal más elevada, esto evidencia la discriminación a razón de la información que ha recibido el contratante (Rivera, 2013).

Consecuentemente, de la revisión de literatura efectuada, se evidencia que la desigualdad ha sido tema de preocupación desde siglos atrás; aunque, pocos fueron los eruditos de las perspectivas clásicas y neoclásicas que direccionaron su atención hacia la desigualdad de género, surgieron aportes desde el feminismo, que posibilitaron la articulación de bases para el análisis de la desigualdad. Más tarde, desde la economía feminista y economía del cuidado se pone de manifiesto la importancia de analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral y los elementos que la explican, siendo de especial interés la discriminación.

Evidencia empírica para América Latina y Ecuador

La desigualdad en los ingresos y patrimonio de cada nación y la diversidad en éstas, en cuanto a organización social, dinámica local, especialidad externa y macroeconomía, han definido el desarrollo económico para América Latina. La región muestra disparidades en la condición de mujeres y hombres y entre mujeres, grandes modificaciones en demografía, incremento en la esperanza de vida, reducción de la fertilidad y variaciones en lo familiar han conducido los notorios avances de las mujeres en el ámbito educativo, laboral y político. No obstante, estos avances no son íntegros, puesto que la integración de mujeres al mercado laboral continúa siendo en circunstancias más inestables frente a las de los hombres, pues son ellas las que detentan más presencia en la informalidad, mayor carga laboral puesto que

a sus labores remuneradas se les añade las no remuneradas. Asimismo, perduran modos de violencia que limitan su libertad tanto física y en derechos (Esquivel, 2016).

América Latina y el Caribe presentan tres problemas apremiantes que están relacionados entre sí: la desigualdad de género, la pobreza e informalidad (OIT, 2020). Por lo cual, al trabajar en uno de estos problemas simultáneamente acontecería una mejoría en los demás problemas. De este modo, cabe mencionar, los aportes efectuados por la CEPAL, cuyas estimaciones refieren que, la erradicación de la brecha de ingreso laboral entre hombres y mujeres conduciría a un impacto significativo en la disminución de la pobreza, así, este descenso sería de 14 puntos porcentuales para Bolivia, 9 puntos porcentuales para Colombia y para Ecuador y Perú 8 puntos porcentuales (OIT, 2018).

Las mujeres se enfrentan a barreras de entrada a empleos formales por la elevada carga de trabajo doméstico y de cuidados que les concierne casi exclusivamente ante la ausencia de una distribución con mayor equidad dentro de cada hogar, al igual que políticas y sistemas de cuidado apropiados (Abramo, 2021). En la región, las mujeres destinan tres veces más horas a la semana a trabajo no remunerado, en comparación con los hombres (Frisancho & Queijo, 2022). Con la finalidad de visibilizar este trabajo, algunos países de la región han efectuado cálculos que muestran que la contribución de este trabajo a la economía es de 15,2% del PIB para Ecuador y 24,2% del PIB para México, donde la contribución de este trabajo a la economía es superior a las demás y para Ecuador la contribución es mayor a la de extracción de petróleo (11,3% del PIB) y construcción (11,8% del PIB) [5] (CEPAL, 2016).

En gran parte de América Latina, las tasas de informalidad de las mujeres son superiores a las de los hombres, así, existen ciertas ocupaciones y secciones de la economía informal en las cuales hay sobrerrepresentación de las mujeres, entre éstas se hallan las labores familiares sin remuneración, trabajo doméstico y subcontratos, mientras que, los hombres se hallan en empleos informales vinculados a la microempresa y por cuenta propia. De tal forma, la división de ocupaciones según el género que se evidencia en el mercado laboral también se distingue dentro de la economía informal. En estudios recientes de la

[5] Las cifras presentadas por la CEPAL para Ecuador corresponden al año 2012 y para México corresponden al 2014.

CEPAL acerca de la desigualdad de género se identifica que hay una sobrerrepresentación de las mujeres en áreas de baja productividad, así, para 2019, en promedio, de 18 países de América Latina, el 51,8% de mujeres ocupadas se hallaban en esferas de productividad reducida, en tanto que, el 48,1% de hombres se hallaban en esferas de reducida productividad (Abramo, 2021).

América Latina es una de las regiones con mayor desigualdad en el planeta (Meléndez, 2021), bajo este escenario y ante la pandemia por COVID-19, las mujeres conforman un grupo central para hacerle frente a la crisis porque son quienes asumen en mayor proporción el trabajo de cuidado, ellas dedican entre 22 y 42 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidado, es decir el triple de tiempo dedicado por los hombres a estas mismas actividades. Las mujeres que se hallan en el quintil más bajo de ingresos destinan un 39% más de tiempo a la semana al trabajo de cuidado comparadas con las mujeres del quintil más alto (Cañete, 2020).

En la región, las mujeres tienen una menor participación en el mercado laboral y laboran menos horas comparadas con los hombres (Bierniell et al., 2022), lo que se explica por sus responsabilidades vinculadas al ámbito familiar y por la educación (Campaña, Giménez, & Molina, 2017). Así, la participación de las mujeres en el mercado laboral es de 58,3% y la de los hombres es de 82,3% (Villanueva & Saldarriaga, 2020). También, las mujeres que viven con sus parejas y que poseen menos educación formal presentan menores tasas de participación laboral (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2018).

En el mercado laboral de la región, solamente el 40% de trabajadores pertenecientes al rango de edad comprendido entre 25 y 54 años son mujeres y cuando se encuentran ocupadas, en promedio, laboran 40 horas a la semana, 8 menos que los hombres. Además, la organización del empleo evidencia un sesgo de género porque los sectores de comercio y servicios constituyen el 60% de empleo femenino, ya que están relacionados con la búsqueda de flexibilidad. En cuanto a la brecha salarial, en promedio, el salario medio de las mujeres es 11% menos que el de los hombres, esta brecha hasta se duplica cuando se cotejan trabajadores con las mismas características. Por otra parte, la brecha se reduce notablemente si se limita el análisis a trabajadores que no conviven en pareja, lo cual señala a la asignación de roles familiares como un determinante esencial (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2018).

En general, en base a esta evidencia, cabe mencionar que, la disminución de la desigualdad mundial de género implica consecuencias positivas; puesto que, al cerrarse las brechas en cuanto a participación en el mercado laboral, el PIB mundial crecería en un 26% (Woetzel et al., 2015).

Por otro lado, en lo que concierne a la evidencia empírica para Ecuador, se identifica que, al igual que lo que sucede en la región, en Ecuador, hay una menor participación laboral de las mujeres. En la participación en el mercado laboral influye la escolaridad, fecundidad, conciliación del ámbito laboral con el familiar, en ello, hay que señalar que, Ecuador se halla entre los países con mayor número de hijos por mujer (2 y 3 hijos) (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2018) y que el mercado laboral del país penaliza la maternidad (Maldonado & Peña, 2020).

Bajo este contexto, es preciso destacar el trabajo de Molina (2017), quien analiza la influencia de la fecundidad en la oferta laboral femenina y en base a información del Censo Poblacional en Ecuador de 1990, 2001 y 2010 halla que la fecundidad y la oferta laboral de las mujeres están inversamente relacionadas. De este modo, encuentra que, aquellas mujeres que tienen más de dos hijos poseen un 10% menos de probabilidad de laborar en comparación con las mujeres que tienen dos hijos (Molina, 2017).

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido, pero continúa siendo inferior comparada con la de los hombres, así para 2010 el porcentaje de participación de las mujeres de la población económicamente activa fue 39,43% y para 2019 fue 41,82%, en tanto que, para los hombres, en 2010 fue 60,57% y para 2019 fue 58,18% (Uriguen, Martínez, & Carrión, 2021).

Para 2019, el 24,3% de mujeres con empleo poseían educación superior, superando en 6,7 puntos porcentuales a los hombres. Aunque exista una mejora en el logro educativo de las mujeres, su tasa de participación en el mercado laboral se mantiene por debajo de la de los hombres (Meneses, Córdova, & Aguirre, 2021).

Por otro lado, Benítez & Espinoza (2018) en su investigación *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos,* identifican que, en el sector formal de Ecuador, en promedio las mujeres reciben el mismo ingreso laboral

comparadas con los hombres, lo cual significa que no hay una brecha salarial en el sector formal ecuatoriano; profundizando en este análisis, encuentran que, entre la población soltera y aquella que labora en firmas medianas, las mujeres perciben mayores ingresos laborales frente a los hombres; no obstante, los autores refieren que la inexistencia de brecha salarial no significa inexistencia de discriminación, puesto que, en promedio, las mujeres poseen más capital humano frente a los hombres, lo cual lleva implícito que, un ingreso laboral igual está retribuyendo menos, por ser mujer. Asimismo, los autores identifican que, en Ecuador, poseer un título universitario, de maestría o doctorado está vinculado a un mejor ingreso laboral, sin embargo, el mismo título, en promedio retribuye mejor a los hombres frente a las mujeres.

Por otra parte, Rivera & Araque (2019) encuentran que, en Ecuador, los hombres poseen un mayor ingreso laboral por hora y más años de experiencia laboral, en cambio, las mujeres presentan más años de educación, entonces se evidencia que las mujeres perciben menores ingresos laborales a pesar de su mayor educación. Así, en 2017, el ingreso laboral por hora fue $ 3,53 para los hombres y para las mujeres $ 3,19, los hombres presentaban 10,67 años de educación y las mujeres 10,86, en cuanto a experiencia, los hombres tenían 25,23 años de experiencia y las mujeres 24,86 (Rivera & Araque, 2019).

Con el transcurso del tiempo las brechas salariales del país se han reducido, entre sus elementos explicativos aún se encuentra la discriminación en el mercado laboral y ésta se eleva según la autoidentificación de cada persona (Espinoza, Villaruel, & Quintana, 2019). Por su parte, Vizuete, Andrade & Fernández (2021) distinguen que, la brecha salarial de género a diciembre de 2013, fue de 21,4%; a diciembre de 2016, fue de 21,9%; en tanto que, a diciembre de 2019, la brecha fue de 15,3%. Aunque se han acortado las diferencias en salarios, en Ecuador por cada hombre que percibe un dólar en el mercado laboral, existe una mujer que recibe el 75% de ese valor (Sánchez, Uriguen, & Vega, 2021). En general, en Ecuador, la brecha de ingreso laboral por género conserva un umbral de aproximadamente del 20% en beneficio de los hombres (Muñoz & Pangol, 2021).

Capítulo II: Índice de inequidad de género en el mercado laboral de Ecuador, periodo 2010-2019

El estudio de la inequidad de género permite conocer el estado en el que se encuentra una sociedad, en el camino hacia el desarrollo sostenible. Precisamente, la igualdad de género y empoderamiento de niñas y mujeres es un objetivo para el desarrollo sostenible enmarcado en la Agenda 2030 de la ONU. Por ello, con la finalidad de aportar información en este ámbito, se construye un índice que cuantifique el grado de igualdad o desigualdad en el mercado laboral ecuatoriano. En este sentido, en primer lugar, se proporciona información en relación a las variables, luego se profundiza en la metodología utilizada y finalmente se muestran los resultados.

Descripción de la base de datos

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) es una operación estadística, cuyo esquema metodológico constituye una de las herramientas estadísticas más relevantes para el análisis del mercado laboral en Ecuador (Rivadeneira et al., 2018). La base de datos de la ENEMDU provee las variables que serán utilizadas en la construcción del índice global de inequidad de género, así, las variables que se usan son: actividad (población económicamente activa), edad, nivel de instrucción, desempleo, semanas que busca trabajo, inactividad (población económicamente inactiva), condición de inactividad, ingreso laboral medio, ocupación, subempleo, a partir de estas variables se generan dummies, que toman valores de 0 y 1, por ejemplo, se crea la dummy activos menores de 25 años y ésta toma el valor de 1 cuando hay hombres y mujeres que son activos y menores de 25 años. En total se trabaja con 70 variables y estas variables se agrupan en dimensiones, como se muestra en el Anexo 2.

Variables

El índice de inequidad de género en el mercado laboral de Ecuador, consta de seis dimensiones: actividad, desempleo, inactividad, ocupación, ingreso laboral y subempleo. Estas variables se encuentran en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) o pueden ser construidas a través de la información provista por la encuesta, por

ello, las definiciones que a continuación se presentan provienen de los documentos metodológicos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

La variable de actividad hace referencia a la población económicamente activa (PEA), que está conformada por toda la población con edad mayor o igual a 15 años, que trabajaron al menos una hora en la semana de mención**,** o pese a que no trabajaron estuvieron ocupados, o también la población que no poseía empleo, pero tenían disponibilidad para trabajar y se hallan en búsqueda de empleo (Rivadeneira et al., 2018).

El desempleo corresponde a las personas con una edad mayor o igual a 15 años, que para el periodo en mención no contaban con un empleo, poseían disponibilidad para trabajar y se hallaban en búsqueda de trabajo o efectuaron acciones específicas para obtener empleo o para instaurar algún comercio en las últimas cuatro semanas (INEC, 2018).

La variable inactividad hace referencia a la población económicamente inactiva, que corresponde a la población con edad mayor o igual a 15 años, no catalogadas como personas ocupadas o desempleadas, durante la semana de mención. Las categorías de esta variable son: rentista, jubilado, estudiante, ama de casa, personas con discapacidad. Se denomina rentista a quienes no trabajan y poseen ingresos procedentes de rendimientos de utilidades de un negocio, firma o inversión. Los jubilados son personas que ya no trabajan y perciben una pensión a razón de su jubilación. Los estudiantes son la población que solamente se hallan estudiando, no laboran, no se encuentran buscando trabajo. Las amas de casa son quienes efectúan únicamente los trabajos domésticos, no estudian, no laboran, no se hallan en búsqueda de trabajo, no reciben rentas o pensiones. Las personas con discapacidad son quienes están continuamente incapacitados de laborar a causa de una condición física o mental (Rivadeneira et al., 2018).

La variable ocupados corresponde a la población con empleo, hace referencia a quienes están en edad de trabajar que, durante la semana de alusión, efectuaron acciones para la producción de bienes o prestación de servicios y por este concepto obtienen una retribución (Granda & Sandoval, 2018).

La variable de ingreso laboral hace alusión a la remuneración de las acciones productivas en formato de pagos en dinero, en especie, o servicios. En el caso de los

trabajadores independientes se tiene en cuenta los ingresos monetarios provenientes de la actividad principal y secundaria, deduciendo los gastos para la actividad del negocio (INEC, 2015).

El subempleo integra a la población que posee empleo y que en el transcurso de la semana en mención laboraron menos de la jornada legal y/o en el mes precedente al alzamiento de la encuesta, obtuvieron ingresos laborales por debajo del salario mínimo y detentan anhelo y posibilidad para laborar horas adicionales. Así, el subempleo está compuesto por subempleo por insuficiencia de ingresos y subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo (INEC, 2018).

En subempleo por falta de ingresos se halla la población con empleo, que en el transcurso de la semana en mención laboraron un tiempo mayor o igual a 40 horas en el mes previo al levantamiento de la encuesta, obtuvieron ingresos laborales por debajo del salario mínimo y tienen anhelo y posibilidad de trabajar más horas. En subempleo por falta de tiempo de trabajo se encuentran las personas que poseen empleo, que, en la semana de mención, laboraron menos de 40 horas, obtuvieron ingresos laborales de un valor mayor o igual al salario mínimo en el mes precedente al levantamiento de la encuesta y anhelan y tienen posibilidad para laborar más. Asimismo, se encuentran en esta categoría la gente que adicionalmente de que laboran un tiempo inferior a 40 horas semanales y poseen el anhelo y la posibilidad de laborar más, obtienen ingresos laborales al mes por debajo del salario mínimo (Rivadeneira et al., 2018).

Metodología para la construcción del índice

Construcción de índices parciales

Los índices parciales son el resultado del cálculo del porcentaje que representan las mujeres en comparación con el total de la variable, de esta manera los índices parciales corresponden a la siguiente especificación:

$$P(X_{it}) = \frac{X_{it}^{M}}{X_{it}^{T}} x\ 100$$

Los valores obtenidos del índice varían entre 0 y 100, cuando el índice equivale a 50 existe equidad de género, un valor inferior a éste refleja una mala condición para las mujeres y un valor superior a 50 significa que existe mayor participación de las mujeres. Luego, los índices parciales son agregados en la dimensión correspondiente.

Los índices parciales se agregan en un indicador para cada dimensión y éstos a su vez son agregados para obtener el valor que corresponde al índice global. Para el proceso de agregación, para el cálculo de los ponderadores existen técnicas como la elección de ponderaciones iguales, métodos participativos, análisis de componentes principales (ACP).

Métodos de ponderación

Método de misma ponderación

El método de misma ponderación es uno de los métodos más empleados en los estudios, éste concede similar importancia a todos los índices que componen el indicador, es decir, los pesos atribuidos son similares; sin embargo, indicadores que se conforman en base a algunas dimensiones y éstas a su vez están integradas por otros indicadores, conducirían a un peso final diferente de cada índice que compone al indicador global. Este método es frecuentemente usado por la sencillez en su construcción, ausencia de acuerdo entre quienes hacen las elecciones y por la imparcialidad (Camacho & Horta, 2020)

Método de Participación

El método de participación posibilita la obtención de medidas reducidas, que son adiciones ponderadas en base a estimaciones subjetivas evidenciadas por una agrupación de personas acerca de los diversos ámbitos a ser valorados, entre los métodos usados con más frecuencia, se halla el de panel de expertos y el de opinión pública. En este sentido, la otorgación de valores a los ponderadores se da de acuerdo a las consideraciones subjetivas evidenciadas de la agrupación de personas seleccionadas, que pueden ser expertos tanto como la comunidad objeto de investigación. El procedimiento consiste en que cada persona cuenta con determinados fondos**,** que se reparten entre los índices iniciales, así, se concede más puntuación a aquello que se considera más relevante, una vez concluido todo el proceso, se calcula el promedio de los puntajes establecidos para cada índice y este valor será el peso

para cada indicador (Domínguez, Blancas, Guerrero, & González, 2011). De tal modo, la expresión matemática es:

$$P_j = \frac{z_j}{\sum_{i=1}^{n} z_i}$$

Donde:

P_j: peso final concedido al indicador

z_j: puntaje promedio que corresponde al indicador

z_i: puntaje promedio que corresponde al indicador de la dimensión i.

Análisis de Componentes Principales

El análisis de componentes principales es un método de análisis multivariante, éste se debe a Hotelling (1933), pese a que, sus principios son atribuidos a Karl Pearson (1901) por sus aportes acerca de ajustes ortogonales por mínimos cuadrados (Peña, 2013). Para efecto de la construcción del índice, se emplea esta técnica para establecer las ponderaciones, es decir, se establece como pesos los coeficientes vinculados a la componente (Domínguez, Blancas, Guerrero, & González, 2011).

Las componentes principales equivalen a combinaciones lineales de las variables de partida con posibilidad de ser estructuradas de maneras descendente en función de la medida de varianza que éstas aportan a calcular desde las cifras iniciales. De tal modo, gran parte de la variabilidad de las cifras iniciales permanece concentrada en las componentes iniciales (Schuschny & Soto, 2009).

Para realizar un Análisis de Componentes Principales (ACP) se parte de p variables, con determinadas unidades de estudio $x_{11},\ldots,x_{p1},\ldots,x_{1n},\ldots,x_{pn}$, que pueden denotarse en una matriz, como se presenta a continuación:

$$X = \begin{pmatrix} x_{11} & \cdots & x_{1p} \\ \vdots & \vdots & \vdots \\ x_{n1} & \cdots & x_{np} \end{pmatrix} \in R^{nxp}$$

La matriz de covarianza se expresa de la siguiente forma:

$$\begin{pmatrix} \sigma_1^2 & \dots & \sigma_{1n} \\ \vdots & \vdots & \vdots \\ \sigma_{n1} & \dots & \sigma_n^2 \end{pmatrix} \in R^{nxn}$$

Las componentes principales pueden ser calculadas usando las covarianzas y también las correlaciones, ya que éstas proveen información sobre la variabilidad de las variables seleccionadas. Las componentes principales se obtienen de una transformación lineal de las variables originales, en ese sentido, la primera componente es construida con la finalidad de que tenga la máxima variabilidad, la segunda componente la máxima variabilidad diferencial y así hasta la última de ellas (Schuschny & Soto, 2009).

De tal manera, la primera componente principal se detalla como sigue:

$$\begin{pmatrix} Z_{11} \\ \vdots \\ Z_{1n} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} x_{11} & \dots & x_{p1} \\ \vdots & \vdots & \vdots \\ x_{1n} & \dots & x_{pn} \end{pmatrix} \begin{pmatrix} u_{11} \\ \vdots \\ u_{1p} \end{pmatrix}$$

La presente investigación utiliza este método, ya que es bastante usado en la ponderación de índices compuestos (Greyling & Tregenna, 2017); además, los pesos obtenidos a través de ACP presentan menor subjetividad porque éstos derivan de los datos y no de una asignación del indagador (Cartone & Postiglione, 2021).

Ponderadores con Análisis de Componentes Principales (ACP)

Las ponderaciones atribuidas a los diferentes índices en cada dimensión y luego las ponderaciones del índice de cada dimensión son calculadas a través de Análisis de Componentes Principales (ACP), de tal manera, los índices tienen distintas ponderaciones. Para la obtención de los ponderadores se sigue el procedimiento aplicado por Quadrado, Heijman y Folmer (2001):

$$\delta_k = \frac{\alpha_k}{\sum_{k=1}^{K} \alpha_k}$$

Donde δ_k es el peso asociado a cada índice que conforma cada dimensión, α_k se estima por ACP y sus valores corresponden a los del primer componente.

Construcción del Índice de Inequidad de Género

Los índices compuestos se calculan agregando los índices de feminización de cada dimensión, su propósito es aportar una síntesis acerca de la posición de las mujeres ante una situación de igualdad en cada una de las dimensiones consideradas para el mercado laboral ecuatoriano. Antes de agregar y ponderar los índices de feminización, es necesario verificar que todos los indicadores a ser agregados tengan un mismo sentido en la interpretación, esto es, que mientras más alta sea la cifra se la vinculará a una mejor posición de las mujeres (Riobóo & Martín, 2010).

En lo que concierne al cálculo de ponderadores, se emplea el método de análisis de componentes principales (ACP) porque éste no requiere que el analista establezca el peso para cada índice, en lugar de ello, los resultados obtenidos a través de este método posibilitan determinar los pesos de manera objetiva (Domínguez et al., 2011). De tal manera, el índice sintético para cada dimensión es una función lineal que se manifiesta de la siguiente manera:

$$IS = \sum_{i=1}^{n} w_{ij}\, F\,(X_{ijt})$$

Donde IS es el índice sintético de cada dimensión para cada periodo t, *F* corresponde a los índices de feminización de cada dimensión y *wij* representa a los ponderadores que se encuentran entre 0 y 1.

Previo a la agregación de los índices sintéticos para obtener el índice global se procede a corroborar que la interpretación de cada dimensión tenga el mismo sentido. Así, se distingue que existen tres dimensiones: inactividad, desempleo y subempleo, donde cifras altas del índice reflejan una mayor presencia de las mujeres, al igual que en el resto de dimensiones, no obstante, estos valores no representan algo positivo para las mujeres, por lo tanto, se calcula el complemento frente a 100 de los índices parciales que corresponden a las dimensiones mencionadas (Riobóo & Martín, 2010).

Cuando todos los índices se interpretan de igual forma, se agregan los índices de las dimensiones para obtener el indicador global. Las ponderaciones correspondientes a esta etapa se calculan a través de Análisis de Componentes Principales (ACP). Así, el indicador global se mira de la siguiente forma:

$$\sum_{j=1}^{6} w_j \sum_{i=1}^{n} w_{ij} F(X_{ijt})$$

Donde w_j corresponde a los ponderadores del indicador global, cuyos valores están comprendidos entre 0 y 1. De tal forma, la interpretación que se le da al índice es que a medida que se tienen valores más altos, existe una mayor participación activa y positiva de las mujeres en el mercado laboral, en ese sentido, cuando el índice toma el valor de 50, hay equidad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, la agregación en la construcción del índice es lineal porque éste es un método útil cuando todos los indicadores tienen la misma unidad de medida (OCDE, 2008). En general, el cálculo del índice está sustentado en los lineamientos propuestos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Análisis de asociación estadística

Antes de continuar con la construcción el índice de inequidad de cada dimensión, se efectúa un análisis de correlación en la estructura inicial (índices parciales). Si existe correlación perfecta entre las variables, es decir, que el coeficiente de correlación sea equivalente a 1, no se puede continuar con la estimación porque se estaría ante un caso de relación lineal exacta (Gujarati & Porter, 2010). Así, si se evidencia una correlación perfecta entre dos variables, se procede a eliminar una de ellas. De tal manera, en cada dimensión, se realiza el cálculo de correlaciones de los respectivos índices que la componen.

De todas las dimensiones, solamente la dimensión de inactividad presenta correlaciones perfectas; de tal manera, hay una correlación perfecta entre la variable inactivos rentistas e inactivos jubilados, por ello, se elimina la variable inactivos rentistas; también, hay correlación perfecta entre la variable inactivos menores de 25 años e inactivos de 25 años y más, por lo cual se elimina la variable inactivos menores de 25 años; además, la variables inactivos estudiantes tiene correlación perfecta con inactivos analfabetos, por lo que se elimina inactivos estudiantes. Asimismo, las variables inactivos amas de casa e inactivos que reciben bono de desarrollo humano presentan correlación perfecta, por lo cual se elimina la variable inactivos que reciben bono de desarrollo humano. También, la variable inactivos por

incapacidad e inactivos analfabetos tienen una alta correlación, por lo tanto, se prescinde de la variable inactivos por incapacidad.

Resultados

La metodología expuesta ha posibilitado la construcción de un índice global de inequidad de género en el mercado laboral de Ecuador, para el período 2010-2019, al igual que los índices parciales correspondientes a las seis dimensiones de estudio.

Los resultados se exponen en la tabla 1 y gráfico 1, donde se evidencia una menor participación de las mujeres en el mercado laboral, manifestada a través de índices que se hallan bajo el valor de 50 en las dimensiones de actividad, ingreso laboral y ocupación; e índices que se hallan sobre el valor de equidad para la dimensión de inactividad.

Por otro lado, en la dimensión de subempleo se distingue menor participación de las mujeres, lo cual, coincide con los resultados de Carlosama & Morales (2021), quienes encuentran que los hombres tienen mayor representación en el subempleo, lo que muestra que reciben ingresos inferiores al salario mínimo o laboran menos tiempo que la jornada de trabajo estipulada en la ley.

Tabla 1. Índices parciales por dimensiones para Ecuador

Año	*Actividad*	*Desempleo*	*Inactividad*	*Ingreso laboral*	*Ocupación*	*Subempleo*
2010	42,01	49,63	72,99	18,07	28,15	34,23
2011	42,53	53,70	72,36	39,48	30,33	37,40
2012	41,53	45,02	76,15	33,90	31,55	44,43
2013	41,64	49,50	76,43	41,01	31,75	36,63
2014	43,87	50,87	76,29	28,22	34,89	38,96
2015	43,64	50,88	79,57	48,55	35,24	38,93
2016	44,79	48,52	76,00	38,33	34,90	39,13
2017	45,28	54,78	76,39	43,64	37,30	39,28
2018	44,44	51,10	77,68	46,72	35,81	36,79
2019	45,24	51,18	77,90	36,84	37,50	32,41

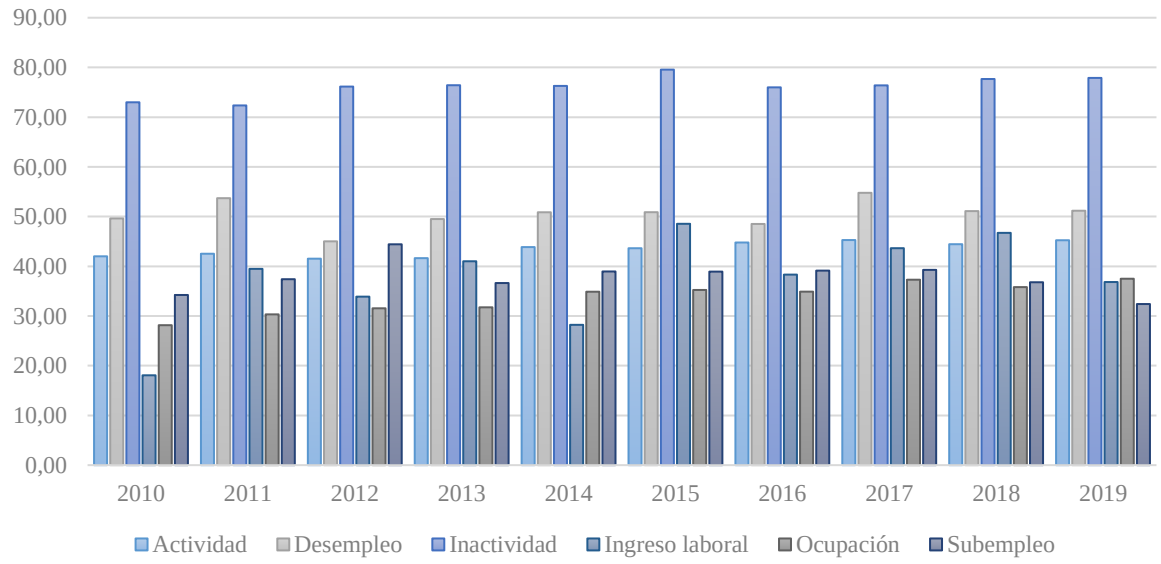
Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

A través de la comparación entre las dimensiones de estudio, se halla que, la dimensión de inactividad presenta las distancias más amplias en relación con la equidad; lo cual, como señalan Riobóo & Martín (2010) se explica por la reducida participación de las

mujeres en el mercado laboral. Al respecto, cabe mencionar que, la reducida participación laboral femenina se construye durante el ciclo de vida, en relación al capital humano, elección de estructuración de familia y el contexto social, económico e institucional (López et al., 2021); a esto se le suma que las mujeres son quienes destinan más tiempo hacia las labores domésticas no remuneradas y de cuidados (BID, 2021).

Continuando con la comparación en relación a la distancia del valor de equidad, la dimensión de inactividad está seguida por la de ingreso laboral, lo cual, pone de manifiesto la importancia de profundizar en el estudio de la desigualdad en ingreso laboral. La dimensión de ingreso laboral está seguida por la dimensión de ocupación, subempleo y desempleo. Por su parte, en la dimensión de desempleo se observa que en los últimos años (2017-2019) hay una mayor representación de las mujeres, este resultado coincide con Olmedo (2018), quien afirma que las mujeres son la población que mayormente está en desempleo y el desempleo como tal, es una causa relevante de la desigualdad (Stiglitz, 2012).

Gráfico 1. Índices parciales por dimensiones para Ecuador

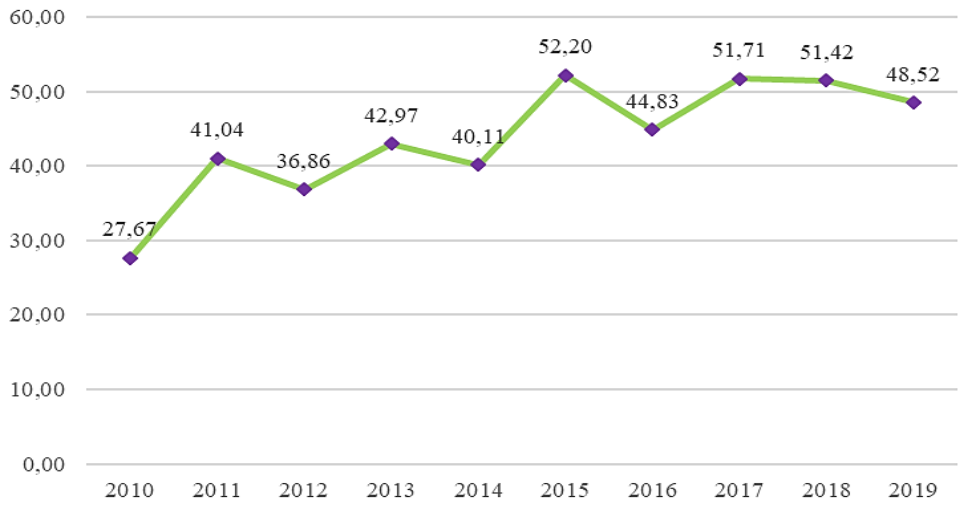


Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

Finalmente, los índices de cada dimensión son agregados en base a la metodología detallada previamente, para obtener el índice de inequidad de género global para el mercado

laboral de Ecuador. Sobre esto, es oportuno tener en cuenta que, en la construcción del índice de inequidad de género global las dimensiones desempleo, inactividad y subempleo no se hallan en su formato inicial, se hallan expresadas mediante su complemento en relación a 100, con el propósito de que todas las dimensiones se interpreten del mismo modo (Riobóo & Martín, 2010).

Gráfico 2. Índice de Inequidad de Género en Ecuador



Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

En lo que concierne al índice global de inequidad de género para Ecuador, se distingue que hasta el 2015 el país estaba lejos de una situación de equidad, la mayor variación positiva del índice se da de 2010 a 2011, con un crecimiento del 48,30%, le sigue la variación de 2014 a 2015, con un crecimiento del 30,13%. A partir de 2015, la única variación positiva se da de 2016 a 2017, la cual equivale a 15,35%. De manera general, para los años 2015, 2017 y 2018 se aprecia la aproximación a la igualdad entre hombres y mujeres; sin embargo, para 2019 el valor del índice se aleja del valor de equidad, es decir, se evidencia la desigualdad de género en el mercado laboral, la cual, en años posteriores, como manifiestan Baptista et al., (2021) se intensifica ante el contexto mundial de la pandemia de COVID-19.

Por último, al igual que Riobóo & Martín (2010) y Aguilera & Castro (2017), se añade al análisis el cálculo de correlaciones entre el índice global de inequidad de género en el mercado laboral de Ecuador y variables relevantes en función de la literatura revisada. De tal modo, se evidencia una correlación negativa entre la tasa de fertilidad y la equidad laboral por género, que es significativa al 95%. Asimismo, se distingue que, una mayor cantidad de mujeres empleadas en servicios se relaciona a una menor equidad laboral.

Tabla 2. Correlaciones del índice global de inequidad de género en el mercado laboral

	Índice global de inequidad de género
Tasa de fertilidad	-0,835*
Empleados de servicios	-0,738*

*Correlación significativa al 95%

Fuente: ENEMDU, Banco Mundial
Elaboración propia

En conclusión, el índice global de inequidad de género permite evidenciar que, en la mayoría de años analizados, existe desigualdad de género en el mercado laboral, únicamente el 2015, 2017 y 2018 reflejan una mejor posición de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, si se mira el periodo completo, se distingue que el país avanza en el camino hacia la equidad. Por otro lado, entre las dimensiones contenidas en el índice global, hay dos que en ningún año están cerca del valor de equidad y éstas son las dimensiones de actividad y ocupación; en cambio, en la de ingreso laboral, en todos los años está lejos del valor de equidad, excepto en 2015. En esto, también se debe tener presente que detrás de la desigualdad de género hay elementos socio-culturales que posibilitan su perpetuación.

Capítulo III: Discriminación por género en el mercado laboral de Ecuador

En el capítulo previo, el índice de inequidad de género en el mercado laboral proporcionó un diagnóstico generalizado de la situación del país en cuanto a desigualdad, entre las dimensiones que conforman el índice, se considera a la desigualdad de ingreso como un tópico central en el análisis de la economía (Atkinson, 2016). Por lo cual, en este capítulo se explica la brecha de género en el ingreso laboral en el mercado laboral de Ecuador para el periodo 2010-2019 y cómo ésta puede ser explicada por un componente no observable que se atribuye mayoritariamente a la discriminación. Para ello, se expone la teoría econométrica que sustenta esta parte de la investigación: Ecuación de Mincer, corrección de sesgo de selección de Heckman y la descomposición de Oaxaca-Blinder; se justifica la inclusión de las variables de los modelos y finalmente se describen los resultados obtenidos.

Ecuación de Ingreso de Mincer

La ecuación de ingreso de Mincer (1974) desarrolla al ingreso laboral como una función de los años de escolaridad y experiencia laboral, así, ésta simboliza el modelo con mayor parsimonia sobre los determinantes del ingreso laboral (Galassi & Andrada, 2011). El principal aporte de Mincer fue la inclusión de la experiencia potencial como variable independiente en la regresión de ingresos, antes de su investigación, se conocía que los ingresos se elevaban como una función cóncava de la edad, pero el logaritmo de los ingresos no es una función exactamente divisible de la educación y edad; incluir la experiencia tiene como ventaja la existencia de una única tasa de rendimiento de la educación en el mercado laboral (Lemieux, 2006).

$$\ln Y_s = \beta_0 + \beta_1 Escolaridad + \beta_2 Experiencia + \beta_3 Experiencia^2 + \varepsilon$$

En los estudios usualmente se adicionan otros regresores a la ecuación original de Mincer, las tres variables expuestas continúan presentándose en gran parte de las estimaciones empíricas de las regresiones de ingresos, de tal modo, para ampliar el modelo original se incluyen variables como estado civil, área, jefatura del hogar, categoría de ocupación y rama de actividad (Garicoche, 2020).

La ecuación de Mincer es semilogarítmica porque la variable dependiente es un logaritmo, ésta se estima a través de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) (Fuentes & Herrera, 2015). Al hallarse la variable dependiente expresada en logaritmo y las independientes no, se trata de un modelo log-lineal, donde un cambio unitario en las variables independientes está vinculado a un cambio de 100 x β_1 % en la variable dependiente (Stock & Watson, 2012).

Corrección de Sesgo de Selección

El sesgo de selección hace referencia a la falta de aleatoriedad en la elección de los individuos. La corrección de Heckman es la manera más empleada para corregir este sesgo (Botello & Guerrero, 2017); que se produce porque existen personas que están activas en el mercado laboral, pero que no se hallan trabajando y poseen distintas características frente a quienes sí acceden a un trabajo (Anghel, Conde, & Marra de Artíñano, 2019).

La decisión de laborar es endógena porque está sujeta en parte a los determinantes del ingreso laboral, de tal modo, un análisis del ingreso laboral sin efectuar una corrección para el sesgo de selección no es adecuado, puesto que se podría indicar que la brecha es mayor o menor de lo que en realidad es. También, la decisión de ingresar al mercado laboral depende de los retornos a habilidades, entonces, tasas más elevadas son un incentivo para incrementar inversión en capital humano y participación en el mercado laboral (Rubli, 2012).

La estimación se efectúa en dos etapas: la primera es un modelo probit, que encuentra la probabilidad de que las personas en edad de laborar tengan un empleo, posteriormente se calcula el inverso de la razón de Mills, que concierne a la variable omitida; luego se realiza un MCO incluyendo el lambda como regresor extra en la ecuación de ingreso laboral (Arango et al., 2019).

Primera etapa, ecuación de selección[6]:

$$Prob\ (empleo = 1|X_2) = I(X_2\delta_2 + u_2 > 0)$$

[6] Las ecuaciones presentadas siguen la notación del trabajo de Rubli (2012).

Donde X_2 es el vector de variables que determinan la probabilidad de tener un empleo, δ_2 corresponde al vector de coeficientes estimados y u_2 es el término de error.

Segunda etapa, ecuación del ingreso laboral:

$$E[w|X_1, I = 1] = X_1\beta_1 + \gamma\lambda\,(X_2\delta_2) + \varepsilon_1$$

Donde X_1 es el vector de variables para las mujeres que tienen un empleo, β_1 corresponde al vector de coeficientes estimados, $\lambda\,(X_2\delta_2)$ es el cociente inverso de Mills, su coeficiente es γ y el término de error es ε_1. El vector X_2 tiene variables en común con el vector de características X_1 que determinan el ingreso laboral, ya que las variables que afectan al ingreso laboral también afectan la decisión de empleo, si una característica hace que se eleve el ingreso laboral o que se reduzca, inevitablemente, provocará que se eleve o se reduzca la probabilidad de tener un empleo porque hay un efecto ingreso y sustitución en lo que decide cada persona. Aunque, lo adecuado sería que algunas de las variables independientes de la ecuación de selección no se hallen en la ecuación de ingreso laboral (Rubli, 2012). Entonces, para este análisis las variables del hogar que únicamente aparecen en la ecuación de selección son el número de niños menores de 3 años, número de niños entre 3 y 5 años, número de adultos mayores y acceso al agua por red pública, puesto que éstas influencian la participación en un empleo, pero no al ingreso laboral (Kim, 2020).

Metodología Oaxaca-Blinder

Oaxaca y Blinder (1973) efectuaron aportes de manera independiente acerca de una metodología de separación de la diferencia del ingreso laboral entre hombres y mujeres, en una parte que es explicada por las disimilitudes entre los grupos en características como la educación o experiencia laboral y la otra parte que no puede explicarse en estas disimilitudes en los determinantes del ingreso laboral, la parte no explicada es atribuida a la discriminación, pero ésta también incluye los efectos de las desemejanzas de grupo en aquellos predictores no observados (Jann, 2008).

A continuación, se explica el modelo de descomposición de Oaxaca-Blinder: para una muestra de hombres (H) y mujeres (M), con ingreso laboral (Y) y diversos determinantes del ingreso laboral (X) como experiencia, escolaridad, estado civil, rama de actividad, categoría de ocupación que en grupo se llaman dotaciones. Mediante un análisis de regresión

múltiple la variable dependiente se expresa en función de las variables independientes a través de las siguientes ecuaciones:

Para hombres:

$$Y^H = a^H + \sum b^H X^H$$

Donde a^H es el ingreso laboral cuando $X^H = 0$

Para las mujeres:

$$Y^M = a^M + \sum b^M X^M$$

Donde a^M es el ingreso laboral cuando $X^M = 0$

Utilizando las ecuaciones previas, la brecha del ingreso laboral por género se detalla de la siguiente manera:

$$Y^H - Y^M = \left(a^H + \sum b^H X^H\right) - \left(a^M + \sum b^M X^M\right)$$

La ecuación presentada también puede expresarse de la manera que sigue:

$$Y^H - Y^M = \underbrace{(a^H - a^M)}_{Grupos} + \underbrace{\sum X^M (b^H - b^M)}_{Coeficientes} + \underbrace{\sum b^M (X^H - X^M)}_{Dotaciones} + \underbrace{\sum (b^H - b^M)(X^H - X^M)}_{Interacción}$$

Los dos primeros términos de la ecuación son partes inexplicables de la brecha en la brecha total del ingreso laboral de género. El último término de la ecuación corresponde a la interacción de las dotaciones y los coeficientes, que es una brecha en parte explicable y en parte no, en la brecha total del ingreso laboral por género; y no hay un método a través del cual ésta pueda designarse claramente entre partes explicables e inexplicables (Poddar & Mukhopadhyay, 2018).

Oaxaca-Blinder (1973) en su modelo de descomposición valoran las diferencias en los coeficientes en las dotaciones promedio del colectivo con ingreso laboral más elevado, es decir, los hombres, la fundamentación atrás del tratamiento de la diferencia de coeficientes

es que el propósito de quienes elaboran políticas es erradicar la discriminación incrementando las dotaciones de las mujeres al nivel de los hombres y no disminuyendo los privilegios de los que ellos gozan. De tal manera, el modelo Oaxaca-Blinder efectúa un reemplazo de la segunda parte del modelo de cuatro partes: $\sum X^M(b^H - b^M)$ con $\sum X^H(b^H - b^M)$. Con esto, la segunda y cuarta parte quedan incluidas, así, la ecuación resultante tiene tres partes y queda expresada de la siguiente forma:

$$Y^H - Y^M = (a^H - a^M) + \sum X^H(b^H - b^M) + \sum b^M (X^H - X^M)$$

Consecuentemente, la parte de las diferencias del ingreso laboral que no es factible que sea explicada por el modelo se representa en el segundo término de la ecuación, que concierne a las diferencias atribuidas a los coeficientes del modelo, así esta parte corresponde al componente de discriminación; el tercer término de la ecuación refleja las disimilitudes en las dotaciones o variables observables (Jann, 2008).

Especificación de las variables

El modelo de ingresos corresponde al modelo de Mincer, que está modificado para el presente análisis y queda expresado de la siguiente manera:

$$\begin{aligned}\ln Y = \beta_0 + \beta_1 Esc_i + \beta_2 Exp_i + \beta_3 Exp_i^2 + \beta_4 Cas_i + \beta_5 Sol_i + \beta_6 Ind_i + \beta_7 Jeh_i \\ + \beta_8 Com_i + \beta_9 Emg_i + \beta_{10} Inf_i + \beta_{11} Urb_i + \beta_{12} Nn_i + \beta_{13} Nno_i \\ + \beta_{14} Adm_i + \beta_{15} Ag_i + u_i\end{aligned}$$

$\ln Y$ es el logaritmo natural del ingreso laboral por hora.

Esc_i son los años de escolaridad.

Exp_i es una variable dummy de la experiencia.

Exp_i^2 es una variable dummy de la experiencia al cuadrado.

Cas_i es una variable dummy del estado civil casado.

Sol_i es una variable dummy del estado civil soltero.

Ind_i es una variable dummy de la autoidentificación como indígena.

Jeh_i es una variable dummy para la jefatura de hogar.

Com_i es una variable dummy para la rama de actividad de comercio.

Emg_i es una variable dummy para la categoría de ocupación de empleado de gobierno.

Inf_i es una variable dummy para los ocupados en el sector informal

Urb_i es una variable dummy del área urbana.

Nn_i es una variable del número de niños del hogar menores de 3 años.

Nno_i es una variable del número de niños del hogar entre 3 y 5 años.

Adm_i es una variable del número de adultos mayores en el hogar.

Ag_i es una variable dummy para el acceso al agua por red pública.

β_i son los coeficientes de las variables independientes.

u_i residuo o error estadístico.

Mincer (1974) indica que las variables de ingreso y escolaridad tienen una relación positiva. Los ingresos van de acuerdo a la experiencia laboral, que es más relevante que la edad, puesto que las personas con menos nivel de instrucción se insertan antes a la fuerza laboral y plantea que si obtienen más experiencia laboral, a una edad específica conseguirán mayores ingresos frente a las personas de similar edad, pero con más escolaridad.

La variable dependiente es el ingreso laboral por hora y se le aplica el logaritmo natural. Los años de escolaridad es una variable construida en base al nivel de instrucción y al último año aprobado. En cuanto a la experiencia laboral es una variable que está definida por la edad de la persona restando los años de escolaridad y los años en que comienza la educación, que generalmente son seis. También, se incluye la variable experiencia laboral al cuadrado para evidenciar el efecto decreciente de ésta sobre el ingreso laboral (Galassi & Andrada, 2011).

Vásconez (2021) en su estudio acerca de la desigualdad de género en Ecuador, encuentra que la presencia de una pareja ya sea que cuente o no con trabajo representa un incremento de la carga de trabajo en 20 puntos porcentuales para las mujeres. Así, para el presente análisis se crea una dummy para las personas con estado civil casado y otra para las personas con estado civil soltero.

Por otro lado, Braga, Cuenca & Cunha (2021) señalan que las personas con similares características productivas reciben un ingreso laboral desigual por razones diferentes a la capacidad productiva, de tal modo, los ingresos laborales de los hombres suelen ser mayores

a los de las mujeres y asimismo trabajadores de una mayoría étnica suelen percibir mejores ingresos que trabajadores de una minoría étnica. Por ello, es relevante la inclusión de las variables género y una variable dummy para minoría étnica que toma el valor de uno en el caso de que la persona se autoidentifique como indígena[7], para la cual se toma como categoría de comparación a las personas que se autoidentifican como mestizas.

También, la inclusión de la variable jefatura de hogar es importante porque ésta eleva la probabilidad de laborar para hombres y mujeres; a diferencia de la presencia de niños en el hogar menores de cinco años, que reduce la probabilidad de estar ocupadas para las mujeres y en cambio eleva la de los hombres (Solórzano, 2018). Asimismo, se considera la variable número de adultos mayores en el hogar ya que al recaer la responsabilidad de su cuidado principalmente sobre las mujeres es posible que reduzca su probabilidad de tener un empleo, así, al continuar considerando al cuidado como un asunto del ámbito femenino, se acentúan los estereotipos de género y se elevan las desigualdades de género (Cascella & García, 2020).

Las mujeres tienen mayores responsabilidades en cuanto a labores de cuidado no remunerado, así como en labores relacionadas a la preparación de alimentos, limpieza y en ocasiones recolección de leña y agua. Dadas estas labores, las mujeres tienen menor disponibilidad de tiempo para tener un empleo, ser parte del ámbito público o para poder descansar, así, el tiempo que destinan las mujeres al cuidado no remunerado es uno de los factores que afecta a la brecha salarial (Rhodes, 2016).

Asimismo, las mujeres que residen en hogares con privaciones de acceso a agua potable designan al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado aproximadamente de 5 a 12 horas más a la semana comparadas con mujeres que viven en hogares que no tienen esta privación (CEPAL, 2020). Por ello, para este análisis se considera relevante la inclusión de una variable dummy de acceso al agua por red pública, la cual toma el valor de uno si la vivienda tiene acceso al agua por red pública y caso contrario toma el valor de cero.

[7] La CEPAL (2016) considera que es relevante que las personas afrodescendientes e indígenas sean visibilizadas estadísticamente, pero en este estudio se trabaja únicamente con la población indígena porque la población afrodescendiente se omite por colinealidad. En América Latina y el Caribe, los indígenas representan aproximadamente el 30% de la población en pobreza extrema, el mayor porcentaje frente a las demás regiones (OIT, 2020).

Adicionalmente, se considera relevante la inclusión de una variable acerca del sector de empleo, que toma el valor de uno si el sector de empleo es el informal, caso contrario toma el valor de cero. Urdinola y Tanabe (2012) citados en Garicoche (2020) señalan que la dependencia hacia el sector informal puede conducir a un detrimento del capital humano para la población joven con más educación, especialmente en un espacio en que la movilidad entre el sector formal e informal es limitada, como en el caso ecuatoriano. Además, se introducen variables dummy de la categoría de ocupación y la rama de actividad, para las cuales, se consideró la categoría más homogénea entre hombres y mujeres, es decir, la categoría de ocupación de empleado de gobierno y la rama de actividad de comercio.

Finalmente, se incluye la variable área porque en estudios precedentes se ha evidenciado que las diferencias en ingresos laborales son marcadas según zonas urbanas y rurales, así los ingresos laborales suelen ser mejores en áreas urbanas (López & Sarmiento, 2019).

Resultados

Resultados de la ecuación de Mincer

En el periodo 2010-2019, se distingue que el estado civil casado incrementa el ingreso laboral en un 2% para las mujeres y en un 3,9% para los hombres. En cambio, si la mujer está soltera percibe 6,5% menos en su ingreso laboral, a diferencia de los hombres que están solteros que perciben 8,5% menos en su ingreso laboral. Por otra parte, si una mujer se autoidentifica como indígena tiene un ingreso laboral 10% menor que la población mestiza; en cambio, un hombre que se autoidentifique como indígena percibe un ingreso laboral 17,2% menor que los mestizos, lo cual coincide con lo manifestado por Braga, Cuenca & Cunha (2021), pues se evidencia que las mayorías étnicas tienen mayores ingresos. En cuanto a la jefatura de hogar, es una variable con efecto positivo en el ingreso laboral, así las mujeres que son jefas de hogar evidencian un incremento en su ingreso laboral en 4,7%, en tanto que, los hombres que son jefes de hogar perciben un 9,9% más en su ingreso laboral. Todas las cifras presentadas resultaron estadísticamente significativas al 99%.

En lo que concierne a las variables explicativas relacionadas a la teoría del capital humano se distingue que por un año adicional de escolaridad las mujeres reciben 5,3% más

en su ingreso laboral, a diferencia de los hombres, quienes por un año adicional de escolaridad perciben 4,8% más en su ingreso laboral. La experiencia laboral tiene un efecto positivo, un año adicional de experiencia eleva el ingreso laboral en 1,1% para las mujeres y para los hombres en 1,4%, con una significación estadística al 99%.

La rama de actividad de comercio tiene un efecto negativo en el ingreso laboral, esto es, hallarse en la rama de actividad de comercio reduce el ingreso laboral de las mujeres en 9,4%, por su parte los hombres evidencian una menor reducción, equivalente al 5,4%, con significancia estadística al 99%. En lo que respecta a categoría de ocupación, hallarse en la categoría de ocupación de empleado de gobierno tiene un efecto positivo, así, las mujeres que son empleadas de gobierno tienen 51,7% más de ingreso laboral, a diferencia de los hombres que al ser empleados de gobierno perciben un 50,9% más de ingreso laboral.

El sector informal tiene un efecto negativo en el ingreso laboral, las mujeres que se hallan en el sector informal perciben un 44,9% menos en ingreso laboral; en cambio, los hombres, al hallarse en el sector informal reciben un 35,6% menos en ingreso laboral. Por otra parte, residir en el área urbana tiene efecto positivo en el ingreso laboral, las mujeres que residen en esta área reciben un 16,6% más en su ingreso laboral, en tanto que, los hombres que residen en esta área perciben un 13,8% más en su ingreso laboral, a un nivel de significancia estadística del 99%.

El número de niños menores de cinco años en el hogar tiene un efecto negativo en el ingreso laboral, la presencia de un niño (menor de tres años) adicional en el hogar reduce el ingreso laboral de las mujeres en 15,1% y reduce el ingreso laboral de los hombres en 9,5%; la presencia de un niño (entre tres y cinco años) adicional en el hogar disminuye el ingreso laboral de las mujeres en 12,9% y disminuye el ingreso laboral de los hombres en 14,3%; la presencia de un adulto mayor adicional en el hogar reduce el ingreso laboral de las mujeres en 5,8% y el de los hombres en 2,8%, con una significación estadística al 99%. Con esta evidencia, se corrobora lo planteado por Esquivel (2011) acerca de que existe una desigual distribución del trabajo de cuidado en función del género, explicada en la subordinación de las mujeres y su incorporación desfavorable en el ámbito productivo, que se refleja en ingresos inferiores.

Por otra parte, el acceso al agua por red pública tiene un efecto positivo en el ingreso laboral, el efecto es mayor para las mujeres comparadas con los hombres, ya que al tener acceso al agua por red pública las mujeres evidencian un 36,6% más en su ingreso laboral, a diferencia de los hombres, que reciben un 7,5% más en su ingreso laboral, con una significación estadística al 99%. A través de este resultado, se constata que el acceso al agua es esencial en la disminución de la desigualdad (Sakho, 2018).

Tabla 3. Resultados del Modelo de Mincer para el periodo 2010-2019

Variables Independientes	**2010-2019**	
	Mujer	**Hombre**
Casada(o)	0,020***	0,039***
	(0,008)	(0,004)
Soltera(o)	-0,065***	-0,085***
	(0,006)	(0,006)
Indígena	-0,100***	-0,172***
	(0,015)	(0,006)
Jefe de hogar	0,047***	0,099***
	(0,0059)	(0,005)
Escolaridad	0,053***	0,048***
	(0,0006)	(0,0004)
Experiencia	0,011***	0,014***
	(0,000)	(0,000)
Experiencia^2	-0,00017***	-0,00022***
	(0,000)	(0,000)
Comercio	-0,094***	-0,054***
	(0,005)	(0,005)
Empleado de gobierno	0,517***	0,509***
	(0,008)	(0,006)
Sector Informal	-0,449***	-0,356***
	(0,005)	(0,004)
Urbano	0,166***	0,138***
	(0,005)	(0,004)
Niños (< 3 años)	-0,151***	-0,095***
	(0,003)	(0,003)
Niños (3-5 años)	-0,129***	-0,143***
	(0,003)	(0,002)
Adultos Mayores	-0,058***	-0,028***
	(0,002)	(0,002)
Agua	0,366***	0,075***

	(0,005)	(0,004)
Mills	-0,161**	-0,124***
	(0,016)	(0,019)

*p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01
Los errores estándar se hallan en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia.

El análisis por separado para 2010 y para 2019 refleja que el estar casado tiene un efecto positivo en el ingreso laboral, pero este efecto se reduce para las mujeres, esto es, en 2010 si una mujer estaba casada tenía 6,3% más en ingreso laboral, en tanto que, para 2019, si una mujer estaba casada recibía 2,1% más en ingreso laboral. En cambio, para 2010, los hombres casados recibían 4,2% más en su ingreso laboral y para 2019 recibían 4,5% más en su ingreso laboral, es decir, para los hombres hay una mejoría de 7,14% en su ingreso laboral. Por otra parte, el estado civil soltero tiene un efecto negativo en el ingreso laboral, así pues, para 2010, las mujeres solteras obtenían en promedio un ingreso laboral 2,6% menor; para 2019, las mujeres solteras percibían en promedio un ingreso laboral 6,4% menor. En tanto que, para 2010 los hombres solteros recibían en promedio un ingreso laboral 8,7% menor y para 2019 obtenían en promedio un ingreso laboral 10,5% menor; lo cual refleja que el efecto negativo se intensifica más para las mujeres.

La autoidentificación como minoría étnica (indígena) tiene un efecto negativo en el ingreso laboral, en 2010, las mujeres autoidentificadas como indígenas recibían en promedio un ingreso laboral 11,7% menor y para 2019, las mujeres indígenas obtenían en promedio un ingreso laboral 6,9% menor, es decir, con el paso del tiempo hubo una mejoría. Por otra parte, la jefatura de hogar tiene un efecto positivo en el ingreso laboral, que crece de 2010 a 2019 únicamente para las mujeres, así, en 2010, las mujeres jefas de hogar recibían 1,9% más en su ingreso laboral, cifra que aumentó a 7,2% en 2019, ello también implica una mejoría en el efecto positivo que esta variable tiene sobre el ingreso laboral.

La escolaridad tiene un efecto positivo en el ingreso laboral tanto para hombres como para mujeres, pero este efecto positivo disminuye de 2010 a 2019. Así, en 2010, para las mujeres, un año adicional de escolaridad elevaba el ingreso laboral en 5,4%, en tanto que, en 2019, un año adicional de escolaridad incrementaba el ingreso laboral en 4,7%. Por su parte,

en 2010, para los hombres, un año adicional de escolaridad aumentaba el ingreso laboral en 4,8%, cifra que disminuye a 4,5% en 2019. De esta manera, de 2010 a 2019, se distingue un deterioro en los retornos a la educación tanto para hombres como para mujeres.

La experiencia tiene un efecto positivo en el ingreso laboral, en 2010, tanto para mujeres como para hombres, un año adicional de experiencia eleva el ingreso laboral en 1,5%. Sin embargo, para 2019, el efecto positivo es mayor para los hombres, así, un año adicional de experiencia incrementa su ingreso laboral en 1,2%, mientras que, para las mujeres un año adicional de experiencia eleva el ingreso laboral en 0,9%. De este modo, de 2010 a 2019 se deterioran los resultados tanto para hombres como para mujeres, pero el deterioro es mayor para las mujeres.

La rama de actividad de comercio tiene un efecto negativo en el ingreso laboral, este efecto negativo crece de 2010 a 2019. Así, para 2010, las mujeres que se hallan en la rama de actividad de comercio obtienen 3,7% menos en su ingreso laboral y los hombres en esta rama de actividad obtienen 4,4% menos en su ingreso laboral. Para 2019, las mujeres en esta rama de actividad reciben un 12,3% menos en su ingreso laboral; en tanto que, los hombres en esta rama de actividad reciben un 9,6% menos en su ingreso laboral. En este sentido, de 2010 a 2019, el efecto negativo es superior para las mujeres frente a los hombres.

La categoría de ocupación de empleado de gobierno tiene un efecto positivo en el ingreso laboral, pero este efecto se reduce de 2010 a 2019. Para las mujeres, para el año 2010, ser empleadas de gobierno aumenta su ingreso laboral en 55% y para 2019 esta cifra disminuye a 51,3%. Los hombres que son empleados de gobierno reciben 54,1% más en su ingreso laboral, en el año 2010, pero para 2019 esta cifra se reduce a 49,5%. Así, se extrae que de 2010 a 2019 no hay una mejoría en los resultados para hombres y mujeres.

El sector de empleo informal tiene un efecto negativo sobre el ingreso laboral y este efecto negativo es mayor para las mujeres tanto en 2010 como en 2019. Así, en 2010, las mujeres que se encuentran en el sector informal reciben 31,6% menos en su ingreso laboral y los hombres que se hallan en este sector perciben 27,5% menos en su ingreso laboral; para 2019, las mujeres que se hallan en este sector reciben 53,9% menos en su ingreso laboral, en tanto que los hombres en este mismo sector reciben 39,5% menos en su ingreso laboral.

En lo que respecta al área urbana y manteniendo todo lo demás constante, se evidencia que residir en el área urbana tiene un efecto positivo en el ingreso laboral. En 2010, una mujer que reside en esta área recibe 13,6% más en su ingreso laboral, en el caso del hombre, recibe 10,2% más en su ingreso laboral. En 2019, las mujeres que residen en el área urbana obtienen 19,3% más en su ingreso laboral y los hombres que residen en esta área reciben 13% más en su ingreso laboral.

Al analizar las variables relacionadas al trabajo de cuidado no remunerado se evidencia que el número de niños menores de tres años, el número de niños entre 3 y 5 años y el número de adultos mayores tienen un efecto negativo en el ingreso laboral y el efecto negativo es mayor para las mujeres ante la presencia de niños menores de tres años. De tal manera, ante la presencia de un niño (menor de tres años) adicional en el hogar, las mujeres reciben 21,5% menos en su ingreso laboral en el año 2010, y para el 2019 reciben 27,4% menos en su ingreso laboral; mientras que, los hombres ante la presencia de un niño (menor de tres años) adicional en el hogar reciben 12% menos en su ingreso laboral en 2010 y 19,6% menos en su ingreso laboral en 2019. Bajo este contexto, cabe mencionar que, Busso & Messina (2020) refieren que el cuidado de niños y de personas de la tercera edad son razones frecuentes por las cuales las mujeres salen del mercado laboral o hacen una interrupción a su participación.

Finalmente, es relevante el análisis del acceso al agua porque en la región hay desigualdad en el acceso a servicios básicos, así, las mujeres que residen en hogares con limitaciones de acceso al agua potable destinan al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre 5 y 12 horas adicionales a la semana comparadas con las mujeres que viven sin esta limitación (CEPAL, 2020). De tal forma, las mujeres que viven en hogares con acceso al agua por red pública reciben 40,4% más en su ingreso laboral en 2010 y para 2019 reciben 42,3% más en su ingreso laboral; mientras que, los hombres que viven en hogares con acceso al agua por red pública perciben 4,4% más en su ingreso laboral para 2010 y para 2019 reciben 11,7% más en su ingreso laboral. Así, se evidencia que de 2010 a 2019 hay una mejoría en el efecto positivo de esta variable sobre el ingreso laboral de hombres y mujeres.

Tabla 4. Resultados del Modelo de Mincer para 2010 y 2019

Variables independientes	**2010**		**2019**	
	Mujer	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**
Casada(o)	0,063***	0,042***	0,021	0,045***
	(0,022)	(0,014)	(0,021)	(0,015)
Soltera(o)	-0,026	-0,087***	-0,064***	-0,105***
	(0,022)	(0,018)	(0,021)	(0,020)
Indígena	-0,117***	-0,188***	-0,069**	-0,207***
	(0,033)	(0,022)	(0,031)	(0,023)
Jefe de hogar	0,019	0,092***	0,072***	0,076***
	(0,022)	(0,017)	(0,020)	(0,018)
Escolaridad	0,054***	0,048***	0,047***	0,045***
	(0,002)	(0,0016)	(0,002)	(0,002)
Experiencia	0,015***	0,015***	0,009***	0,012***
	(0,002)	(0,001)	(0,002)	(0,001)
Experiencia^2	-0,0002***	-0,0002***	-0,00016***	-0,00019***
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
Comercio	-0,037*	-0,044***	-0,123***	-0,096***
	(0,020)	(0,016)	(0,019)	(0,017)
Empleado de gobierno	0,550***	0,541***	0,513***	0,495***
	(0,027)	(0,021)	(0,027)	(0,024)
Sector Informal	-0,316***	-0,275***	-0,539***	-0,395***
	(0,019)	(0,012)	(0,019)	(0,014)
Urbano	0,136***	0,102***	0,193***	0,130***
	(0,020)	(0,012)	(0,020)	(0,015)
Niños (< 3 años)	-0,215***	-0,120***	-0,274***	-0,196***
	(0,014)	(0,012)	(0,019)	(0,018)
Niños (3-5 años)	-0,162***	-0,244***	-0,164***	-0,215***
	(0,014)	(0,013)	(0,018)	(0,017)
Adultos Mayores	-0,091***	-0,041***	-0,152***	-0,095***
	(0,011)	(0,010)	(0,012)	(0,012)
Agua	0,404***	0,044***	0,423***	0,117***
	(0,016)	(0,014)	(0,021)	(0,019)
Mills	-0,206***	-0,059	-0,157***	-0,216***
	(0,051)	(0,057)	(0,052)	(0,069)

*p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01
Los errores estándar se hallan en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010 y ENEMDU 2019
Elaboración propia.

Resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder

Para el periodo 2010-2019, se distingue que el ingreso laboral de las mujeres representa el 63,89% el de los hombres, esto es, la brecha del ingreso laboral entre hombres y mujeres en Ecuador es de 36,11%. La parte explicativa atribuida a las dotaciones es negativa (-0,054) y evidencia que, si el ingreso laboral por hora se determinara solamente por las características de los trabajadores, las mujeres deberían percibir un ingreso laboral por hora mayor al de los hombres (Linthon & Méndez, 2022). En lo que concierne al efecto de discriminación, el coeficiente es positivo y esto refleja que existen factores no observables que están determinando parcialmente los ingresos laborales de hombres y mujeres. De tal forma, el valor de la discriminación representa el 61,92% de la cifra promedio del ingreso laboral por hora de las mujeres. El componente de interacción es estadísticamente significativo al 99%, lo que refleja que un fragmento de la brecha de ingreso laboral se explica en la interacción simultánea entre las dotaciones y retornos (Linthon & Méndez, 2022).

Tabla 5. Resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder para el periodo 2010-2019

	2010-2019
Hombres	0,781***
	(0,0001)
Mujeres	0,499***
	(0,0002)
Diferencia	0,282***
	(0,0003)
Características	-0,054***
	(0,0002)
Coeficientes	0,309***
	(0,0003)
Interacción	0,027***
	(0,0002)

*p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01
Los errores estándar se hallan en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia.

El análisis por separado para 2010 y 2019 muestra que, para 2010, el ingreso laboral promedio de las mujeres representa el 53,79% el de los hombres, así, la brecha del ingreso laboral entre hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano es de 46,21 puntos porcentuales. El componente que concierne a las características es negativo (-0,092), lo que evidencia que, si el ingreso laboral por hora se estableciera exclusivamente por las características de los trabajadores, las mujeres deberían obtener un ingreso laboral por hora promedio mayor al de los hombres (Linthon & Méndez, 2022). En lo que respecta al efecto discriminación, se evidencia un coeficiente positivo, lo cual refleja que elementos no observables son determinantes de un fragmento del ingreso laboral de hombres y mujeres, con una significancia estadística al 99%. Asimismo, el último componente es estadísticamente significativo al 99%, lo cual evidencia que un fragmento de la brecha está explicado en la interacción entre dotaciones y retornos.

Tabla 6. Resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder para 2010 y 2019

	2010	**2019**
Hombres	0,448***	0,850***
	(0,0004)	(0,0004)
Mujeres	0,241***	0,574***
	(0,0011)	(0,0008)
Diferencia	0,208***	0,276***
	(0,0012)	(0,0009)
Características	-0,092***	-0,043***
	(0,0008)	(0,0007)
Coeficientes	0,271***	0,310***
	(0,0012)	(0,0009)
Interacción	0,028***	0,009***
	(0,0007)	(0,0006)

*p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01
Los errores estándar se hallan en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010 y ENEMDU 2019
Elaboración propia.

Para 2019, el ingreso laboral promedio de las mujeres representa el 67,53% el de los hombres, de esta forma, la brecha del ingreso laboral entre hombres y mujeres es de 32,47 puntos porcentuales. La parte explicativa que concierne a las dotaciones o características es

negativa (-0,043), lo que implica que, si el ingreso laboral por hora estuviese exclusivamente en función de las características de los trabajadores, las mujeres tendrían que obtener un ingreso laboral promedio más alto que el de los hombres (Linthon & Méndez, 2022). La segunda parte explicativa atribuible a la discriminación es positiva, lo cual demuestra que hay elementos no observables que son determinantes de una parte de los ingresos laborales de hombres y mujeres. De esta forma, el valor de la discriminación representa el 54% de la cifra promedio del ingreso laboral por hora de las mujeres. Finalmente, la parte explicativa que atañe a la interacción es estadísticamente significativa al 99%, lo cual significa que un fragmento de la brecha del ingreso laboral se explica en la interacción entre dotaciones y retornos.

En conclusión, estos resultados coinciden con los de Busso & Messina (2020), pues se evidencia que persiste la brecha salarial por género; asimismo, los resultados presentados concuerdan con los resultados a nivel regional, puesto que el componente no explicado de la brecha salarial oscila entre 20% y 30%. Por lo tanto, al igual que Maldonado & Peña (2020); Benítez & Espinoza (2018), en este análisis se constató que existe un componente no observable vinculado a la discriminación que explica la brecha de ingreso laboral en Ecuador.

Capítulo IV: Explicaciones adicionales a la inequidad de género

En el *Capítulo II*, se evidenció que en Ecuador aún no hay equidad de género en el mercado laboral y para profundizar en la explicación de este problema, en el *Capítulo III* se estudió la brecha en el ingreso laboral por género, como una medida de la desigualdad de género en el mercado laboral, donde se encontró que existen elementos no observables que explican la desigualdad evidenciada en el ingreso laboral de hombres y mujeres. En base a la revisión de literatura, se afirmó que los elementos no observables conciernen mayormente a la discriminación. Sin embargo, en los últimos años, han surgido explicaciones complementarias para la desigualdad de género en el mercado laboral. Dentro de los elementos no observables que explican las diferencias de género, también pueden hallarse las características psicológicas, preferencias, estereotipos de género, cultura y normas sociales. A continuación, se presenta información acerca de estos elementos.

Diferencias de género explicadas desde la Psicología

La discriminación es más acentuada en algunos trabajos, las personas con mayor aversión al riesgo suelen optar por ocupaciones que impliquen mayor estabilidad en ingresos y por lo general son menos remuneradas. Asimismo, la decisión basada en el riesgo está vinculada a la confianza y los hombres poseen más confianza frente a las mujeres, así su elevada confianza los conduce a tomar más riesgos, por ello se la considera un elemento explicativo de la brecha de género en comportamiento frente al riesgo (Bertrand, 2011).

También, la autoconfianza repercute en la brecha de ingreso laboral por género en el mercado laboral, a través de decisiones en educación. Los hombres suelen subestimar el costo marginal de educarse, mientras que, las mujeres lo sobreestiman, por consiguiente, los hombres optan por niveles educativos más elevados y perciben mayores ingresos laborales frente a las mujeres. Dado que la educación acrecenta la productividad, los hombres tienen mayor productividad comparados con las mujeres, ocasionando la brecha de ingreso laboral por género. De igual modo, la autoconfianza incide en la elección del área académica de estudio, así los hombres toman más las carreras de ciencias y esta elección no está vinculada a la capacidad porque evaluando a niños y niñas se evidencia que los dos grupos presentan igual capacidad académica (Santos & de la Rosa, 2020).

En cuanto a las diferencias de género en el comportamiento, éstas se deben a las presiones sociales para que cada género se acople al papel que le corresponde, lo cual engloba estereotipos. En ese sentido, las mujeres son apreciadas por sus labores sociales, que son generadoras de recompensas morales. En general, el comportamiento de las personas está influenciado por sus expectativas, que pueden estar sujetas a sesgos de género, que afecten la confianza, autoestima y decisiones sobre riesgo (Sent & van Staveren, 2019).

Por otra parte, las diferencias en personalidad también han sido estudiadas como elemento explicativo para las diferencias de género en los resultados del mercado laboral. De tal manera, Risse, Farrell, & Fry (2018) basan la explicación en el modelo de cinco factores que, desde la psicología, delimita cinco características de personalidad: la amabilidad, que implica proceder en base a la cooperación, tolerancia, confianza, altruismo y compromiso; la escrupulosidad, que está vinculada a la organización, responsabilidad y eficiencia; equilibrio emocional, definido como el nivel en que las respuestas emocionales de una persona son coherentes y guiadas por la quietud; extraversión, como rasgo de personalidad a través de la cual las personas amplían su vínculo con lo exterior y están abiertas a la experiencia, donde influye la creatividad y curiosidad.

De las cinco características de personalidad, la amabilidad y escrupulosidad son determinantes significativos de los ingresos. Por otro lado, la simpatía de las mujeres es un determinante que reduce su ingreso laboral, a diferencia de la estabilidad emocional y escrupulosidad que tienen un vínculo positivo con el ingreso laboral; la escrupulosidad está vinculada a la autodisciplina, esfuerzo y responsabilidad (Callaghan & Papageorgiou, 2020). Las personas con un considerable control sobre sus vidas tienen mayores probabilidades de percibir ingresos elevados. Además, es importante mencionar que, los rasgos de personalidad que implican confianza son relacionados a mayores ingresos laborales porque estas características están vinculadas a un comportamiento de progreso profesional (Risse, Farrell, & Fry, 2018).

Pese a que la personalidad ayuda a explicar el comportamiento de una persona, tiene como inconveniente que no captura la motivación. En la literatura psicológica, la motivación del comportamiento ha sido definida por la motivación de logro, que es el incentivo de una persona para mostrar la destreza en un trabajo, al superarse en lo que hace o destacarse en

comparación con los demás. La motivación de logro tiene dos partes, la esperanza de éxito y el temor al fracaso, la primera revela la disposición y seguridad para alcanzar un reto; la segunda evidencia el nivel en que una persona supone desenvolverse mal en una labor específica. Por ello, la motivación de logro constituye un modo para simbolizar la confianza de una persona para aceptar un reto y demostrar sus capacidades (Risse, Farrell, & Fry, 2018).

Preferencias

Las preferencias difundidas por la familia inciden en el comportamiento de los niños, varios indicios de estereotipos inician en el hogar, por medio de los padres porque proporcionan un trato distinto a las hijas e hijos. Gran parte de las investigaciones acerca de las preferencias en la brecha de género se centran en la brecha de género en matemáticas, en las que se evidencia que las niñas que crecen en hogares con sesgo de género tienen menores rendimientos en exámenes de matemáticas estandarizados y que las actitudes de género maternas repercuten en la decisión de acceder a ámbitos educativos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). De manera que, las niñas, a futuro, acceden a carreras profesionales femeninas, dejando a un lado a las carreras donde predominan los hombres, que implican ingresos laborales más altos (Dossi et al., 2021).

La actitud de las madres en relación al rol de una mujer en la sociedad está correlacionada con las calificaciones en evaluaciones de matemáticas de las niñas y no con el de los niños. Asimismo, la actitud de la madre acerca de la equidad de género se correlaciona con la actitud de los niños, lo cual es evidencia de que ejercen una influencia importante en sus hijos sobre los papeles de género en edades iniciales (Dossi et al., 2021).

Por otra parte, una vez descrita la influencia de las preferencias de las madres en sus hijos, se distingue que las preferencias sociales difieren entre hombres y mujeres, los hombres suelen tener comportamientos guiados hacia la maximización económica, en tanto que, las mujeres presentan más preocupación por la erradicación de desigualdad, esto es, se guían hacia la maximización del excedente social (Kamas & Preston, 2012).

Estereotipos de género

Los estereotipos de género son un grupo de creencias acerca de las características personales, estas creencias se comparten en la sociedad y son duraderas (Kollmayer et al., 2016). Uno de los estereotipos difundidos por la sociedad es que las matemáticas no son para las niñas. Pese a que el número de mujeres en educación superior sea mayor al de los hombres, hay una subrepresentación de las mujeres en el área de matemática, la cual repercute en la desigualdad de género en el mercado laboral (Breda et al., 2020). En este marco, Hägglund & Leuze (2020) refieren que las profesiones en ciencia y tecnología están vinculadas a mayores ingresos laborales y la brecha de género en STEM aporta a las diferencias de ingresos laborales entre hombres y mujeres.

Los estereotipos de que las niñas tienen menor interés en ciertas áreas de conocimiento inician tempranamente y aportan a las desigualdades de género. Tanto niños como adolescentes apoyan el estereotipo de que las niñas poseen un menor interés comparadas con los niños en ciencias de la computación e ingeniería. Así, las niñas entre 8 y 9 años suelen presentar menor interés en actividades señaladas por estereotipos de género frente a aquellas actividades que no tienen estereotipos. Generalmente, los estereotipos colectivos conllevan consecuencias negativas, los estereotipos de interés son presunciones de que un colectivo posee un menor gusto o preferencia por determinados asuntos frente a otro colectivo, es posible que estos estereotipos afecten a la motivación al modificar la imagen que tienen los estudiantes de sí mismos (Master et al., 2021).

Por su parte, los estereotipos de interés de género provocan un menor sentido de pertenencia de las niñas en el área de ciencias e ingeniería, así los intereses de las niñas siguen a los de las demás. Las señales de estereotipos de interés de género emitidas por profesores, padres o compañeros pueden generar brechas de género o amplificarlas. Asimismo, las personas pueden tomar los estereotipos para hacer deducciones discriminatorias, que reduzcan las oportunidades educativas de las niñas (Master et al., 2021).

La decisión educativa está basada en expectativas que evolucionan durante la niñez y adolescencia, por ejemplo, los adolescentes, al considerar su rol como sostén de la familia dirigen sus aspiraciones hacia ocupaciones con buenas remuneraciones, a diferencia de las adolescentes que consideran sus responsabilidades de cuidado en el hogar y guían sus

preferencias hacia ocupaciones que penalicen menos las pausas en la carrera y que posibiliten compatibilizar lo familiar con lo laboral. En ese sentido, estar de acuerdo con los roles de género favorece a la brecha de género (Hägglund & Leuze, 2020).

Consecuentemente, los estereotipos de género explican que las personas que crecen en el mismo entorno cultural tengan percepciones similares, donde es relevante el rol de los padres porque incluso transfieren sus estereotipos de género de manera involuntaria (Master et al., 2021). Por lo tanto, se distingue la necesidad de tratar los estereotipos desde edades tempranas porque es posible que al hacerlo se contribuya a mejorar la equidad educativa y por consiguiente los resultados en el mercado laboral.

Cultura

Las diferencias de género llevan implícitas creencias, valores y roles de género según la cultura. Los roles de género perduran en el tiempo, pero van cambiando a razón de sucesos históricos como las guerras que, al conducir a una elevada movilización de hombres, fueron vinculadas al incremento en la participación laboral femenina; también, los roles se modifican por las políticas, éstas pueden transformar las normas de género a través del suministro de información, por ejemplo, en sociedades como las de Arabia Saudita, donde la participación de mujeres en el mercado laboral es reducida, el revelar información a los hombres del respaldo de los demás hombres acerca de que las mujeres trabajen, condujo a incrementar la probabilidad de que las esposas de los hombres que captaron esta información, soliciten un empleo y accedan a una entrevista laboral. En contextos que no varían entre generaciones, se conservan las creencias, valores y roles de género porque encierran información de utilidad para las generaciones del presente (Giuliano, 2020).

Según la cultura, existen creencias tradicionales, que son estándares a los cuales las personas se acoplan, por ejemplo, la creencia de que el principal rol de una mujer que es madre es el cuidado de sus hijos. El respaldo a esta creencia tradicional puede generar sentimientos de culpa en madres que laboran en jornadas completas, al pensar que no dedican el tiempo suficiente a su familia, en esto, influye el contexto laboral (Aarntzen et al., 2020).

La cultura se transmite de diferentes modos, estos pueden ser verticales y oblicuos. El modo de transmisión cultural vertical se da cuando una persona adquiere rasgos culturales

a través de su familia. El modelo oblicuo implica que la persona hallará un ejemplo a seguir, que influenciará ciertos aspectos de su vida, como en la educación. El modo de transmisión vertical y oblicuo son considerados sustitutos culturales, ya que mientras más personas tengan el comportamiento y valores deseados por la familia, la familia reducirá su esfuerzo en la instrucción cultural (Varvarigos, 2021).

Normas sociales

Las normas sociales son determinaciones generales de las conductas aceptadas por la sociedad y las normas de género son una guía para el proceder de cada género, según el entorno que le acompañe. Las normas sociales están incluidas en instituciones formales e informales y suceden y se propagan mediante la interrelación social; éstas aportan a la reproducción de los vínculos de poder de género y, por consiguiente, a las desigualdades de género en diversos ámbitos como el económico, social y político. Las normas de género influyen en la inserción laboral y en las experiencias de las mujeres en el ámbito laboral formal e informal, y guían hacia pautas laborales que desfavorecen a las mujeres, como la segregación laboral a razón de género y mayor presencia en trabajos con remuneraciones deficientes (Marcus, 2018).

Muchas de las normas de género delimitan los espacios que son adecuados para las mujeres frente a los que son adecuados para los hombres. Por ejemplo, en la educación, se evidencia áreas del conocimiento con mayor presencia femenina como arte, literatura y psicología. A largo plazo, éstas serían normas que dificultan la igualdad de género. También, existen normas sociales que son un factor de riesgo, que puede conducir a la violencia, así la violencia en la niñez está vinculada a incurrir en violencia en la adultez. Por consiguiente, el contexto incide en las normas (Kohli et al., 2021). Sin embargo, existen normas que favorecen la igualdad de género como las masculinidades no patriarcales que respaldan los vínculos respetuosos y sin violencia con las mujeres (Pearse & Connell, 2015).

Las normas de género son los rasgos de un colectivo, reglas de comportamiento aprobadas, que son distintivas para hombres y mujeres, que se traspasan de una generación a otra; las cuales están influenciadas por procesos económicos como la migración laboral o los avances tecnológicos (Pearse & Connell, 2015). Por ende, las normas de género difieren entre

países, Campaña, Giménez, & Molina (2017) encuentran que las diferencias en los países en normas de género explican parte de la brecha de género en el trabajo y que a mayor igualdad en las normas de género hay menores diferencias de género en el trabajo total.

A modo de conclusión para esta sección, se evidencia que detrás de los elementos no observables que explican la desigualdad de género en el mercado laboral están varios aspectos adicionales a la discriminación, que van desde características de personalidad hasta estereotipos de la sociedad, los cuales influyen en las elecciones y comportamiento de las personas, están presentes a lo largo del ciclo de vida de una persona y en conjunto repercuten en la perpetuación de la desigualdad.

Conclusiones

En Ecuador, al igual que a nivel regional, la desigualdad de género en el mercado laboral se presenta en diversos acontecimientos como la reducida participación de las mujeres en el mercado laboral; el índice de inequidad de género visibiliza este problema a través de valores lejanos del límite de equidad para las dimensiones de actividad, ocupación e ingreso laboral. De modo agregado, el índice de inequidad de género presenta su valor más bajo en 2010, es decir en este año hay mayor distancia con respecto a la equidad de género y si se analiza de 2010 a 2019, se distingue que, el mercado laboral ecuatoriano avanza hacia una mayor equidad.

Sin embargo, el análisis de la inequidad de género en el mercado laboral de Ecuador, revela que, en los últimos años ha habido un retroceso con respecto a la equidad, ya que, para 2018 y 2019 el índice de inequidad de género varía negativamente en -0.57% y -5,63%, respectivamente. Al respecto, también se debe considerar que los resultados presentados hasta 2019 en cuanto a desigualdad, posteriormente, experimentan un deterioro más acentuado por la pandemia de COVID-19, afirmación que tiene sustento en los aportes proporcionados por instituciones como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Por otra parte, al centrar la atención en la dimensión económica de la desigualdad, se estudia la brecha del ingreso laboral por género y se encuentra que las variables que tienen un efecto positivo sobre el ingreso laboral son estado civil casado, jefatura de hogar, área urbana, escolaridad, experiencia laboral, empleado de gobierno y acceso al agua por red pública. De estas variables, solamente jefe de hogar y acceso al agua por red pública presentan una mejoría de 2010 a 2019. En cuanto a las variables con un efecto negativo en el ingreso laboral, en concordancia con la literatura revisada son: minoría étnica, rama de actividad de comercio, sector de empleo informal y variables vinculadas al trabajo de cuidado no remunerado, de ellas, la única que presenta una mejoría de 2010 a 2019, evidenciada a través de un menor efecto negativo sobre el ingreso laboral, es la variable minoría étnica.

En lo que concierne al análisis de la brecha en ingreso laboral entre hombres y mujeres, se encuentra una reducción de la brecha de 2010 a 2019. También, se distingue que

hay elementos no observables que son determinantes en la diferencia en ingreso laboral entre hombres y mujeres, el elemento no observable está vinculado a la discriminación, pero dentro de lo que no es observable también pueden estar las normas sociales y culturales, estereotipos de género y rasgos de personalidad. En este sentido, los estereotipos que influencian las decisiones de educación son un elemento explicativo relevante para el ingreso laboral que a futuro perciben las niñas y mujeres

Consecuentemente, se evidencia que la desigualdad de género persiste en el mercado laboral de Ecuador, al igual que en el de otros países de la región, la brecha de género en ingreso laboral además de estar determinada por la educación, experiencia, jefatura de hogar, presencia de niños menores de cinco años y otras variables observables, también se explica porque hay discriminación hacia las mujeres y porque la sociedad sigue normas, estereotipos, preferencias que posibilitan la continuidad de este problema.

Recomendaciones

En este estudio, la construcción del índice de inequidad de género para el mercado laboral ecuatoriano sigue un método de ponderación en base a Análisis de Componentes Principales (ACP) y un método de agregación lineal; los resultados del índice varían si se cambia de métodos, así empleando un método de misma ponderación se evidenció que en ninguno de los años de análisis el país está cerca del umbral de equidad. Por lo tanto, se recomienda para estudios posteriores una comparación entre los resultados de índices de inequidad obtenidos a través de diferentes métodos.

Dado que se evidencia que la desigualdad de género perdura en el mercado laboral de Ecuador, se sugiere impulsar transformaciones desde la educación, para el empoderamiento de las mujeres y generación de capacidades para el desarrollo.

Por otra parte, cabe mencionar que, esta investigación detalla un análisis hasta 2019 porque los datos de la ENEMDU disponibles para años posteriores presentan restricciones debido a cambios en la metodología por el contexto de la pandemia de COVID-19.

Referencias bibliográficas

Abramo, L. (2021). *Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina.* Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Agenjo, A. (2021). *Economía política feminista. Sostenibilidad de la vida y economía mundial.* Madrid: COYVE.

Aguilera, A., & Castro, D. (2017). Desigualdad laboral por género en México: análisis de las áreas urbanas. *Revista de Economía Laboral*, 169-199.

Amaya, R. (2019). Cuidado a la economía y economía al cuidado. En G. Guerrero, *Los derroteros del cuidado* (págs. 67-78). Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

Anghel, B., Conde, I., & Marra de Artíñano, I. (2019). Brechas Salariales de Género en España. *Review of Public Economics*, 87-119.

Arango, L., González, G., Escobar, C., & Paternina, S. (2019). Determinantes de los ingresos laborales de los Economistas en Colombia un análisis de modelación micro econométrica. *Panorama Económico*, 85-104.

Atkinson, A. (2016). *Desigualdad ¿Qué podemos hacer?* Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Banerjee, A., & Duflo, E. (2011). *Repensar la pobreza. Un giro radical en la lucha contra la desigualdad global.* Madrid: Taurus.

Baptista, D., Franco, A., Gómez, M., & Rosas, D. (2021). *Equidad de género en el mercado laboral: el rol de los servicios públicos de empleo.* Obtenido de https://blogs.iadb.org/trabajo/es/equidad-de-genero-mercado-laboral-servicios-publicos-de-empleo/

Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia. *Borradores de Investigación N°8*, 1-31.

Barker, D., & Feiner, S. (2004). *Liberating Economics. Feminist Perspectives on Families, Work, and Globalization.* Ann Arbor: The University of Michigan.

Barrantes, R., & Matos, P. (2019). *Desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes.* Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination.* University of Chicago Press: Chicago.

Benería, L. (2018). *¿Qué es la economía feminista?* Obtenido de https://www.eldiario.es/alternativaseconomicas/economia-feminista_132_2172909.html

Benería, L., Berik, G., & Floro, M. (2016). *Gender, Development, and Globalization. Economics as if all people mattered.* New York: Routledge.

Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos.* Obtenido de

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf

Bertrand, M. (2011). *New Perspectives on Gender.* Obtenido de https://cepr.org/sites/default/files/events/papers/796_BERTRAND%20-%20New%20Perspectives%20on%20Gender.pdf

BID. (29 de Abril de 2021). *Participación laboral femenina se retrasó en una década en América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://www.iadb.org/es/noticias/participacion-laboral-femenina-se-retraso-en-una-decada-en-america-latina-y-el-caribe

Bierniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M., Marchionni, M., & Pinto, M. (2022). Motherhood anda Female Labor Market Outcomes in Latin América. En J. Molina, *Mothers in the Labor Market* (págs. 217-246). Springer.

Bolla, L. (2018). Cartografías feinistas materialistas: relecturas heterodoxas del marxismo. *Nómadas*, 117-133.

Borgeaud, N. (2018). *El trabajo de cuidado.* Buenos Aires: Fundación Medifé.

Botello, H., & Guerrero, I. (2017). Efectos de las características físicas en los ingresos laborales en Ecuador, 2012. *Semestre económico*, 127-142.

Braga, D., Cuenca, A., & Cunha, F. d. (2021). Discriminación salarial por género en el mercado de trabajo del Paraguay: análisis del sector formal, zona metropolitana y zona fronteriza con Brasil. *Estudios económicos*, 5-43.

Brovelli, K. (2019). El cuidado: una actividad indispensable pero invisible. En G. Guerrero, K. Ramacciotti, & M. Zangaro, *Los derroteros del cuidado* (págs. 31-41). Bernal: Universidad Nacional de Quilmes, Unidades de Publicaciones del Departamento de Economía y Administración.

Busso, M., & Messina, J. (2020). *La crisis de la desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada.* Obtenido de https://publications.iadb.org/es/la-crisis-de-la-desigualdad-america-latina-y-el-caribe-en-la-encrucijada

Cabrera, X. (2021). Nociones sobre el cuidado: el cuidado como trabajo en sus implicaciones en la economía y la sostenibilidad de la vida. En C. Rodríguez, L. Cavallero, V. Gago, F. Partenio, A. Vásconez, X. Cabrera, . . . D. Ávila, *Economía para cambairlo todo* (págs. 57-94). Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, PUCE.

CAF. (2016). *Los beneficios económicos y sociales de la igualdad de género.* Obtenido de https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/06/los-beneficios-economicos-y-sociales-de-la-igualdad-de-genero/

Callaghan, C., & Papageorgiou, E. (2020). Personality, Gender and Student Performance at a South African University. *Africa Education Review*, 66-82.

Camacho, M., & Horta, R. (2020). *Metodologías para la construcción de índices compuestos.* Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Micaela-Camacho/publication/340607621_Metodologias_para_la_Construccion_de_Indices_Compuestos/links/5e9484c8a6fdcca789152a5d/Metodologias-para-la-Construccion-de-Indices-Compuestos.pdf

Campaña, J., Giménez, J., & Molina, J. (2017). Gender norms and the gendered distribution of total work in Latin American households. *Feminist Economics*, 35-62.

Cañete, R. (2020). Las desigualdades de género en el centro de la solución a la pandemia de la COVID-19 y sus crisis en América Latina y el Caribe. *Análisis Carolina*, 1-14.

Carlosama, E., & Morales, C. (2021). Determinantes del subempleo en Ecuador. Periodo 2019. *Cuestiones Económicas*. doi:https://doi.org/10.47550/RCE/MEM/31.9

Carrasco, C. (2014). *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política.* Obtenido de https://vientosur.info/wp-content/uploads/spip/pdf/con_voz_propia.pdf#page=24

Cartone, A., & Postiglione, P. (2021). Principal component analysis for geographical data: the role of spatial effects in the definition of composite indicators. *Spatial Economic Analysis*, 126-147.

Cascella, G., & García, R. (2020). *Burden and Gender inequalities around Informal Care*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072020000100010

Centeno, R. (2014). Relecturas de género a teorías clásicas sobre la ciencia, el poder y la política. *Encuentro*, 36-50.

CEPAL. (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible.* Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/S1601248_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

CEPAL. (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina.* Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/matriz_de_la_desigualdad.pdf

CEPAL. (2020). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe.* Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/5/S2000261_es.pdf

Cerquera, O., Arias, C., & Prada, J. (2019). La brecha salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. *Ánfora*, 117-140.

Claveria, S. (2018). *El Feminismo lo cambia todo.* Barcelona: Ediciones PAIDOS IBÉRICA.

Coco, A., & Daza, L. (2018). Marx y Engels y la división sexual del trabajo en la familia: ambigüedades, equívocos y vacíos teóricos. *Arxius de sociología*, 11-26.

Coffey, C., Espinoza, P., Harvey, R., Lawson, M., Parvez, A., Piaget, K., . . . Thekkudan, J. (2020). *Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad.* Obtenido de https://www.oxfam.org/es/informes/tiempo-para-el-cuidado

Colacce, M., Mojica, M., & Zurbrigg, J. (Mayo de 2020). *Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay*. Obtenido de https://www.gub.uy/agencia-uruguaya-cooperacion-internacional/sites/agencia-uruguaya-cooperacion-internacional/files/documentos/publicaciones/BrechasdegeneroUruguay_es.pdf

Dhar, D., Jain, T., & Jayachandran, S. (08 de 08 de 2020). *Reshaping Adolescents' Gender Attitudes: Evidence from a School-Based Experiment in India*. Obtenido de https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/research-paper/working-paper_714_Reshaping-Adolescents-Attitudes-About-Gender_India_Aug2020.pdf

Domínguez, M., Blancas, F., Guerrero, F., & González, M. (2011). Una revisión crítica para la construcción de indicadores sintéticos. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 41-70.

Espino, A. (2021). La economía del hogar y el nivel micro de análisis. En A. Espino, V. Amarante, P. Azar, A. Machado, S. Salvador, & V. Tenenbaum, *Las desigualdades de género y la ciencia económica. La perspectiva de la economía feminista.* (págs. 57-74). Montevideo: Universidad de la República. Comisión Sectorial de Enseñanza.

Espinoza, B., Villaruel, R., & Quintana, Y. (2019). Discriminación salarial ecuatoriana por razón de género y autoidentificación. *Economía*, 45-59.

Esquivel, V. (2011). La Economía del cuidado: un recorrido conceptual. En A. Espino, V. Esquivel, N. Sanchís, C. Rodríguez, A. Vásconez, S. Berger, . . . M. Llavaneras, *Aportes al debate del desarrollo en América Latina. Una perspectiva feminista.* Buenos Aires: RAFF.

Esquivel, V. (2011). *La Economía del Cuidado: un recorrido conceptual.* Obtenido de http://remte-bolivia.org/attachments/article/133/Aportes%20al%20debate%20del%20desarrollo%20en%20America%20Latina.pdf#page=20

Esquivel, V. (2016). *La economía feminista en América Latina.* Obtenido de https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/73001

Ezquerra, S. (2018). ¿Qué hacer con los cuidados? De la Economía Feminista a la democratización de los cuidados. *Vientosur*, 42-43.

Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo.* Madrid: Traficantes de sueños.

Ferguson, S. (2020). *Las visiones del trabajo en la teoría feminista.* Obtenido de https://www.archivosrevista.com.ar/numeros/index.php/archivos/article/view/242/237

Ferro, S. (2016). Economía del Cuidado. Debates conceptuales e implicancias políticas. En F. Delich, L. Aguado, W. Ávila, C. Bonantini, R. Carreras, M. Cavia, . . . J. Giavedoni, *Economía, política y sociedad* (págs. 21-37). Córdoba: Comunicarte.

Folbre, N. (2018). *Developing care. Recent research on the care economy and economic development.* Obtenido de https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/57142/IDL-57142.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Folbre, N. (2021). Developing care. The care economy and economic development. En K. Grantham, G. Dowie, & A. de Haan, *Women`s economic empowerment. Insights from Africa and South Asia* (págs. 102-125). New York: Routledge.

Frisancho, V., & Queijo, V. (2022). *Cerrando brechas de género en el Cono Sur. Un potencial de crecimiento desaprovechado.* Obtenido de

https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Cerrando-brechas-de-genero-en-el-Cono-Sur-un-potencial-de-crecimiento-desaprovechado-Resumen-Ejecutivo.pdf

Fuentes, G., & Herrera, R. (2015). Análisis exploratorio de los determinantes del ingreso de la ocupación principal a nivel nacional y regional en Chile. *Revista Academia & Negocios (RAN)*, 141-156.

Galassi, G., & Andrada, M. (Septiembre de 2011). *Relación entre educación e ingresos en las regiones geográficas de Argentina.* Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252011000300009

García de Fanelli, A. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre. *Desarrollo Económico*, 239-264.

Garicoche, J. (2020). El sector informal en el ingreso laboral en el Paraguay. 2018. *Población y Desarrollo*, 29-41.

Gasparini, L. (2022). *Desiguales: Una guía para pensar la desigualdad económica.* Buenos Aires: Edhasa.

Girón, A. (2018). Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. ¿Quién asume el costo de la reproducción social? *Revue de l'Institut des langues et cultures d'Europe, Amérique, Afrique, Asie et Australie (ILCEA)*, 1-10.

Giuliano, P. (2020). Gender and culture. *Oxford Review of Economic Policy*, 944-961.

González, I. (2019). Mujeres que trabajan: La economía feminista en la narrativa de Eider Rodríguez. *Symposium: A Quarterly Journal in Modern Literatures*, 203-218.

Goren, N. (2017). *Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista.* Obtenido de http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/307/146

Greyling, T., & Tregenna, F. (2017). Construction and Analysis of a Composite Quality of Life Index for a Region of South Africa. *Social Indicators Research*, 887-930.

Gujarati, D., & Porter, D. (2010). Multicolinealidad: ¿qué pasa si las regresoras están correlacionados? En D. Gujarati, & D. Porter, *Econometría* (págs. 320-364). México, D. F.: McGraw-Hill.

Hägglund, A., & Leuze, K. (2020). Gender differences in STEM expectations across countries: how perceived labor market structures shape adolescents' preferences. *Journal of Youth Studies*, 634-654.

Hardoon, D., Ayele, S., & Fuentes, R. (2016). *Una economía al servicio del 1%.* Obtenido de https://www.oxfam.org/es/informes/una-economia-al-servicio-del-1

Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 453-479.

Jiménez, P. (2018). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, 1-10.

Kamas, L., & Preston, A. (2012). Gender and Social Preferences in the US: An Experimental Study. *Feminist Economics*, 135-160.

Katz, M., Stern, M., & Fader, J. (2005). *Women and the Paradox of Economic Inequality in the Twentieth-Century*. Obtenido de https://www.jstor.org/stable/3790530?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents

Kim, S.-B. (2020). Gender earnings gap among the youth in Malawi. *African Development Review*, 176-187.

Lemieux, T. (2006). The "Mincer Equation" thirty years after schooling, experience, and earnings. *Springer*, 127-145.

Lexartza, L., Chaves, M., Carcedo, A., & Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

Linthon, D., & Méndez, L. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas REMEF*, 1-25.

López, A., Ruiz, M., & Ochoa, E. (2021). *Cerrando brechas de género en el mundo del trabajo.* Obtenido de https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Cerrando-brechas-de-genero-en-el-mundo-del-trabajo-Centroamerica-Mexico-Panama-y-Republica-Dominicana.pdf

López, J., & Sarmiento, G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. *Espirales*, 70-84.

Mackinnon, C. (1982). Feminism, Marxism, Method, and the State: An Agenda for Theory. *JSTOR*, 529.

Maldonado, J., & Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Cuestiones Económicas*, 1-50.

Maldonado, J., & Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Banco Central del Ecuador (BCE)*, 1-50.

Marcelo, J. (2019). Economía Feminista: una mirada necesaria de la economía y la sociedad. *Entrelíneas de la Política Económica*, 43-55.

Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación.* CAF.

Marcus, R. (2018). *The norms factor: recent research on gender, social norms, and women`s economic empowerment.* Obtenido de https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/57285/IDL-57285.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Meléndez, M. (2021). *Informe Regional de Desarrollo Humano 2021. Atrapados: alta desigualdad y bajo crecimiento en América Latina y el Caribe.* Obtenido de https://www.undp.org/es/latin-america/publications/informe-regional-de-desarrollo-

humano-atrapados-alta-desigualdad-y-bajo-crecimiento-en-am%C3%A9rica-latina-y-el-caribe

Meneses, K., Córdova, G., & Aguirre, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista Economía y Política*, 1-33.

Mill, J. S. (1869). *La esclavitud femenina*. Obtenido de https://instituciones.sld.cu/genero/files/2012/07/Mill-John-Stuart-Esclavitud-femenina-La.pdf

Molina, A. (2017). *Essays in labor economics, with applications to Ecuador*. Obtenido de https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/handle/10469/13000

Molinier, P., & Legarreta, M. (2016). Subjetividad y materialidad del cuidado: ética, trabajo y proyecto político. *International journal on collective idenity research*, 1-14.

Morant, I. (2017). *El Segundo Sexo, de Simone de Beauvoir y el Feminismo Contemporáneo*. Obtenido de https://ojs3.uv.es/index.php/saitabi/article/view/12203/12864

Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 222-232.

Nieto, F. (2016). Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral. *Revista de Economía Institucional*, 115-134.

Nkoumou, G., & Lemven, E. (2021). Gender disparities in Ugandan urban labor market: an analysis of the gender wage gap. *Labor History*, 781-800.

Ñopo, H., Chong, A., & Moro, A. (2011). ¿Qué sabemos sobre la discriminación en América Latina? En H. Ñopo, A. Chong, A. Moro, M. Castillo, R. Petrie, M. Torero, . . . S. Urzúa, *Discriminación en América Latina. Una perspectiva económica* (págs. 1-11). Washington: Banco Mundial.

OCDE. (2008). *Handbook of constructing composite indicators: methodology and user guide*. Obtenido de https://www.oecd.org/sdd/42495745.pdf

OIT. (Octubre de 2018). *Avances y retos en reducir la brecha salarial y otras brechas de género en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_645186.pdf

OIT. (2020). *Más de la mitad de casi 55 millones de personas indígenas en América Latina y el Caribe viven y trabajan en ciudades.* Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_735914/lang--es/index.htm

OIT. (2020). *Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo: Tendencias 2020.* Obtenido de https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_757163/lang--es/index.htm

Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador-Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *Análisis*, 1-48.

ONU. (2016). *Igualdad: por qué es importante*. Obtenido de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/10_Spanish_Why_it_Matters.pdf

OXFAM. (2014). *Crónica de una desigualdad anunciada.* Obtenido de https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/file_attachments/cronica_de_una_desigualdad_anunciada.pdf

Pasos, R., & Asián, R. (2018). *¿Está la juventud exenta de la desigualdad de género en el mercado laboral?* Obtenido de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/80551/Pages%20from%20Actas%20VII%20Congreso%20I%2bG%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pearse, R., & Connell, R. (2015). Gender Norms and the Economy: Insights from Social Research. *Feminist Economics*, 30-53.

Pedernera, E., & Ortiz, I. (2020). *Una mirada feminista sobre la división sexual del trabajo.* Obtenido de http://www.neu.unsl.edu.ar/wp-content/uploads/2020/03/Mediatizaciones-identidades-y-cultura.pdf#page=41

Peña, D. (2013). Componentes Principales. En *Análisis de datos multivariantes* (pág. 134). Madrid: McGraw-Hill.

PNUD. (2021). *Informe Regional de Desarrollo Humano 2021. Atrapados: alta desigualdad y bajo crecimiento en América Latina y el Caribe.* Obtenido de https://www.undp.org/es/latin-america/publications/informe-regional-de-desarrollo-humano-atrapados-alta-desigualdad-y-bajo-crecimiento-en-am%C3%A9rica-latina-y-el-caribe

Poddar, S., & Mukhopadhyay, I. (2018). Gender Wage Gap: Some Recent Evidences from India. *J. Quant. Econ*, 121-151.

Posso, A. (2016). ¿Hay discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano? *Cuadernos de Economía*, 175-188.

Quadrado, L., Heijman, W., & Folmer, H. (2001). Multidimensional analysis of regional inequality: the case of Hungary. *Social Indicators research*, 21-42.

Reckien, D. (2018). What is in an index? Construction method, data metric and weighting scheme determine the outcome of composite social vulnearbility indices in New York City. *Regional Environmental Change*, 1439-1451.

Rhodes, F. (2016). *Mujeres y el 1%. La desigualdad económica extrema y la desigualdad de género deben abordarse conjuntamente*. Obtenido de https://www.oxfam.org/es/informes/mujeres-y-el-1

Riobóo, I., & Martín, C. (2010). Medición de las desigualdades de género en el mercado laboral de Castilla-La Mancha. *Clm.economía*, 323-326.

Risse, L., Farrell, L., & Fry, T. (2018). *Personality and pay: do gender gaps in confidence explain gender gaps in wages?* Obtenido de https://academic.oup.com/oep/article/70/4/919/5046671?login=true

Rivadeneira, D., Sandoval, D., Zambonino, D., Albán, A., & Garcés, C. (2018). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Documento Metodológico.*

Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analítika Revista de Análisis Estadístico*, 3-23.

Rivera, J., & Araque, W. (2019). La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano: oportunidades y desafíos. *Cuestiones Económicas*, 117-132.

Rodríguez, C. (2012). La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico? *CEPAL*, 23-36.

Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 30-44.

Rodríguez, C. (2018). *Los aportes de la Economía Feminista a la agenda del movimiento de mujeres (y viceversa).* Obtenido de http://www.generacfp.com.ar/wp-content/uploads/2018/08/Dossier-feminismo.pdf

Rodríguez, C. (2019). Aportes de la economía feminista para abordar la desigualdad: la cuestión del cuidado. En S. Federici, V. Vargas, N. Q. Diaz, P. Dobrée, A. P. Orozco, C. R. Enríquez, . . . Mercedes, *Luchas y alternativas para una economía feminista emancipatoria* (págs. 140-151). CLACSO.

Rodríguez, R., & Castro, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, Sociedad y Territorio, vol. XIV, núm.46*, 655-686.

Rodríguez-Enríquez, C. (2019). Aportes de la economía feminista para abordar la desigualdad: la cuestión del cuidado. En S. Federici, V. Vargas, N. Q. Diaz, P. Dobrée, A. P. Orozco, C. R. Enríquez, . . . Mercedes, *Luchas y alternativas para una economía feminista emancipatoria* (págs. 140-151). CLACSO.

Rubli, A. (2012). La importancia de corregir por el sesgo de selección en el análisis de las brechas salariales por género: un estudio para Argentina, Brasil y México. *Ensayos Revista de Economía*, 1-36.

Sakho, S. (2018). *Cómo garantizar el acceso al agua para reducir la desigualdad en Centroamérica.* Obtenido de https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/c-mo-garantizar-el-acceso-al-agua-para-reducir-la-desigualdad-en-centroam-rica#:~:text=Pues%20el%20agua%20es%20un,personas%20y%20el%20medio%20ambiente.

Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 49-51.

Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 48-55.

Santos, L., & de la Rosa, L. (2020). Overconfidence in Labor Markets. En K. Zimmermann, *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (págs. 2-36). Cham: Springer.

Schuschny, A., & Soto, H. (2009). Análisis de Componentes Principales (ACP). En *Guía metodológica. Diseño de indicadores compuestos de desarrollo sostenible* (págs. 40-42). Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Sent, E., & van Staveren, I. (2019). A Feminist Review of Behavioral Economic Research on Gender Differences. *Feminist Economics*, 1-35.

Solórzano, A. (2018). *Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica.* Obtenido de https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/2971/Discriminacion_salarial_motivo_genero.pdf?sequence=1

Stiglitz, J. (2012). *El precio de la desigualdad. El 1% de la población tiene lo que el 99% necesita.* Madrid: Taurus.

Stock, J., & Watson, M. (2012). Funciones de regresión no lineales. En J. Stock, & M. Watson, *Introducción a la Econometría* (págs. 192-193). Madrid: Pearson.

Uriguen, P., Martínez, J., & Carrión, V. (2021). Diferencias salariales y segregación ocupacional en el mercado laboral de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 129-144.

Valcárcel, A. (2013). *Feminismo en el mundo global*. Madrid: Cátedra.

Valenzuela, M., Scuro, M., & Vaca, I. (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina.* Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Varvarigos, D. (2021). Upstream intergenerational transfers in economic development: The role of family ties and their cultural transmission. *Journal of Mathematical Economics*, 1-13.

Vásconez, A. (2021). Entre crisis: reproducción social, cuidados y desigualdades de género. En C. Rodríguez, L. Cavallero, V. Gago, F. Partenio, A. Vásconez, X. Cabrera, . . . D. S. Ávila, *Economía para cambairlo todo* (págs. 57-94). Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, PUCE.

Vásconez, A. (2021). Entre crisis: reproducción social, cuidados y desigualdades de género. En C. Rodríguez, L. Cavallero, V. Gago, F. Partenio, A. Vásconez, X. Cabrera, . . . D. Ávila, *Economía para cambiarlo todo* (págs. 57-94). Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, PUCE.

Villanueva, M., & Saldarriaga, A. (2020). *25 años después de Beijing: ¿qué están haciendo los países de ALC para cerrar las brechas económicas de género?* Obtenido de https://blogs.iadb.org/igualdad/es/25-anos-despues-de-beijing/

Vizuete, K., Andrade, G., & Fernández, N. (2021). Cuidados, mercado laboral y crisis: los efectos sobre las mujeres en Ecuador. *Ecuador Debate*, 87-111.

Walker, J., Pearce, C., Boe, K., & Lawson, M. (2019). *El poder de la educación en la lucha contra la desigualdad.* Obtenido de https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620863/bp-education-inequality-170919-summ-es.pdf

WEF. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Obtenido de https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

WEF. (2019). *Global Gender Gap Report 2020*. Obtenido de https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

WEF. (2022). *Global Gender Gap Report 2022*. Obtenido de https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., . . . Krishnan, M. (2015). *The power of parity: How advancing women`s equality can add $12 trillion to global growth.* (M. G. Institute, Ed.) Obtenido de https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.pdf

Anexos

Anexo 1. Variables para el índice de inequidad de género en el mercado laboral

Variable	***Descripción***	***Tipo de variable***	***Nomenclatura ENEMDU***
Edad	Edad informada	Discreta	p03
Población económicamente activa	Si PEA=1, no=0	Dummy	
Nivel de instrucción	Ninguno, centro de alfabetización, educación básica, educación media/bachillerato, superior	Categórica	nnivins
Desempleo	Si=1, no=0	Dummy	
Semanas que busca trabajo	menos de 1 año (p33<=52), más de 1 año (p33>52)	Dummy	p33
Población económicamente inactiva	Si PEI=1, no=0	Dummy	
Condición de inactividad	Rentista, jubilado, estudiante, ama de casa, incapacitado.	Categórica	p36
Ingreso laboral	Ingreso laboral promedio	Continua	ingl
Rama de actividad	Agricultura, industrias manufactureras, construcción, comercio al por mayor y menor, actividades inmobiliarias, etc.	Categórica	rama1
Horas laboradas a la semana	Horas de trabajo en la semana previa	Continua	p24

Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

Anexo 2. Variables que componen las dimensiones del índice de inequidad de género en el mercado laboral

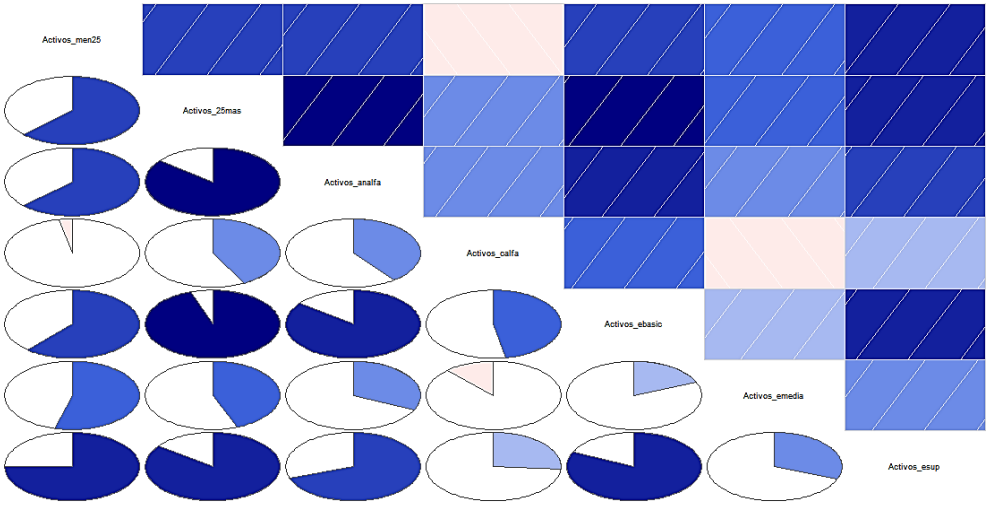
Dimensión	***Variables que componen la dimensión***
Actividad	Activos menores de 25 años
	Activos de 25 y más
	Activos analfabetos
	Activos que fueron al centro de alfabetización
	Activos con educación básica
	Activos con educación media-bachillerato
	Activos con educación superior
Desempleo	Desempleados menores de 25
	Desempleados de 25 y más

	Desempleados analfabetos
	Desempleados que fueron al centro de alfabetización
	Desempleados con educación básica
	Desempleados con educación media-bachillerato
	Desempleados con educación superior
	Desempleados que buscan empleo menos de 1 año
	Desempleados que buscan empleo más de 1 año
Inactividad	Inactivos menores de 25 años
	Inactivos de 25 años y más
	Inactivos porque son rentistas
	Inactivos porque son jubilados
	Inactivos porque son estudiantes
	Inactivos amas de casa
	Inactivos por incapacidad
	Inactivos analfabetos
	Inactivos que reciben bono de desarrollo humano (BDH)
	Inactivos que reciben Bono de discapacidad (BDD)
Ingreso laboral	Ingreso laboral medio_ menores de 25
	Ingreso laboral medio_mayores de 25
	Ingreos laboral medio_agricultura, ganadería, silvicultura
	Ingreso laboral medio_explotación de minas y canteras
	Ingreso laboral medio_industrias manufactureras
	Ingreso laboral medio_suministro de electricidad, gas
	Ingreso laboral medio_distribución de agua, alcantarillado
	Ingreso laboral medio_construcción
	Ingreso laboral medio_comercio al por mayor y menor
	Ingreso laboral medio_transporte y almacenamiento
	Ingreso laboral medio_actividades de alojamiento y servicio
	Ingreso laboral medio_información y comunicación
	Ingreso laboral medio_actividades financieras y de seguros
	Ingreso laboral medio_actividades inmobiliarias
	Ingreso laboral medio_actividades profesionales, científicas
	Ingreso laboral medio_actividades de servicios administrativos
	Ingreso laboral medio_administración pública y defensa
	Ingreso laboral medio_enseñanza
	Ingreso laboral medio_actividades de atención de la salud
	Ingreso laboral medio_artes, entretenimiento y recreación

	Ingreso laboral medio_otras actividades de servicios
	Ingreso laboral medio_actividades de los hogares
	Ingreso laboral medio_actividades de organizaciones
Ocupación	Ocupados menores de 25 años
	Ocupados mayores de 25 años
	Ocupados analfabetos
	Ocupados que fueron al centro de alfabetización
	Ocupados con educación básica
	Ocupados con educación media-bachillerato
	Ocupados con educación superior
	Ocupados_empleado de gobierno
	Ocupados_empleado privado
	Ocupados_empleado tercerizado
	Ocupados_jornalero o peón
	Ocupados_patrono
	Ocupados_cuenta propia
	Ocupados_trabajador del hogar no remunerado
	Ocupados_trabajador no del hogar no remunerado
	Ocupados_ayudante no remunerado de asalariado
	Ocupados_empleado(a) doméstico(a)
Subempleo	Subempleados menores de 25 años
	Subempleados de 25 y más
	Subempleados analfabetos
	Subempleados que fueron al centro de alfabetización
	Subempleados con educación básica
	Subempleados con educación media-bachillerato
	Subempleados con educación superior

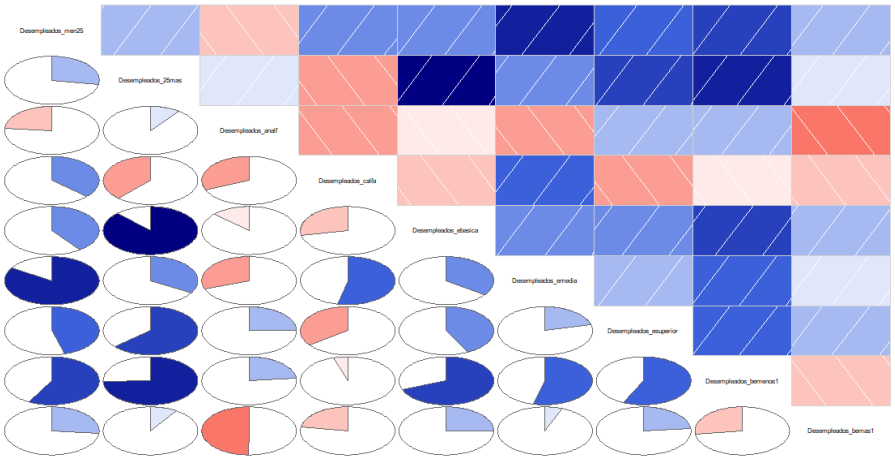
Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

Anexo 3. Correlaciones en la dimensión de Actividad



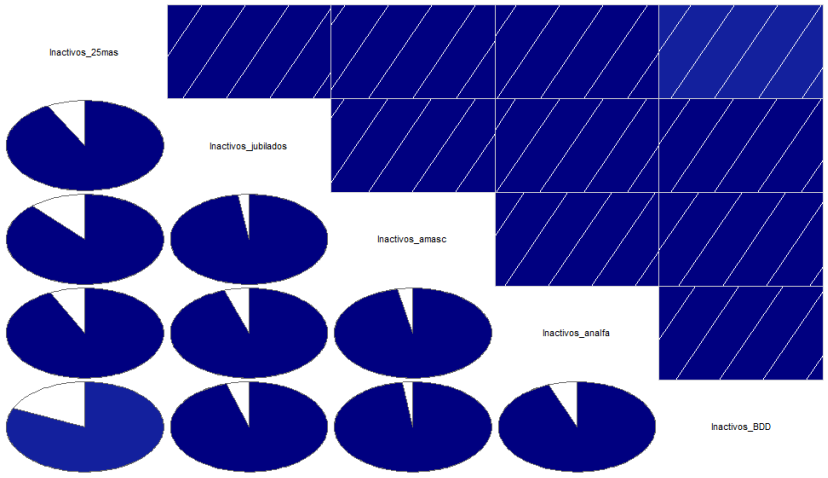
Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

Anexo 4. Correlaciones en la dimensión de Desempleo



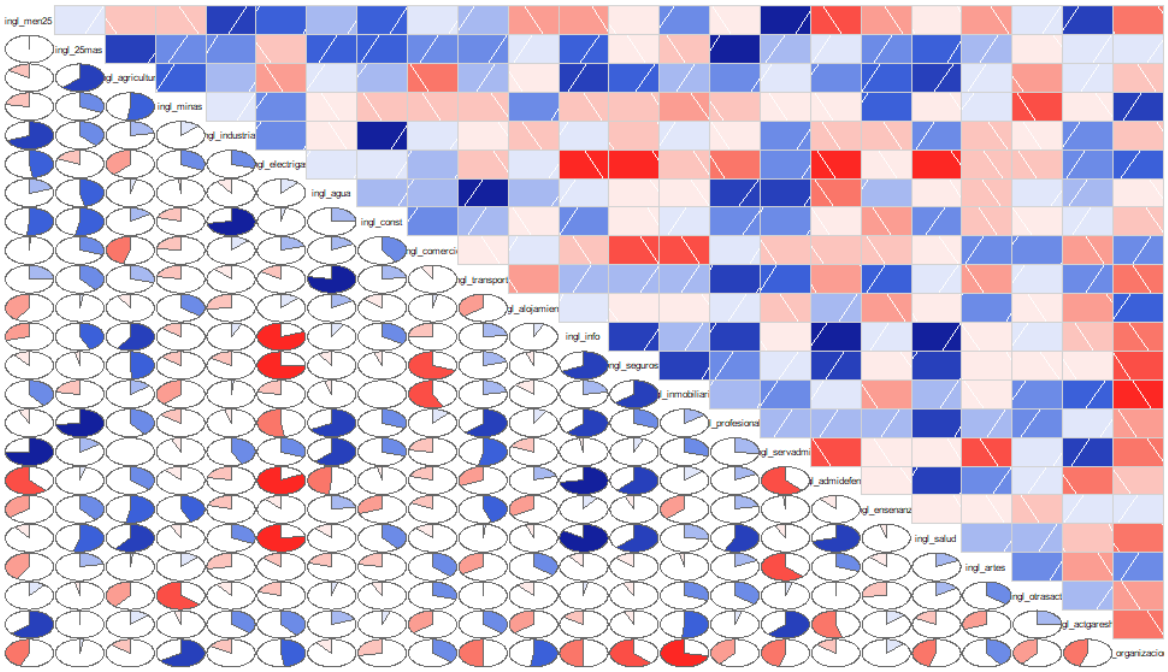
Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

Anexo 5. Correlaciones en la dimensión de Inactividad



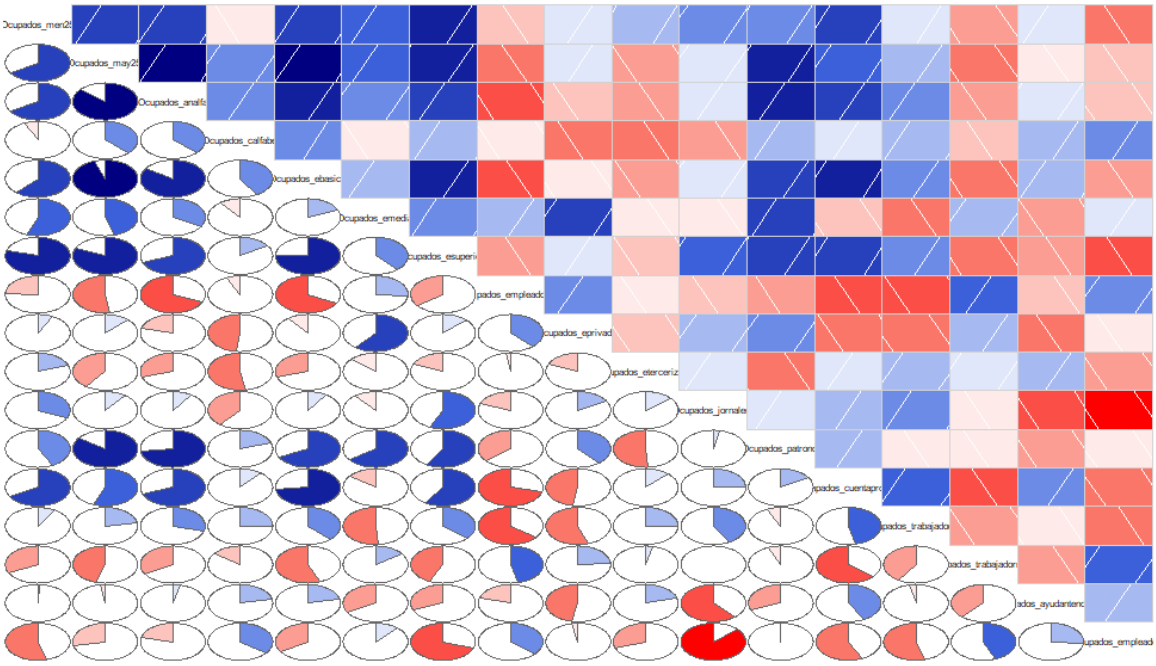
Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

Anexo 6. Correlaciones en la dimensión de Ingreso laboral



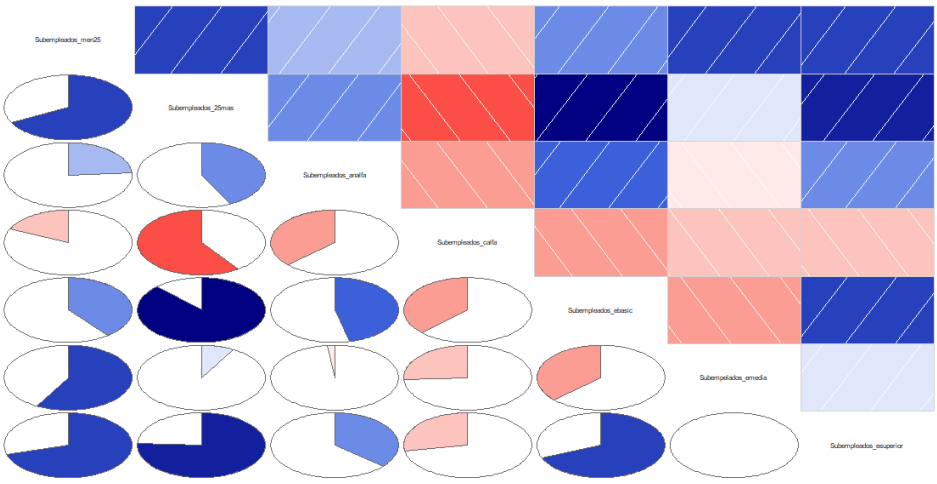
Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

Anexo 7. Correlaciones en la dimensión de ocupación



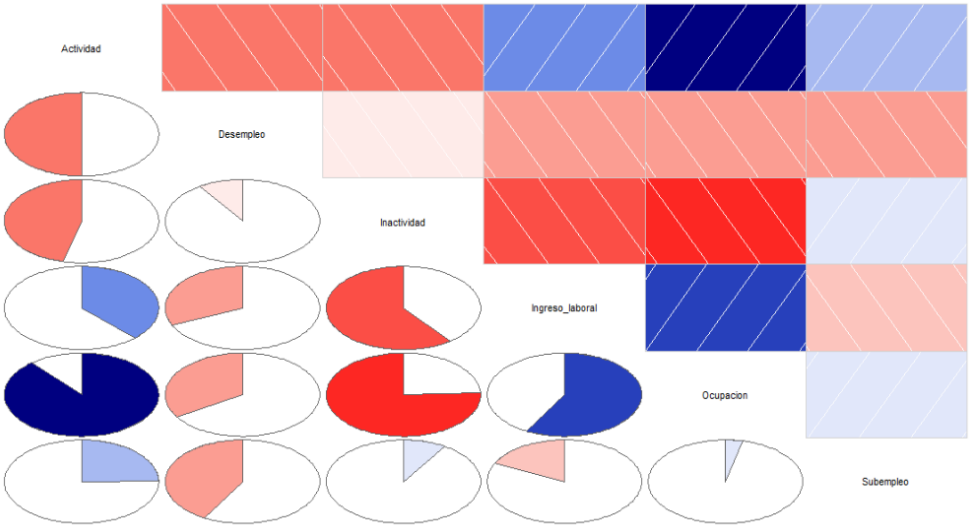
Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

Anexo 8. Correlaciones en la dimensión de subempleo



Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

Anexo 9. Correlaciones en el índice global de inequidad de género



Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

Anexo 10. Porcentaje de variación en las dimensiones que conforman el índice de inequidad

Porcentaje de variación	*Período*								
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Actividad	1,23	-2,34	0,26	5,34	-0,52	2,64	1,10	-1,85	1,79
Desempleo	8,21	-16,16	9,95	2,75	0,03	-4,65	12,91	-6,72	0,15
Inactividad	-0,87	5,24	0,36	-0,18	4,30	-4,48	0,52	1,68	0,28
Ingreso laboral	118,47	-14,15	21,00	-31,18	72,00	-21,05	13,86	7,06	-21,16
Ocupación	7,73	4,03	0,62	9,89	1,01	-0,96	6,88	-3,99	4,71
Subempleo	9,27	18,78	-17,54	6,35	-0,08	0,52	0,38	-6,34	-11,91

Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia

Anexo 11. Variables usadas para el método Oaxaca-Blinder

Variable	*Descripción*	*Tipo de variable*	*Nomenclatura ENEMDU*
Mujer	Si=1, no=0	Dummy	p02
Hombre	Si=1, no=0	Dummy	p02
Ingreso laboral	Ingreso laboral	Continua	ingl
Horas trabajadas	Horas laboradas a la semana	Continua	p24
Experiencia	Edad-educación-6	Dummy	
Experiencia al cuadrado	(Edad-educación-6)^2	Dummy	
Estado civil casado	Si=1, no=0	Dummy	p06

Estado civil soltero	Si=1, no=0	Dummy	p06
Autoidentificación indígena	Indígena=1, mestizo=0	Dummy	p15
Jefatura de hogar	Si=1, no=0	Dummy	p04
Rama de actividad de comercio	Si comercio=1, no=0	Dummy	rama 1
Empleado de gobierno	Si empleado de gobierno=1, no=0	Dummy	p42
Ocupados en el sector informal	Si=1, no=0	Dummy	secemp
Área urbana	Si=1, no=0	Dummy	area
Niños del hogar menores de 3 años	Número de niños del hogar menores de 3 años	Discreta	
Niños del hogar entre 3 y 5 años	Número de niños del hogar entre 3 y 5 años	Discreta	
Adultos mayores en el hogar	Número de adultos mayores en el hogar	Discreta	
Acceso al agua por red pública	Si=1, no=0	Dummy	vi10

Fuente: ENEMDU 2010-2019
Elaboración propia