



**INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES**  
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES**  
**LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO**

**Especialización en Gestión Pública**

**Convocatoria 2018 – 2019**

**“ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL  
ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ECUADOR EN LA ÚLTIMA  
DÉCADA: UNA MIRADA DESDE LA INTERSECCIONALIDAD”**

**Estudio de Caso para obtener el título de Especialista de Gestión  
Pública**

**Autora:** Jadira Francisca Estrella Gordillo

**Tutor:** Dr. Paúl Walter Cisneros Alvarrasín

Quito, septiembre de 2020

### **Autoría**

Yo, JADIRA FRANCISCA ESTRELLA GORDILLO, con cédula de ciudadanía No. 0502285588, declaro que las ideas, juicios, valoraciones, interpretaciones, consultas bibliográficas, definiciones y conceptualizaciones expuestas en el presente trabajo; así como, los procedimientos y herramientas utilizadas en la investigación, son de absoluta responsabilidad de la autora del trabajo de titulación. Así mismo, me acojo a los reglamentos internos de la universidad correspondiente a los temas de honestidad académica.



---

Jadira Francisca Estrella Gordillo  
CC. 0502285588

### **Autorización de Publicación**

Yo, JADIRA FRANCISCA ESTRELLA GORDILLO, cedo al Instituto de Altos Estudios Nacionales, los derechos de publicación de la presente obra por un plazo máximo de cinco años, sin que deba hacer un reconocimiento económico por este concepto. Declaro además que el texto del presente trabajo de titulación no podrá ser cedido a ninguna empresa editorial para publicación u otros fines, sin contar con la autorización escrita de la universidad.

Distrito Metropolitano de Quito, septiembre de 2020.



---

Jadira Francisca Estrella Gordillo  
CC. 0502285588

## Resumen

El presente estudio de caso mide las diferencias salariales por género en Ecuador para el periodo 2008-2018. En los últimos años diferentes medidas tanto a nivel nacional como internacional se han planteado para mitigar este problema. Sin embargo, los mecanismos de evaluación y seguimiento no se han detallado en las agendas políticas. Con la encuesta de empleo y desempleo del Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) se determina si la condición de ser mujer influye en el salario de las personas en Ecuador. Se analizan estas brechas a través del tiempo considerando los diferentes niveles de ingresos, actividad económica, ubicación geográfica y otras variables demográficas como la edad, estado civil, entre otras. Los resultados muestran que, aunque este problema ha sido tema de discusión y parte de las metas de los diferentes planes de desarrollo del país, esta brecha se ha mantenido durante el periodo de análisis. Solo por la condición de ser mujer los ingresos por hora disminuyen en 15% aproximadamente comparado con los ingresos de los hombres con las mismas características laborales.

**Palabras clave:** inequidad de ingresos, discriminación salarial.

## CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS

### 1.1.Introducción

La igualdad de género se ha constituido en una perenne lucha a nivel mundial. A pesar de los esfuerzos realizados en este tema, persisten formas de perpetuación del sistema patriarcal que hoy más que nunca sostiene a las formas de vida capitalistas, por lo tanto, las relaciones económicas (Morini, 2014; 203).

Podemos observar esto en la relación asimétrica que existe aún sobre los salarios entre varones y mujeres. Cambiar un sistema en el que los hombres ganan más que las mujeres no es sencillo y se ha convertido en un tema de relevancia en la gestión pública; ya que el Estado debe garantizar la equidad en todos los aspectos.

La desigualdad que existe entre hombres y mujeres es más antigua incluso que el mundo moderno; sin embargo, con la configuración del Estado-nación y el arraigamiento del capitalismo, el patriarcado se ha institucionalizado con el afán de sostener y perpetuar un sistema de explotación que recae sobre obreros, obreras, mujeres, afrodescendientes, entre otros. Como respuesta a esto, han surgido diferentes movimientos por los derechos y las libertades, entre ellas nacen los movimientos de mujeres y feministas desde mediados del siglo XIII y siguen vigentes a la actualidad (De Miguel Álvarez y Amorós, 2007).

Estos movimientos han alcanzado diferentes conquistas a nivel político, económico y social, desde el derecho al sufragio para las mujeres o la inclusión en el sistema educativo, pasando por reivindicaciones sobre derechos sexuales y reproductivos (Miyares, 2007). Si bien estas conquistas se han evidenciado en diferentes resultados, aún la situación no es óptima, en términos económicos, a nivel mundial las mujeres ganan solo 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres haciendo el mismo trabajo (Naciones Unidas, 2019).

Varias instituciones internacionales, así como organizaciones de la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales se han sumado a plataformas de lucha por la equidad y la igualdad de género. Entre ellas, ONU Mujeres ha planteado como eje de la esta lucha,

el empoderamiento económico de las mujeres y la obtención de réditos económicos equitativos para las mujeres; como parte fundamental de los derechos humanos básicos que aportan al desarrollo humano sostenible.

En ese sentido, se incluye el tema económico en el eje de no discriminación e igualdad de género de la Agenda de Desarrollo 2030, en la que se acuerdan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Dentro de esta agenda se incluye como meta del objetivo 5 de Igualdad de Género, el aseguramiento de la participación plena y efectiva de las mujeres junto con la igualdad de oportunidades en varios aspectos como son: político, económico y públicos (Naciones Unidas, 2019).

En más de 100 países se han tomado medidas para hacer seguimiento a los programas de asignaciones presupuestarias de igualdad de género por parte de la ONU; la agenda de desarrollo reconoce los avances de las mujeres en los cargos políticos, pero resalta que su representación en los parlamentos nacionales es de apenas 23,7% (Naciones Unidas, 2019). En este sentido, es necesario resaltar que a pesar de los avances en acceso a la educación para las mujeres, no se refleja en el acceso a empleo adecuado o mejoras en los cargos que ocupan las mujeres que ingresan al campo laboral (Pessina, 2019).

Uno de los conceptos que se utiliza para discutir esta brecha salarial es de interseccionalidad, que fue definido en 1989 por Kimberlé Williams Crenshaw, académica especializada en el campo de la teoría crítica de la raza que lo define como *“el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”* (Valiña, 2018).

A pesar de que algunas feministas como Heidi Hartmann (1980), o incluso antes Clara Zetkin o Alexandra Kollontai (inicios del siglo pasado) habían entablado relación entre el feminismo y las teorías marxistas; así como otras feministas habían introducido ya la relación entre género y raza, como Angela Davis en 1981, el planteamiento de la interseccionalidad plasma una relación entre todas estas formas de opresión y discriminación y abre la posibilidad de visibilizar estas variables sociales al momento del desarrollo y la implementación de las políticas públicas.

A partir de la encuesta de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), el presente estudio de caso establece las variables que generan la brecha salarial entre hombres y mujeres; considerando desde la interseccionalidad que el género no es el único factor que se debe considerar. Se considera un estudio de caso porque abarca un período clásico de políticas públicas que se considera tiene entre 10 y 15 años (Sabatier, 1998). El supuesto del diseño de la investigación es que en este período debería observarse un efecto agregado positivo de las políticas públicas implementadas para tratar el problema.

## **1.2. Justificación**

Ecuador empezó a darle mayor importancia a los enfoques de género, así como al lenguaje inclusivo en el Plan Nacional de Desarrollo (PND). El plan que estuvo vigente para el periodo 2007-2010, en el cual se manifiesta como punto de trabajo y de interés: *“la focalización de programas de empleo en las poblaciones rurales y en las mujeres que presentan tasas más altas de desempleo”* (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2007, p. 332).

Un aspecto importante para resaltar es que en el año 2008 se promulgó una nueva Constitución que tiene una alineación al Buen Vivir, y que se ha considerado a nivel mundial una Constitución inclusiva y garantista, y representó un avance en materia de derechos colectivos e individuales (Noguera, 2009), donde se estipularon los principios de equidad e igualdad como se menciona en el artículo 11 (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Posteriormente, en el PND 2009-2013 se coloca sobre la mesa otras problemáticas asociadas, y se menciona *“sancionar los actos de discriminación y acoso laboral por concepto de género, etnia, edad, opción sexual, discapacidad, maternidad u otros motivos”* (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2009, p. 278). Así mismo, para el plan del periodo 2013-2017 se plantea *“fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, de*

*forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos”* (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013, p. 283).

Así mismo en 2015, el Gobierno Nacional creó el Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres, donde se incluye la necesidad de trabajar de manera estratégica y transversal en la transformación de patrones socioculturales y la institucionalización de los sistemas de protección de derechos en materia de género; mismo que fue actualizado en el período 2018-2019. Además, en el 2018, la Asamblea Nacional creó la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres, e incluyó, por primera vez en Ecuador a la violencia económica y patrimonial.

En las acciones proyectadas hacia el 2021 se mantiene el impulso para la paridad de género y un acceso igualitario para los cargos directivos tanto en el sector público como en el privado. Estas acciones parten desde el reconocimiento del mayor acceso de las mujeres a la educación superior, pero en la carencia de verdaderos retornos salariales en relación con los hombres y se enmarcan en el Objetivo 1 del PND 2018 -2021 que busca garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017).

La política 1.5 referente al objetivo mencionado del Plan Nacional del Desarrollo mencionada *“Fortalecer el sistema de inclusión y equidad social, protección integral, protección especial, atención integral y el sistema de cuidados durante el ciclo de vida de las personas, con énfasis en los grupos de atención prioritaria, considerando los contextos territoriales y la diversidad sociocultural”*. Una de las metas que establece es reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres del 21,9% al 18,4%, es decir de 3,5 puntos porcentuales.

En este caso de estudio se busca analizar cómo ha evolucionado la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador para poder monitorear los factores que generan esta brecha e identificar ámbitos en los que se puedan generar políticas que mitiguen este problema. El periodo de análisis para el caso de estudio será de diez años, desde el año 2009 al año 2018.

En Ecuador, existen varios trabajos académicos que evidencian la existencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres mismos que se centran en la medición de brechas intersectoriales, brechas intrasectoriales y brechas regionales con diferentes fuentes de datos. Uno de estos estudios es realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) sobre discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador. Este estudio utiliza registros administrativos de varias instituciones públicas evidenciando que existe discriminación en contra las mujeres a nivel general, pero no cuando se segmenta por actividad económica y tamaño de empresas (Benitez y Espinoza, 2018)

La determinación de los factores que generan la brecha salarial permite establecer mecanismos de política pública que permitan reducirla paulatinamente. Es importante no generalizar un indicador social cuando esta brecha puede estar determinada por diferentes factores según la realidad que permite ser revisada en un análisis de segmentación.

### **1.3.Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Analizar la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en Ecuador para el periodo 2009 – 2018.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Analizar las variaciones de la brecha salarial entre hombres y mujeres en los últimos 10 años por tipo de empleo, ubicación geográfica y sector económico.
- Determinar los factores que más han influido para la variación de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador.

### **1.4.Preguntas de Investigación**

- ¿Cómo ha cambiado la brecha salarial entre hombres y mujeres en Ecuador en los últimos 10 años por tipo de empleo, ubicación geográfica y sector económica?
- ¿Cuáles son los factores que influyen la generación de brechas salariales entre hombres y mujeres en Ecuador?

- ¿En qué áreas geográficas y económicas la brecha salarial entre hombres y mujeres en Ecuador en los últimos 10 años ha tenido mayor variación?

### **1.5.Hipótesis**

H<sub>0</sub>: En Ecuador, la brecha salarial entre hombres y mujeres no ha variado en los últimos 10 años.

H<sub>1</sub>: En Ecuador, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido en los últimos 10 años.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Este estudio de caso busca analizar la evolución de las brechas salariales de género entre hombres y mujeres desde una perspectiva de interseccionalidad. En este capítulo se aborda la participación de las mujeres en el mercado laboral y los conceptos que se generan alrededor del tema como: brechas salariales, discriminación laboral e interseccionalidad.

El concepto de interseccionalidad nace a finales de los 80s, con Kimberlé Williams Crenshaw, una académica y profesora estadounidense especializada en el campo de la teoría crítica de la raza y el género (Valiña, 2018). Ella explora la necesidad de analizar la confluencia de diferentes factores sociales en la discriminación que sufrían las mujeres negras en Estados Unidos, así como otros grupos históricamente discriminados, así como de responder por qué cada vez menos mujeres negras, chicanas, latinas, asiáticas se identificaban con los postulados de corrientes feministas y del movimiento de mujeres en su país.

Williams Crenshaw (1991) continúa explorando el concepto de interseccionalidad, además como respuesta a ¿Por qué el acceso a derechos conquistados por los movimientos de mujeres no se aplica de igual manera a las mujeres afroamericanas? o ¿Cómo el factor de raza acentúa la manera en que las autoridades tratan un acto de violencia doméstica o violencia sexual? Lo que es extrapolable a otros grupos de mujeres en el mundo, que viven situaciones de opresión en función de su raza, clase, situación migratoria, estado civil, etc.

El enfoque de interseccionalidad en la política permite distinguir entre un enfoque unitario, que considera un solo eje de desigualdad como el más relevante, el género hacia un enfoque múltiple, diferentes desigualdades con la misma relevancia o fenómenos paralelos que no interfieren el uno con el otro, por ejemplo, sexismo y racismo. La interseccionalidad considera las diferentes desigualdades y trata las relaciones entre los ejes de desigualdad como preguntas empíricas abiertas a determinar en cada contexto específico (Ferree, 2009).

Dentro de lo que se ha definido como la tercera ola del movimiento feminista, la interseccionalidad ha permitido poner como punto relevante la necesidad de mirar otros feminismos por fuera de la Academia occidental. Es así que dentro de los feminismos decoloniales, la interseccionalidad juega un rol importante para comprender y situar desde donde diversas mujeres y cuerpos femeninos hablan (Espinosa, 2016).

La introducción del concepto de interseccionalidad dentro de los feminismos decoloniales es fundamental en el sentido en que revoluciona el sujeto central de los movimientos feministas, que hasta entonces había descrito a las mujeres desde una perspectiva muy centrada en la mujer blanca acomodada. (Viveros, 2016) A partir de entonces, y con la suma de aportes desde diferentes lugares del mundo, desde la India con Spivak, América Latina con Rita Segato o Claudia Korol, pasando por Asia con Setsu Shigematsu o los feminismos de Medio Oriente con Shirin Ebadi es posible transformar epistemológicamente el sujeto político del feminismo y de esta manera colocar la mira de las luchas y las necesidades que expresa el movimiento feminista desde múltiples y nuevas aristas. (Viveros, 2016)

En ese sentido, a través del concepto de interseccionalidad podemos analizar la confluencia de diversas variables sociales con el fin de determinar las causas y diferencias salariales entre varones y mujeres (Choo y Ferree, 2010, págs. 11-30). El concepto de interseccionalidad dentro del análisis de las políticas públicas, reflexiona sobre aquellas que pretenden disminuir los riesgos de las desigualdades; ya que la existencia de estas, al beneficiar a un grupo poblacional marginan a otro mediante los mecanismos de poder existentes entre los grupos (Lombardo y Mieke, 2010).

Finalmente, es de rescatar que, si bien durante mucho tiempo se ha tendido al análisis de las políticas públicas desde una perspectiva de género, es poco utilizado, como concepto, o como herramienta metodológica, la interseccionalidad para el análisis de estas políticas.

De acuerdo con la literatura existente sobre brechas salariales se evidencia que la participación de las mujeres en el mercado laboral está relacionada con factores sociales como son: el nivel de educación, roles en la familia, ocupación y experiencia laboral. La

teoría neoclásica del trabajo menciona que este tipo de inserciones genera una nueva estructura de remuneración y trabajo, mismas que se evidencian en normativas jurídicas que tienen como fin la igualdad de los salarios entre hombres y mujeres. A pesar de estas políticas, se evidencia que se mantiene la discriminación salarial y segregación ocupacional (Araujo, 2014, pp. 287-316).

La inserción de la mujer en el mercado laboral y la generación de la brecha salarial son temas de discusión académica y de política pública en virtud del principio de equidad remunerativa. Este principio tiene como fin que las personas que realizan un mismo trabajo, con mismos niveles de exigencia, cualificación, habilidades y responsabilidades tengan una remuneración igual (Giapponi, 2005). Las mujeres aún tienen trabajos con las mismas características que los hombres, pero con una menor remuneración.

En los últimos años, la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado; sin embargo, al día de hoy las mujeres en el mundo continúan ganando menos por el mismo trabajo que los varones. Adicionalmente, la carga de trabajo que recae sobre las mujeres aumenta de manera considerable cuando miramos que las tareas de cuidados y del hogar siguen siendo tareas feminizadas y no reconocidas (Rodríguez, 2015). Hoy por hoy, la forma de reproducción y producción, asentada sobre valores patriarcales se sostiene en gran medida debido al trabajo no pago que realizan muchísimas mujeres en tareas de cuidado y de sostén del hogar, estableciendo formas de dominación invisibles en nombre de la familia, o del amor (Federici, 2013).

Esta disparidad salarial se ha definido mediante varios conceptos, uno es la brecha salarial que referencia a la diferencia o desigualdad salarial media existente entre hombres y mujeres. Esta brecha se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino. A partir de este concepto, se han realizado varias investigaciones y se originan conceptos como discriminación salarial donde la diferencia del ingreso corresponde a motivos discriminatorios pues no existe otra justificación que el género de la persona ocupada realizando un trabajo equivalente (Servicio de Empleo de Navarro, 2013)

En Washington, el Consejo de Asesores Económicos realizó un análisis de las brechas salariales por género de los años 1969 a 1997 donde se determinó que la brecha ha disminuido. Al segmentar esta brecha se reduce más en mujeres jóvenes sin hijos; caso contrario es en los hombres casados con hijos que ganan más que los de estado civil soltero (The Council of Economic Advisers, 1998).

Un análisis de la brecha salarial se centra en analizar como los valores de la ideología dominante, donde se reproducen patrones y estereotipos de género, permiten realizar un análisis no tradicional en conjunto con factores demográficos, sociales y económicos mostrando la influencia de estas variables en los ingresos. Este estudio muestra que los ingresos son explicados por todas las variables a excepción del estado civil (Langdon, 2013).

Adicional, a este tipo de análisis cuantitativo también existen investigaciones cualitativas. Por ejemplo, en el 2008, se revisan los artículos periodísticos<sup>1</sup> en Canadá sobre la desigualdad de las mujeres en el lugar de trabajo de noviembre de 2000 a noviembre de 2002 en los que se evidencia que existe una tendencia predominante hacia ubicar al hombre como el sostén de la familia y a la cuidadora entre las mujeres. Lo que sugiere que el género estructura patrones y estereotipos que afectan en el ámbito socio-económico y en la configuración de los salarios (Ganzo, 2008).

El enfoque económico que aborda una metodología compleja que permite identificar el fenómeno sociológico a priori, las brechas salariales se basan en las características de los trabajadores como escolaridad, experiencia laboral, así como datos familiares que no se caracterizan como discriminación directa en el mercado laboral (Cuells, 2015).

La teoría económica neoclásica contextualiza a las brechas salariales como las diferencias promedio entre 2 grupos de personas diferentes que realizan trabajos similares o de igual valor y puede deberse a distintos factores, que no necesariamente se consideran discriminación laboral. Sin embargo, los factores pueden ser observables o inesperados que se atribuyen a conductas discriminatorias por parte de los agentes económicos; es

---

<sup>1</sup> Publicados en The Globe and Mail y The National Post

decir, dependiendo de los factores que se consideren en el análisis se puede determinar la brecha salarial con o sin discriminación (Weber, 2017).

La teoría de género permite explicar la división sexual de trabajo y sus implicancias en el conflicto trabajo – familia y la segregación ocupacional. Esta teoría explica el fenómeno social de la discriminación laboral por género basado en los fundamentos sociológicos fundamentados en la Teoría del Capital Humano (Tomei, 2003).

En Ecuador, los estudios e investigaciones realizadas sobre la interseccionalidad se han enfocado en análisis de discriminación sobre políticas públicas y normativas para grupos poblacionales específicos como personas con capacidades especiales o grupos étnicos.

En el 2017, la Universidad de las Américas realiza un estudio enfocado en evidenciar los aprendizajes y cambios que generaron mediante un proyecto denominado “Roles de género en el entorno familiar de la Comuna El Topo” en concepto de género, interseccionalidad, y vinculación comunitaria e interculturalidad bajo el reto de promover aprendizajes significativos (investigación-acción). Se evidencio que al trabajar sobre estos conceptos que los constructos personales se cuestionen y posteriormente resignifiquen (Yépez, Cedeño, Granja, & Yacelga, 2017).

En cuanto a conceptos asociados al género, dentro de la investigación realizada solo se evidencia artículos sociológicos como herramientas de políticas transversales, no se encontró alguna investigación que evidencie si las políticas públicas ecuatorianas están cumpliendo los objetivos.

A partir de la bibliografía mencionada para el análisis de brechas se evidencia que determinan la variable dependiente mediante el salario o ingreso generado por una persona. Las variables independientes dependen del criterio de análisis del investigador. A partir de este análisis en la siguiente tabla se muestra las variables utilizadas en otras investigaciones:

**Tabla 1. Variables del Caso de Estudio**

	VARIABLES UTILIZADAS EN OTRAS INVESTIGACIONES	VARIABLES PARA ESTUDIO DE CASO
Variable Dependiente	Salario	Ingresos
	Ingresos	
Variable Independientes	Género	Género
	Etnia *	Etnia
	Estado Civil ***	Estado Civil
	Área de Vivienda *	
	Escolaridad **	Escolaridad
	Actividad Económica *	Actividad Económica
	Tipo de Trabajo **	Tipo de Trabajo
	Ocupación ***	Ocupación
	Ideología de género *	
	Jefe de hogar **	
	Hijos **	
	Jomada de trabajo *	
	Grados aprobados de educación *	
	Puntajes obtenidos en educación	
	Méritos obtenidos a nivel educativo	
	Tipo de educación (pública/privada) *	
	Costos laborales por empleador	
Roles familiares *		

**Nota\*:** Las variables se han identificado como significativas en varios estudios.

**Elaborado:** Jadira Estrella Gordillo

## CAPÍTULO III: BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN ECUADOR

La evidencia empírica sugiere que la brecha salarial por género es un problema de interés mundial. En Ecuador, se han generado instancias para cambiar esta problemática y plantear propuestas para subsanar esta realidad. En esta sección, se muestra cómo han evolucionado los salarios por género en el país. En la primera parte se presenta un análisis descriptivo de los datos y en la segunda parte se muestra el modelo econométrico empleado.

### 3.1 Datos

La fuente primaria de información de este estudio es la encuesta de empleo y desempleo (ENEMDU) para el periodo 2008-2018. La ENEMDU es una encuesta por muestreo probabilístico que tiene como universo todas las personas mayores de 5 años, residentes en hogares dentro del territorio ecuatoriano. Sin embargo, la unidad de análisis está compuesta por las personas mayores de 15 años en adelante de todas las provincias del Ecuador exceptuando a la Provincia de Galápagos, por el nivel de representatividad. La periodicidad del levantamiento de la información es trimestral y se realiza en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, desde junio de 2007 (INEC, 2018).

Es importante señalar que, aunque se tiene un período de datos amplio, el análisis se realizó año a año y no con datos de panel, por la naturaleza misma de la encuesta y el objetivo de este estudio. De esta forma, no se evalúa ninguna correlación temporal que permita explicar la variación del ingreso. Además, la variable dependiente se especificó en forma logarítmica<sup>2</sup>, con ello, si se deflacta los valores de las variables independientes con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) o la inflación mensual, los coeficientes de la regresión no cambian, solo cambia el efecto fijo de cada año.

---

<sup>2</sup> El logaritmo natural en la variable dependiente es empleado para medir el efecto porcentual ante el cambio de las variables independientes y para corregir las asimetrías en la distribución de esta variable.

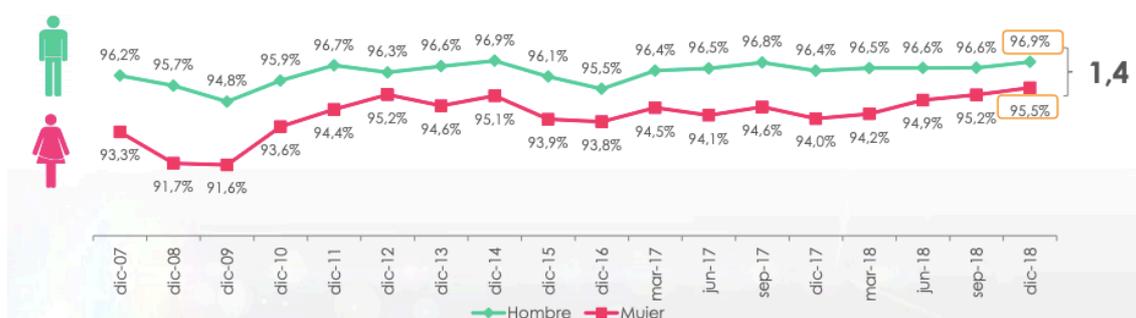
### 3.2 Análisis descriptivo de los datos

Las cifras de empleo y desempleo del mes de diciembre del año 2018 resaltan que el 71,1 % de la población en Ecuador estaba en edad de trabajar (PET). Aunque de este grupo, el solo el 65,6% de esta población se encontraba económicamente (PEA) activa. El 96,3% de la PEA poseía empleo (incluyendo a los asalariados, independientes y no remunerados). Del grupo que tenía empleo<sup>3</sup>, apenas el 42% cumplía con las características del empleo adecuado o pleno. El resto de la población estaba en condiciones de subempleo, empleo no remunerado o empleo no calificado (INEC, 2018).

Analizando los resultados de la ENEMDU a diciembre 2018, de las personas con empleo, se visualiza que el 96,9% de los hombres y el 95,5% de las mujeres se encuentran trabajando. De acuerdo con el INEC esta diferencia de 1,4 puntos porcentuales es estadísticamente significativa. Esta misma diferencia significativa se encuentra para las tasas de desempleo. Mientras que para las mujeres este porcentaje fue del 4,5%, para los hombres alcanzó el 3,1%. Es decir, de la población desempleada del país, la cantidad de mujeres desempleadas es mayor a la cantidad de hombres en esta situación.

**Gráfico 1.** Distribución por género de la población con pleno empleo.

Periodo: dic 07- dic 18



**Fuente y elaboración:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

<sup>3</sup> De acuerdo con el INEC, el empleo adecuado/pleno son las personas que al momento de la encuesta perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan 40 horas o más, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales.

Considerando el último mes del año 2018, el salario promedio de las mujeres fue aproximadamente USD 63,9 dólares por debajo del salario promedio de los hombres y USD 39,9 dólares menos que el salario promedio.

**Gráfico 2. Distribución del Ingreso promedio por género**

Año: 2018

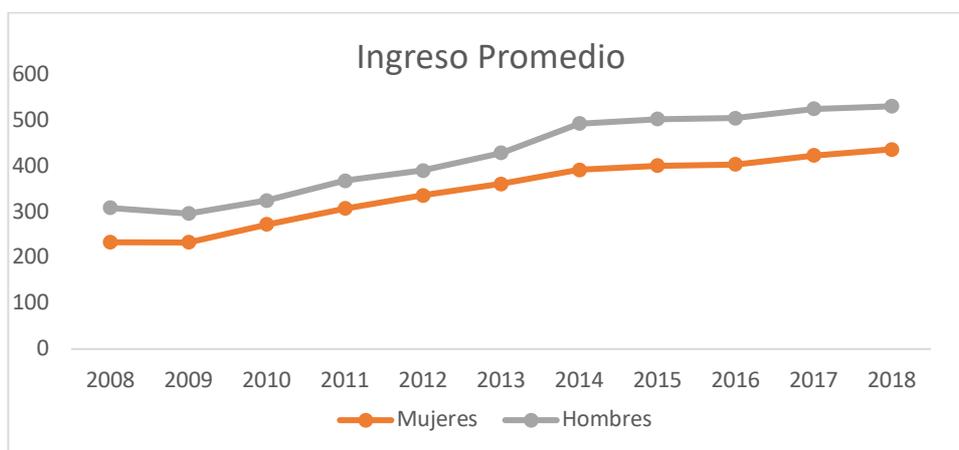


**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

**Elaboración:** Jadira Estrella Gordillo

La evolución del ingreso promedio entre hombres y mujeres se muestran en el gráfico 3, teniendo un comportamiento al alza de ingresos promedios en el año se muestra que la disparidad aumenta. En el 2014 existe un mayor aumento que corresponde a \$ 101,65 dólares mientras que años anteriores esta diferencia en promedio fue de \$ 67,89 dólares.

**Gráfico 3. Evolución de Ingreso Promedio**



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

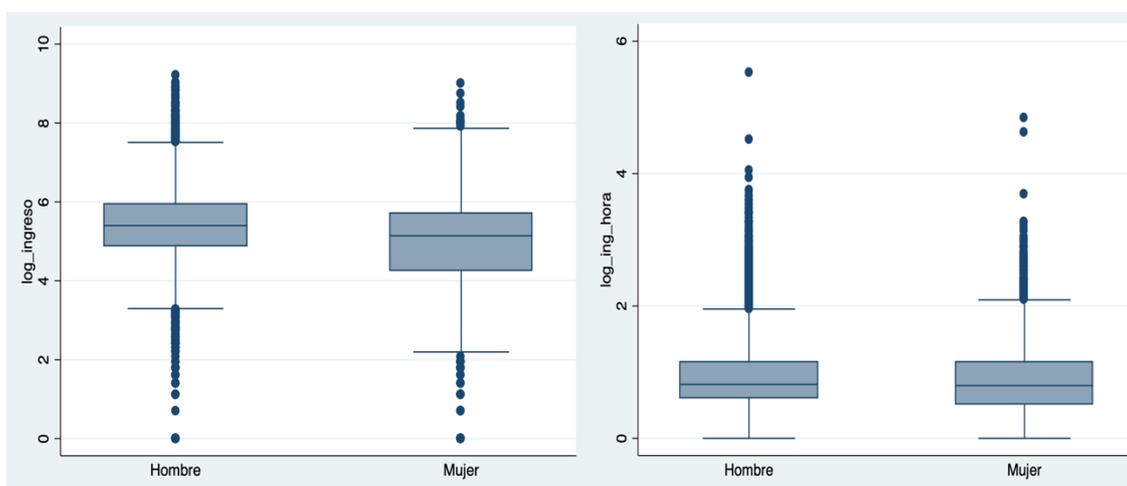
**Elaboración:** Jadira Estrella Gordillo

En el gráfico 4 se puede ver la distribución del logaritmo del ingreso para hombres y mujeres para el año 2008. En el gráfico se muestran 2 secciones, en la primera se emplea el logaritmo del ingreso y en la segunda el logaritmo del ingreso por hora. Si se considera solo el logaritmo del ingreso, se visualiza una mayor brecha entre ambos géneros. De acuerdo con los resultados de la ENEMDU, para diciembre del año 2018 los hombres registran en promedio 40 horas de trabajo, mientras que las mujeres 34

La estructura de los gráficos se mantiene para todos los años del periodo de análisis, y resaltan la importancia de realizar el análisis por nivel de ingresos y considerar la variable del ingreso por horas para abarcar a los individuos con las mismas condiciones laborales. En ambas situaciones la diferencia entre los grupos es significativa estadísticamente.

*Gráfico 4. Distribución del Ingreso y el ingreso por hora por género*

*Año: 2008*



**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

**Elaboración:** Jadira Estrella Gordillo

### 3.2.1 Análisis por actividad económica

En el 2008, el análisis por actividad económica evidencia una mayor diferencia del salario promedio por hora en favor de los hombres en explotación de minas (\$1.08) y suministros de electricidad (\$ 0,96). Las actividades en las cuales la mujer gana más que

el hombre son transporte (\$ 0,16) y construcción (\$ 0.32). En promedio la diferencia muestra que los hombres ganan más \$ 0,41 centavos más que las mujeres.

Para el año 2018, en promedio, esta diferencia entre lo que ganan los hombres y las mujeres es de \$ 0.79 centavos; es decir, aumenta en 94%. Existen más actividades que tienen mayor brecha de ingresos entre hombres y mujeres como son suministros de electricidad (\$ 3,71), explotación de minas (\$ 2,70), actividades inmobiliarias (\$ 1,48) e industrias manufactureras (\$ 1,37). Solamente en las actividades de administración pública (\$ 0,18), transporte (\$ 0,33) y construcción (\$ 2,10) se evidencia que las mujeres ganan más que los hombres.

*Tabla 2. Salario promedio por hora por actividad económica para hombres y mujeres*

Actividad Económica	Mujeres		Hombres	
	2008	2018	2008	2018
Agricultura, ganadería y silvicultura	\$0,9	\$1,8	\$1,2	\$2,2
Explotación de minas	\$1,6	\$3,7	\$2,7	\$6,4
Industrias manufactureras	\$1,4	\$2,5	\$2,0	\$3,9
Suministros de electricidad	\$2,4	\$4,5	\$3,3	\$8,3
Construcción	\$2,0	\$4,9	\$1,6	\$2,8
Comercio	\$1,5	\$2,6	\$2,0	\$3,5
Hoteles y restaurantes	\$1,6	\$2,7	\$2,0	\$3,5
Transporte	\$2,1	\$3,4	\$1,9	\$3,1
Intermediación financiera	\$3,0	\$6,0	\$3,6	\$6,4
Act. Inmobiliarias	\$2,2	\$2,8	\$2,5	\$4,3
Ad. Pública	\$3,8	\$6,7	\$4,0	\$6,5
Enseñanza	\$3,1	\$5,5	\$3,7	\$5,9

**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

**Elaboración:** Jadira Estrella Gordillo

Si se desglosa esta información para todo el período (salario promedio anual), se visualizan los mismos resultados que en la tabla anterior que mostraba los salarios por hora. Estas brechas han ido creciendo en el periodo de análisis. Solo en la actividad de la construcción los salarios de las mujeres son superiores al de los hombres en todo el periodo. En la actividad de transporte esta situación se da solo en los años: 2013, 2015 y 2016.

**Tabla 3. Salario promedio anual por actividad económica para hombres y mujeres**

Act. Económicas	Género	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agricultura, ganadería y silvicultura	Mujeres	\$ 106,1	\$ 113,9	\$ 133,2	\$ 139,7	\$ 151,3	\$ 181,01	\$ 174,68	\$ 179,59	\$ 166,41	\$ 183,01	\$ 187,75
	Hombres	\$ 183,2	\$ 194,6	\$ 206,7	\$ 230,4	\$ 250,3	\$ 270,00	\$ 292,38	\$ 302,76	\$ 293,33	\$ 309,52	\$ 310,23
Explotación de minas	Mujeres	\$ 217,3	\$ 374,4	\$ 364,6	\$ 489,7	\$ 561,3	\$ 820,75	\$ 956,50	\$ 688,21	\$ 590,54	\$ 705,63	\$ 610,50
	Hombres	\$ 559,2	\$ 517,0	\$ 562,6	\$ 667,3	\$ 576,4	\$ 823,83	\$ 965,86	\$ 847,98	\$ 840,96	\$ 825,09	\$ 1.100,69
Industrias manufactureras	Mujeres	\$ 191,7	\$ 195,8	\$ 216,2	\$ 232,7	\$ 263,8	\$ 289,50	\$ 310,54	\$ 323,99	\$ 309,45	\$ 338,95	\$ 358,73
	Hombres	\$ 331,9	\$ 310,2	\$ 340,2	\$ 373,6	\$ 396,5	\$ 450,40	\$ 486,31	\$ 507,11	\$ 500,78	\$ 505,01	\$ 566,92
Suministros de electricidad	Mujeres	\$ 369,7	\$ 606,1	\$ 737,7	\$ 625,7	\$ 672,3	\$ 862,05	\$ 647,20	\$ 669,74	\$ 630,96	\$ 854,34	\$ 709,24
	Hombres	\$ 579,9	\$ 621,2	\$ 727,7	\$ 678,8	\$ 672,6	\$ 829,32	\$ 899,63	\$ 1.096,86	\$ 1.106,60	\$ 1.038,89	\$ 1.297,93
Construcción	Mujeres	\$ 333,3	\$ 358,2	\$ 439,4	\$ 533,1	\$ 423,8	\$ 563,13	\$ 693,73	\$ 609,86	\$ 678,74	\$ 637,88	\$ 753,33
	Hombres	\$ 281,9	\$ 269,7	\$ 297,8	\$ 335,2	\$ 360,8	\$ 392,51	\$ 444,19	\$ 441,53	\$ 421,06	\$ 460,55	\$ 439,57
Comercio	Mujeres	\$ 225,8	\$ 212,1	\$ 259,9	\$ 257,1	\$ 281,7	\$ 327,72	\$ 346,28	\$ 362,12	\$ 341,47	\$ 357,18	\$ 364,77
	Hombres	\$ 364,9	\$ 322,4	\$ 355,7	\$ 388,8	\$ 438,4	\$ 485,13	\$ 553,35	\$ 560,96	\$ 549,20	\$ 552,84	\$ 556,78
Hoteles y restaurantes	Mujeres	\$ 232,9	\$ 213,7	\$ 232,5	\$ 263,3	\$ 283,0	\$ 292,17	\$ 359,93	\$ 356,15	\$ 342,10	\$ 351,37	\$ 368,24
	Hombres	\$ 391,4	\$ 345,3	\$ 383,8	\$ 402,7	\$ 425,2	\$ 459,22	\$ 506,64	\$ 551,54	\$ 531,42	\$ 538,85	\$ 561,24
Transporte	Mujeres	\$ 323,0	\$ 284,5	\$ 362,8	\$ 366,2	\$ 397,5	\$ 494,31	\$ 486,00	\$ 571,43	\$ 592,08	\$ 488,46	\$ 510,42
	Hombres	\$ 351,8	\$ 320,3	\$ 364,6	\$ 412,4	\$ 433,4	\$ 455,16	\$ 508,50	\$ 511,65	\$ 466,44	\$ 505,44	\$ 523,79
Intermediación financiera	Mujeres	\$ 491,4	\$ 444,7	\$ 443,2	\$ 535,8	\$ 609,3	\$ 803,04	\$ 784,18	\$ 790,59	\$ 859,69	\$ 841,51	\$ 993,40
	Hombres	\$ 630,3	\$ 472,8	\$ 607,9	\$ 596,2	\$ 623,4	\$ 849,80	\$ 883,30	\$ 1.020,54	\$ 957,15	\$ 1.050,08	\$ 1.088,78
Act. Inmobiliarias	Mujeres	\$ 303,3	\$ 283,8	\$ 298,2	\$ 328,7	\$ 368,6	\$ 860,94	\$ 444,04	\$ 504,57	\$ 478,00	\$ 640,40	\$ 421,05
	Hombres	\$ 417,6	\$ 373,1	\$ 431,3	\$ 452,0	\$ 508,8	\$ 843,11	\$ 859,08	\$ 689,64	\$ 599,00	\$ 598,73	\$ 679,34
Ad. Pública	Mujeres	\$ 629,4	\$ 668,1	\$ 698,3	\$ 785,3	\$ 838,7	\$ 833,56	\$ 920,67	\$ 902,30	\$ 955,25	\$ 978,44	\$ 1.079,92
	Hombres	\$ 689,4	\$ 742,9	\$ 780,4	\$ 870,6	\$ 881,8	\$ 962,69	\$ 1.014,97	\$ 1.063,23	\$ 1.091,63	\$ 1.051,25	\$ 1.109,83
Enseñanza	Mujeres	\$ 465,1	\$ 484,7	\$ 526,7	\$ 634,4	\$ 686,6	\$ 690,45	\$ 753,35	\$ 771,94	\$ 803,90	\$ 818,43	\$ 856,19
	Hombres	\$ 600,6	\$ 610,5	\$ 601,6	\$ 751,5	\$ 779,6	\$ 821,63	\$ 876,20	\$ 889,05	\$ 894,66	\$ 960,10	\$ 933,10

**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

**Elaboración:** Jadira Estrella Gordillo

### 3.2.2 Análisis por zona geográfica

Para el análisis por zona geográfica se consideran 21 provincias excluyendo las provincias que no tienen trazabilidad en el tiempo como son Galápagos, Santa Elena y Santo Domingo de los Tsáchilas. En el año 2008 la provincia que muestra mayor brecha es Orellana donde las mujeres ganan \$ 2,29 centavos más que los hombres, considerando el salario promedio por hora. Para este mismo año, en las provincias de Manabí (\$ 0,25), Esmeraldas (\$ 0,25), Sucumbíos (\$ 0,14), Pastaza (\$ 0,10) y Los Ríos (\$ 0,03) la mujer gana más que el hombre. La menor brecha salarial entre hombres y mujeres en hora promedio se genera en las provincias de Napo y Guayas.

En el año 2018, las provincias con mayor brecha salarial en promedio son Esmeraldas (\$ 2,30) y Azuay (\$ 1,23). En estas provincias los hombres ganan en promedio más que las mujeres. Por otro lado, en las provincias de Carchi (\$ 0,15), Imbabura (\$ 0,14), Napo (\$ 0,13), Sucumbíos (\$ 0,25), Zamora Chinchipe (\$ 0,93) la mujer gana en promedio, más que el hombre.

**Tabla 4.** Salario promedio por hora por provincia para hombres y mujeres

Provincia	Mujeres		Hombres	
	2008	2018	2008	2018
Azuay	\$1,78	\$3,17	\$2,25	\$4,40
Bolívar	\$1,64	\$2,38	\$1,75	\$2,52
Cañar	\$1,32	\$2,45	\$1,70	\$3,04
Carchi	\$1,66	\$2,82	\$1,86	\$2,67
Cotopaxi	\$1,45	\$2,20	\$1,98	\$2,87
Chimborazo	\$1,58	\$2,39	\$1,84	\$2,51
El Oro	\$1,76	\$2,92	\$1,78	\$3,45
Esmeraldas	\$1,76	\$2,68	\$1,51	\$4,99
Guayas	\$1,79	\$3,00	\$1,80	\$3,12
Imbabura	\$1,41	\$2,84	\$1,64	\$2,70
Loja	\$1,57	\$2,31	\$1,68	\$2,59
Los Ríos	\$1,70	\$2,75	\$1,67	\$2,84
Manabí	\$1,68	\$2,69	\$1,43	\$2,57
Morona Santiago	\$1,50	\$2,42	\$1,86	\$2,40
Napo	\$1,77	\$3,00	\$1,78	\$2,87
Pastaza	\$2,50	\$3,64	\$2,40	\$3,04
Pichincha	\$2,03	\$3,88	\$2,61	\$4,48
Tungurahua	\$1,53	\$3,10	\$1,89	\$3,69
Zamora Chinchipe	\$1,29	\$3,83	\$1,47	\$2,90
Sucumbíos	\$2,32	\$3,14	\$2,18	\$2,89
Orellana	\$2,17	\$2,21	\$4,56	\$2,71

**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

**Elaboración:** Jadira Estrella Gordillo

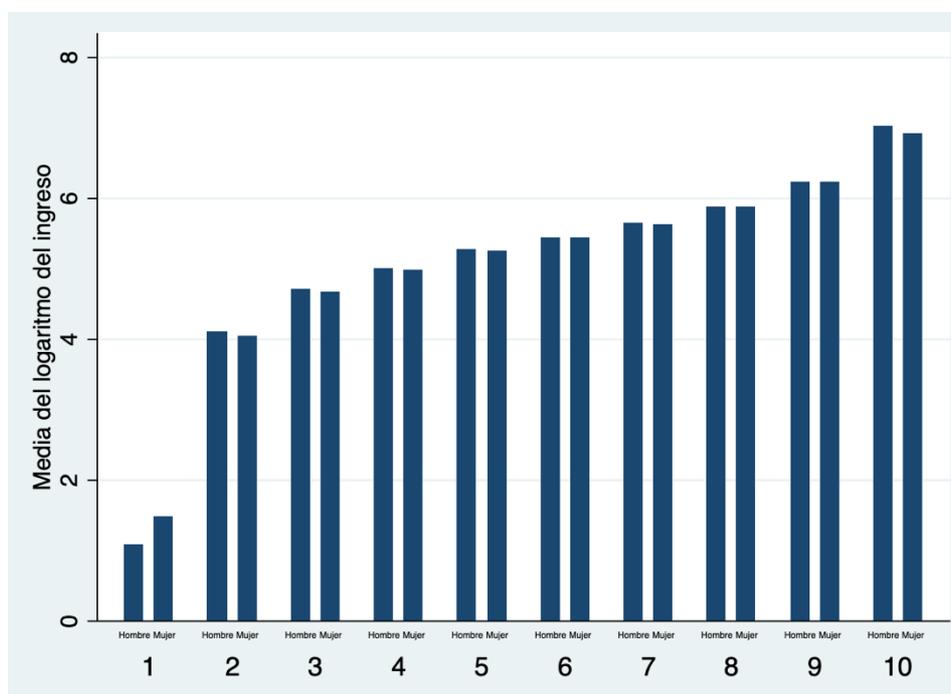
### 3.2.3 Análisis por nivel de ingresos

Empleando los resultados de la encuesta de empleo y desempleo es posible evidenciar que por género, el salario promedio a excepción del primer decil<sup>4</sup> es mayor para los hombres.

<sup>4</sup> Los deciles se usan para caracterizar la distribución de la variable ingreso en una población. Para su estimación se ordena a la población desde el individuo más pobre al más adinerado y se divide en 10 partes iguales. Es decir, en el primer decil se tiene al 10% de la población con menores ingresos, mientras que en el último decil al 10% de la población con mayores ingresos.

Gráfico 5. Distribución del Ingreso por género y decil de ingresos

Año: 2008



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

Elaboración: Jadira Estrella Gordillo

### 3.3 Descripción del modelo

En la mayoría de los estudios que analizan la evolución de la brecha salarial se utiliza los planteamientos de descomposición salarial de Oaxaca y Blinder (1973) que permiten identificar los determinantes salariales a través de la función de tipo Mincer (1974). La función minceriana utiliza el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), para realizar una regresión logarítmica del ingreso laboral frente a la escolaridad, la experiencia laboral y el cuadrado de esta última variable. Lo que permite construir una ecuación ampliada considerando las características individuales y laborales de las personas (Wooldridge, 2009).

Las ecuaciones de ingreso tipo Mincer son empleadas para los análisis empíricos de las diferencias salariales. Para este estudio se considera como variable dependiente al logaritmo natural del ingreso por hora trabajada. Se empleó la variable ingreso por hora

para que las diferentes jornadas laborales de los trabajadores no afecten este resultado. Como variables independientes se contemplan variables que describen las condiciones del trabajador, estas son: género, edad, edad al cuadrado<sup>5</sup>, etnia, actividad económica, zona geográfica, estado civil, escolaridad y horas trabajadas. Por la disponibilidad de los datos no se incluye la experiencia laboral que es una variable de la ecuación minceriana tradicional; sin embargo, se controla por los niveles educativos del individuo.

La ecuación que se emplea para medir las diferencias salariales por género para cada año tiene la siguiente estructura:

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_i X_i + \varepsilon_i$$

Donde,

$Y$ : Es el logaritmo natural del salario por hora de cada trabajador  $i$ .

$\beta_0$ : Mide el cambio porcentual en el logaritmo del salario por hora con respecto a las características del trabajador (*ceteris paribus*).

$X_i$  Es el vector de características de cada trabajador. En el caso de la variable de interés que es el género, una variable dicotómica toma el valor de 1 si el trabajador es mujer y 0 si es hombre para capturar el efecto de las diferencias salariales.

$\varepsilon_i$ : Es el término de error que engloba los demás factores que influyen en la variable independiente y no son consideradas en el modelo.

La estimación de este modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) puede traer consigo problemas como la heterocedasticidad; es decir que, la varianza del error no sea constante para todas las variables explicativas (Wooldridge, 2001). Para corregir este problema se emplea la corrección de heterocedasticidad de White.

---

<sup>5</sup> La edad no tiene una relación lineal con el ingreso, se utiliza la edad al cuadrado para modelar de mejor forma esta relación

La metodología establece los factores que generan la interseccionalidad de salarios entre hombres y mujeres considerando a todas las personas en edad laboral sin segregar o excluir, con el fin de realizar un análisis completo, junto con todas las posibles determinantes.

Para el manejo de la base del ENEMDU se realizaron las siguientes consideraciones:

- La construcción de los indicadores de empleo se realizó con la sintaxis que proporciona la entidad oficial (INEC).
- Se consideró la variable ingreso laboral real construida por el INEC en forma logarítmica.
- Se construyó la variable escolaridad considerando las variables nivel de instrucción y último año aprobado.
- Se eliminaron las observaciones con valores atípicos (por fuera del 99,9%) de las variables edad e ingresos.
- Se ajustó el modelo considerando a la variable ingresos por horas dadas las diferencias de horas laboradas entre hombres y mujeres.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los resultados se muestran en dos secciones, la primera incluye a toda la población con las respectivas variables de control y la segunda desarrolla la misma estimación pero por quintiles de ingresos<sup>6</sup>.

### 4.1 Análisis global de las brechas salariales

En la tabla 4, se muestra el número de observaciones y la bondad de ajuste para cada año de análisis, la misma que se refleja con el valor del R-cuadrado. En promedio el 30% de la variación del ingreso por horas es explicado por la regresión estimada, siendo mayor para el modelo de pleno empleo que bordea el 40%. Estos valores sugieren que existen más variables que explican las brechas salariales que no están siendo consideradas. Aproximadamente solo el 50% de las personas con empleo están en condiciones adecuadas (pleno empleo). En el año 2018 muchas de las encuestas no contenían información en la variable de ingreso laboral y el número de observaciones disminuye considerablemente. Cabe señalar que en este año se empleó la encuesta del mes de julio para usar la variable de pleno empleo que no se registra en la encuesta de diciembre 2018.

*Tabla 5. Observaciones y bondad de ajuste por año*

Año	Modelo 1. Empleo		Modelo 2. Pleno empleo	
	Observaciones	R-Cuadrado	Observaciones	R-Cuadrado
2008	29.504	0,347	14.308	0,389
2009	29.282	0,333	12.659	0,404
2010	30.802	0,344	14.696	0,409
2011	26.708	0,33	13.024	0,382
2012	27.811	0,334	13.826	0,366
2013	30.138	0,369	14.760	0,407
2014	43.992	0,337	23.090	0,378

<sup>6</sup> Los quintiles tienen el mismo procedimiento de cálculo que los deciles; sino que en lugar de dividir a la población en 10 partes iguales por su nivel de ingreso se divide solo en 5. El Quintil 1 representa a la población más pobre y el quintil 5 a la población más rica. Se realiza el análisis por quintiles para una mejor interpretación de los resultados.

2015	42.118	0,337	21.682	0,375
2016	43.354	0,327	20.299	0,397
2017	43.319	0,329	20.951	0,398
2018	24.126	0,333	11.820	0,395

**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

**Elaboración:** Jadira Estrella Gordillo

Los coeficientes de la variable que indica si la persona encuestada es mujer son significativos para todos los años con un nivel de confianza del 99%. Con ello se evidencia que en promedio existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres. Si se mantienen las demás variables constantes, una mujer gana en promedio 0,32% que los hombres para los años 2016 y 2017.

En la tabla 5 se muestran solo los coeficientes de la variable de interés (sexo) del modelo para cada año y sus errores estándar. Se efectuaron 2 modelos, el primero contempla solo a las personas con empleo y el segundo modelo a las personas con pleno empleo<sup>7</sup>. En ambos modelos se evidencia que no existe mayor variación entre años, es decir no hay alguna evidencia estadística para decir que ha disminuido la brecha salarial por género entre años. Se puede aseverar que esta se ha mantenido casi constante en un 15% de reducción del ingreso por hora para las mujeres que trabajan y de un 6% para aquellas que están en pleno empleo.

*Tabla 6. Coeficiente de la brecha salarial por tipo de empleo*

Año	Modelo 1. Empleo	Modelo 2. Pleno empleo
	Coficiente	Coficiente
2008	-0,156	-0,074
2009	-0,154	-0,072
2010	-0,138	-0,063
2011	-0,171	-0,076
2012	-0,148	-0,065
2013	-0,151	-0,07
2014	-0,182	-0,072

<sup>7</sup> Para el año 2018 para el modelo 2 se utilizó la encuesta del mes de julio dado que en la base de datos del mes de diciembre no se encontró la variable empleo adecuado.

2015	-0,179	-0,082
2016	-0,195	-0,09
2017	-0,177	-0,068
2018	-0,168	-0,051

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

Elaboración: Jadira Estrella Gordillo

## 4.2 Análisis por actividad económica

En cada año se crearon variables dicotómicas por las actividades económicas representativas para poder comparar a través de todo el periodo. Estas variables tomaron el valor de 5 en el caso en el que la empresa contratante pertenezca a ese sector económico. La tabla 6 muestra los resultados para las actividades económicas en todo el periodo de análisis.

Analizando por actividad económica, se muestran resultados no intuitivos. Aunque existen diferencias significativas, estas no son siempre negativas. En algunas industrias la mujer en promedio ganaría más que los hombres.

Tabla 7. Coeficientes del modelo por actividad económica

VARIABLES	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Explotación de minas	0.217***	0.207***	0.248***	0.149**	0.214***	0.319***	0.318***	0.269***	0.319***	0.220***	0.324***
Industrias manufactureras	-0.011	-0.050***	-0.030*	-0.021	-0.048***	-0.054***	-0.041**	-0.087***	-0.021	-0.077***	-0.056***
Suministros de electricidad	0.119***	0.158***	0.267***	0.189***	0.131***	0.103	0.142***	0.204***	0.327***	0.221***	0.288***
Construcción	-0.020	-0.080***	-0.052***	-0.036*	-0.034**	-0.058***	-0.053***	-0.079***	-0.054***	-0.074***	-0.047***
Comercio	0.010	-0.006	-0.003	0.012	0.010	-0.041**	-0.011	-0.059***	-0.017	-0.058***	-0.024
Hoteles y restaurantes	0.087***	-0.017	-0.022	0.006	0.010	-0.023	-0.017	-0.066***	-0.012	-0.043**	-0.012
Transporte	0.002	-0.030	-0.014	0.005	-0.045**	-0.040**	-0.062***	-0.073***	-0.075***	-0.078***	-0.078***
Intermediación financiera	0.101***	0.028	0.071*	0.042	0.137***	0.081**	0.121***	0.136***	0.141***	0.155***	0.152***
Act. Inmobiliarias	-0.019	-0.080***	-0.053**	-0.043*	-0.035	0.149	0.004	-0.092	-0.076*	-0.092*	-0.061
Ad. Pública	0.268***	0.249***	0.270***	0.296***	0.277***	0.220***	0.254***	0.218***	0.254***	0.243***	0.227***
Enseñanza	0.011	-0.019	-0.022	0.081***	0.055***	-0.052**	-0.016	-0.054***	0.010	0.016	0.021

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

Elaboración: Jadira Estrella Gordillo

### 4.3 Análisis por zona geográfica

Analizando la información por zona geográfica se evidencia que la brecha salarial entre hombres y mujeres es significativa en gran parte del periodo. En la provincia de Galápagos se encuentran las cifras más elevadas, de hasta 54%, mientras que en Azuay, Guayas, Cotopaxi, Esmeraldas, Imbabura, Morona Santiago, Napo, Pastaza y Sucumbíos esta diferencia es menor al 10%. Sucumbíos, Orellana y Napo son las provincias cuya diferencia no es significativa en todo el periodo y en algunos años incluso toma valores positivos.

*Tabla 8. Coeficientes del modelo por zona geográfica*

VARIABLES	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Azuay	-0.055***	-0.065***	-0.073***	-0.006	-0.042***	-0.041***	-0.067***	-0.063***	-0.039***	-0.027	0.016
Bolívar	-0.104***	-0.080***	-0.125***	-0.048**	-0.072***	0.000	-0.105***	-0.006	-0.067***	-0.105***	-0.039
Cañar	-0.106***	-0.083***	-0.073***	0.014	-0.023	-0.044**	-0.050**	-0.016	0.005	-0.037*	-0.040
Carchi	-0.056***	-0.084***	-0.096***	-0.023	-0.049**	-0.015	-0.028	-0.031	-0.051***	-0.058***	-0.063**
Cotopaxi	-0.099***	-0.089***	-0.093***	0.008	0.001	-0.044***	-0.032**	-0.050***	-0.019	-0.044**	-0.006
Chimborazo	-0.119***	-0.117***	-0.146***	-0.037	-0.091***	-0.060***	-0.049***	-0.042**	-0.044**	-0.017	-0.039
El Oro	-0.120***	-0.136***	-0.127***	-0.033*	-0.061***	-0.077***	-0.113***	-0.081***	-0.102***	-0.067***	-0.053***
Esmeraldas	-0.042**	-0.074***	-0.066***	0.010	-0.038*	0.014	-0.022	-0.047**	-0.029*	-0.004	-0.048*
Guayas	-0.099***	-0.095***	-0.103***	-0.021	-0.065***	-0.062***	-0.091***	-0.043***	-0.028**	-0.046***	-0.080***
Imbabura	-0.084***	-0.084***	-0.082***	0.007	-0.031	-0.002	-0.053***	-0.045***	-0.054***	-0.018	-0.079***
Loja	-0.107***	-0.049**	-0.083***	0.017	-0.008	-0.001	-0.030	-0.020	-0.037*	-0.091***	-0.030
Los Ríos	-0.073***	-0.112***	-0.101***	-0.030*	-0.013	-0.086***	-0.126***	-0.057***	-0.011	-0.068***	-0.040*
Manabí	-0.143***	-0.086***	-0.120***	-0.008	-0.069***	-0.083***	-0.106***	-0.052***	-0.029*	-0.049***	-0.045**
Morona Santiago	-0.073**	-0.129**	-0.096***	-0.003	0.071	-0.011	-0.028	-0.074***	0.001	-0.003	-0.070*
Napo	0.073	-0.118**	-0.015	0.089*	0.006	0.022	-0.028	0.007	-0.015	-0.029	-0.081***
Pastaza	-0.057*	-0.083*	-0.089***	0.087*	0.007	0.038	-0.005	-0.022	-0.054***	-0.057***	-0.089**
Tungurahua	-0.116***	-0.098***	-0.110***	0.000	-0.018	-0.041***	-0.013	-0.037**	-0.040***	-0.015	-0.009
Zamora Chinchipe	-0.155***	-0.068	-0.121***	-0.031	0.004	-0.069*	-0.090***	-0.040**	-0.081***	-0.018	-0.020
Galápagos							0.400***	0.417***	0.423***	0.490***	0.548***
Sucumbíos	0.046	-0.077**	-0.028	0.036	0.031	0.012	-0.012	-0.033*	-0.028	-0.015	0.001
Orellana	0.128***	0.011		0.069	-0.036	0.075*	0.027	-0.016	-0.007	-0.006	-0.049
Santo Domingo		-0.115***				-0.054***	-0.070***	-0.030*	-0.044**	-0.055***	-0.061**
Santa Elena		-0.099***				-0.058*	-0.116***	-0.099***	-0.108***	-0.059***	-0.052*

\*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

Elaboración: Jadira Estrella Gordillo

En lo que respecta a los demás coeficientes, todos son significativos al 99% de significancia.

#### 4.4 Análisis por quintil de ingresos

En la tabla 8 se muestran los estimadores de la variable género de las regresiones por quintiles de ingresos y su nivel de significancia. Para el año 2008 en el quintil de menores ingresos no existe evidencia significativa de la brecha salarial por género. Esta situación se repite para el año 2013 y 2018, para el resto del periodo en el quintil más pobre se concentra el mayor efecto. En el año 2010 las mujeres perciben en promedio un 14% menos de salario por hora que los hombres. Esta diferencia es mayor en el año 2017 (22%).

*Tabla 9. Coeficientes del modelo por quintil de ingresos*

Años	Quintil1	Quintil2	Quintil3	Quintil4
2008	-0.151	-0.140	-0.139***	-0.147
2009	-0.149***	-0.132***	-0.135***	-0.146***
2010	-0.142***	-0.119***	-0.117***	-0.129***
2011	-0.189***	-0.162***	-0.138	-0.131
2012	-0.155***	-0.140***	-0.126	-0.121***
2013	-0.169	-0.146***	-0.126	-0.131
2014	-0.190***	-0.164	-0.146	-0.145
2015	-0.194***	-0.149***	-0.142***	-0.155***
2016	-0.200***	-0.175	-0.156***	-0.167***
2017	-0.212***	-0.160***	-0.134***	-0.135
2018	-0.194	-0.155	-0.139	-0.114

\*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

**Fuente:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), INEC

**Elaboración:** Jadira Estrella Gordillo

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

La brecha salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador, aunque tuvo una reducción en el año 2010, en los otros periodos se mantiene casi constante. Ser mujer en Ecuador conlleva una disminución de aproximadamente 15% frente al ingreso que perciben los hombres por hora. Estas diferencias se amenoran si se considera solo a la población que está en pleno empleo (6%). Estos resultados remarcan el problema de la estructura laboral en el país; es decir, no solo el género juega un rol importante en la discriminación salarial en Ecuador; sino también la capacidad de acceder a un empleo adecuado.

Este estudio de caso abarca un periodo amplio de evaluación, en el cual el país vivió una serie de reformas y cambios bajo un mismo discurso político; sin embargo, los temas de discriminación son tan amplios que no se alcanza a evaluar todos los factores que intervienen en su producción con la información disponible. A partir de la visión de interseccionalidad las variables como la etnia y la actividad económica también presentan diferencias importantes que deberían considerarse. Para futuros análisis se pone a consideración la variable que engloba el nivel socioeconómico, dado que en estas brechas cambian acorde al nivel de ingresos sobre todo en los extremos. Además, el tema migratorio que está viviendo el país tiene un impacto en el porcentaje de informalidad, lo cual amerita análisis con mayor profundidad abordando incluso temas de trabajo infantil.

De forma cuantitativa los resultados encontrados evidencian que a pesar de que el país haya incorporado en sus políticas planes para disminuir las brechas salariales, éstas no han variado significativamente en el periodo 2008-2018. En Ecuador las mujeres ganan en promedio 15% menos que los hombres mostrando que la brecha salarial se mantiene, y la única variación de esta brecha se evidencia en el primer decil de los ingresos; por lo que hace evidente la necesidad de políticas públicas interseccionales que tomen en cuenta diferentes factores al momento de su diseño y ejecución.

Las variables que no se observan y pueden explicar esta brecha son varias; un aspecto importante a considerar son las entradas y salidas de las mujeres relacionadas a su rol de madre y al periodo de maternidad.

Estos resultados se obtuvieron a través de la encuesta de desempleo que la proporciona el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador; sin embargo, genera limitaciones al no tener representatividad al categorizar la información. Se podría analizar la información no solo comparando entre géneros sino los atributos que diferencian a las mujeres y hombres con sus mismos pares. Por ejemplo, considerando el nivel de educación de las mujeres, la etnia, el grupo etario, su condición de madre, experiencia laboral, entre otras. En este aspecto, los empleos de cuidados tanto remunerados como no remunerados representan un aporte significativo en la economía del país.

Si bien, la brecha salarial por género nos brinda elementos para un análisis importante sobre la inequidad aún presente en el país; un análisis más profundo requiere tener en cuenta otros factores considerables como el origen étnico, la clase social, entre otros; que determinan no solo el nivel salarial al que accede una persona, sino las oportunidades que tiene de encontrar un empleo adecuado. Por ejemplo, las madres solteras, tienden a tener empleos más informales o a tiempo parciales, y la población indígena en el Ecuador aún accede en menor porcentaje a estudios superiores y a su vez a trabajos mejor remunerados.

En nuestro país, sobre todo, debido a las condiciones estructurales, es fundamental un análisis interseccional de la brecha salarial para comprender porque no ha sido posible reducirla o paliarla de manera considerable, más allá solo del diseño de programas o políticas públicas. Pese a los avances significativos de las últimas décadas en cuanto a derechos sociales y políticos para las mujeres, y para otros grupos históricamente excluidos, existen brechas fundamentales aún no resueltas. La justicia económica para todas las personas, indistintamente de su sexo, género, raza, etnia u origen de clase es fundamental e ineludible en esta búsqueda por la igualdad y equidad.

Las metas gubernamentales deberían ser más específicas en la forma de evaluación y en la delimitación de las variables que se quieren medir. Las estructuras sociales y económicas son muy complejas y se ven afectadas por varios factores que son difíciles de controlar totalmente de esta forma si no se estipulan los mecanismos adecuados de control y evaluación no se pueden medir los efectos de las políticas.



## 5. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós C. y De Miguel, A. (2007). *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización, de la ilustración al segundo sexo*. Madrid-España. Minerva Ediciones.
- Amorós C. y De Miguel, A. (2007). *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización, del feminismo liberal a la postmodernidad*. Madrid-España. Minerva Ediciones.
- Araujo, A. (2014). *Gender Wage Inequality Measured Using Quantile Regression: The Impact of Human, Cultural and Social Capital*. Mexico: Universidad Autónoma de Mexico.
- Benitez y Espinoza. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Quito: INEC.
- Capetillo, I. (2016). Análisis y propuestas para reducir las brechas salariales por género en el estamento académico de la Universidad de Chile utilizando el método Oaxaca-Blinder. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Crenshaw, K. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. Obtenido de Journal Article: <https://www.jstor.org/stable/1229039>
- Choo, H. Y., & Ferree, M. M. (2010). Practicing Intersectionality in Sociological Research: A Critical Analysis of Inclusions, Interactions, and Institutions in the Study of Inequalities. En *Sociological Theory* (págs. 219-149).
- Constitución de la República del Ecuador . (2008). *Registro Oficial 449 de 20 de Octubre de 2008*. Montecristi.
- Cuells, M. (2015). *La Interseccionalidad Política: Tipos y Factores de Entrada en la Agenda Política, Jurídica y de los Movimientos Sociales*. España: Doctorado en Políticas Públicas y Transformación Social.
- Espinosa, Y. (2016). *De por qué es necesario un feminismo descolonial: diferenciación, dominación co-constitutiva de la modernidad occidental y el fin de la política de identidad*. Revista Solar nro 12. Lima, Perú. Pp. 171
- Federici, S. (2004) *El Calibán y la Bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid, España. Ed. Traficante de Sueños.
- Federici, S. (2013) *Revolución en Punto Cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid, España. Ed. Traficante de Sueños. Obtenido de: <https://www.traficantes.net/libros/revoluci%C3%B3n-en-punto-cero>
- Ferree, M. (2009). Inequality, intersectionality and the politics of discourse: framing feminist alliances. En E. Lombardo, P. Meier, & M. Verloo, *The discursive politics of gender equality. Stretching, bending and policy-making* (págs. 86-104). Londrés: Routledge.
- Ganzo, A. (2008). Women's Inequality in the Workplace as Framed in News Discourse: Refracting from Gender Ideology. <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.2004.tb00786.x>.

- Giapponi, C. (2005). The Legal, Ethical, and Strategic Implications of Gender Discrimination in Compensation: Can the Fair Pay Act Succeed Where the Equal Pay Act Failed ? *Journal of Individual Employment Rights* .
- INEC. (2018). *Metodología de Diseño Muestral de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Langdon, D. (2013). Gender Wage Gap and its Associated Factor: An examination of tradicional gender ideology, education and occupation. <http://www.jstor.org/stable/173-203>.
- Lombardo, E., & Mieke, V. (2010). *La interseccionalidad del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea*. Madrid: Revista Española de Ciencia Política.
- Miyares, A. (2007) *El Sufragismo*. En Teoría feminista: de la ilustración a la globalización, de la ilustración al segundo sexo. Amorós C. y De Miguel, A. (eds.). Madrid-España. Minerva Ediciones.
- Morini, C. (2014). *Por amor o por la fuerza: feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Madrid, España. Ed Traficante de Sueños.
- Naciones Unidas. (01 de 07 de 2019). *ONU*. Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Noguera, F. A. (2009). *El Constitucionalismo de los Derechos: apuntes sobre la nueva Constitución ecuatoriana de 2008*. Revista Vasca de Administración Pública num 83. Pp. 117-147. Obtenido de: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33104560/Constituiconalismo\\_derechos\\_ecuador.pdf?](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33104560/Constituiconalismo_derechos_ecuador.pdf?)
- OIT. (1958). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Otero, J. (2012). *Descomposición Oaxaca Blinder en modelos lineales y no lineales*. Obtenido de Universidad Autónoma de Madrid: <https://www.uam.es/otroscentros/klein/gauss/pdf/BLINDER-OAXACA.pdf>
- Pessina, M. (2007). *Ecuador: Investigadoras en Ciencia y Tecnología atrapadas entre la invisibilización y el androcentrismo*. En Impacto de las Mujeres en la Ciencia: efecto del género en el desarrollo y la práctica científica. Eds. Pessina M. Quito, Ecuador. Ciespal. Pp. 29-56.
- Rodríguez, C. (2015). *Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*. Revista Nueva Sociedad N 256. Obtenido en: <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>

- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2007). *Plan Nacional del Buen Vivir 2007-2010*. Quito: SENPLADES.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2009). *Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013*. Quito: SENPLADES.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*. Quito: SENPLADES.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida*. Quito: SENPLADES.
- Servicio de Empleo de Navarro. (2013). *La brecha salarial de género* . Obtenido de [http://www.amedna.com/documentos/ficheros\\_documentos/BRECHA\\_SALARIAL\\_VERSIONCORTA\\_CAST.pdf](http://www.amedna.com/documentos/ficheros_documentos/BRECHA_SALARIAL_VERSIONCORTA_CAST.pdf)
- The Council of Economic Advisers. (1998). *Explaining Trends in the Gender Wage Gap*. Obtenido de <https://clintonwhitehouse2.archives.gov/WH/EOP/CEA/html/gendergap.html>
- Trask, B. (2006). *Traditional Gender Role*. University of Delaware.
- Tomei, M. (2003). *Discrimination and Equality at Work: A Review of the Concepts* . Obtenido de International Labour Review: <http://www.sciencedirect.com/reference/222320>
- Valiña, C. (5 de 09 de 2018). *Escuela de feminismos alternativos*. Obtenido de Interseccionalidad: Definición y Orígenes: <https://perifericas.es/blogs/blog/interseccionalidad-definicion-y-origenes>
- Viveros, M. (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. En Debate Feminista v 52. pp. 1-17. Obtenido en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300603>
- Weber, M. (2017). *The Impact of Wage and Labour Flexibility on Employers and Employees*. Israel: Journal of Business and Management Sciences.
- Wooldridge, J. (2009). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*. México: Cengage Learning.
- Yépez, P., Cedeño, C., Granja, E., & Yacelga, T. (2017). Aproximación de los Enfoques de Género e Interseccionalidad: Aprendizajes significativos en la interacción de estudiantes universitarios con una comunidad indígena del Ecuador. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 74-79.