

Revista Científica y Tecnológica UPSE

Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador

Discrimination and wage inequality. Exploration of gender gaps in Ecuador



Paola Sánchez Cañar *, Patricia Uriguen Aguirre <https://orcid.org/0000-0003-3095-8765>, Flor Vega Jaramillo <http://orcid.org/0000-0002-5547-6044>.

Universidad Técnica de Machala, Ecuador.

Resumen

La discriminación salarial por género es un fenómeno presente en diversos niveles, motivando al desarrollo de investigaciones que buscan mostrar el impacto que tiene las inequidades sociales sobre la calidad de vida de las personas. Este estudio explora las brechas salariales entre hombres y mujeres en el Ecuador, a través de un análisis descriptivo de datos para evidenciar la desigualdad existente entre el salario percibido tanto por hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano entre los años 2007 hasta el 2019; la metodología de la investigación es aplicada, descriptiva y documental; relacionando las medidas y acciones tomadas por las economías desarrolladas y la situación de América Latina para luego adentrarse en el análisis de los factores internos en el Ecuador. Actualmente se evidencia que la brecha salarial por género se ha reducido en alrededor del 46% con una diferencia en 52 USD en promedio. Pero pese a la reducción evidente, se sigue percibiendo inequidad por lo que en este trabajo se plantean propuestas que puedan disminuir el umbral de desigualdad de ingresos en el mercado laboral por género.

Abstract

Wage discrimination by gender is a phenomenon present at various levels, motivating the development of research that seeks to show the impact of social inequalities on people's quality of life. This study explores the wage gaps between men and women in Ecuador, through a descriptive analysis of data to show the existing inequality between the salary received by men and women in the Ecuadorian labor market between 2007 and 2019; the research methodology is applied, descriptive and documentary; relating the measures and actions taken by developed economies and the situation in Latin America to then enter into the analysis of internal factors in Ecuador. Currently it is evident that the gender wage gap has been reduced by about 46% with a difference of 52 USD on average. But despite the evident reduction, inequity is still perceived, so this paper proposes proposals that can reduce the threshold of income inequality in the labor market by gender.

Palabras clave:

Brecha de ingresos, discriminación, desigualdad, mercado laboral, trabajo.

Keywords:

Income gap, discrimination, inequality, labor market, work.

Recibido: noviembre 11/2020 **Aceptado:** mayo 20/ 2021 **Publicado:** junio 25/ 2021

Forma de citar: Sánchez Cañar, P.; Uriguen Aguirre; Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. Revista Científica y Tecnológica UPSE, 8 (1) pág. 48-55. DOI: 10.26423/rctu.v8i1.544

* Autor para correspondencia: pnsanchez_est@utmachala.edu.ec

1. Introducción

La brecha salarial por género ha existido desde tiempos remotos y, los factores que lo producen no son exactos; aquella brecha ha logrado disparidad social y ha generado debates para conciliar propuestas que permitan encontrar soluciones al problema. Se han formado durante las últimas dos décadas diferentes grupos que defienden los intereses de los trabajadores (Araújo, 2015).

Los estudios explican que la discriminación por parte de los empleadores, la educación, la maternidad y otros, son los factores causantes de que exista brecha salarial que afectan debido a los aspectos morales, económicos y geográficos; cada uno impacta de manera diferente en cada nación (Benítez & Espinoza, 2018).

Las costumbres, la diversidad y el estilo de vida, también influyen como aspectos sociales primordiales para la existencia de la brecha salarial, además de aquellos lineamientos políticos que deben asegurar la permanencia en una plaza laboral y garantizar los derechos de los trabajadores.

El derecho fundamental a la igualdad de remuneración por género es reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante). Sin embargo, la brecha salarial persiste en Ecuador; a pesar de las innumerables acciones que han desarrollado las mujeres para hacer ejercer sus derechos. Mediante la teoría del Capital Humano se pone en relieve la desigualdad en los ingresos laborales, la que se debe a diferentes factores, entre ellos la productividad y la educación, además se explica la influencia de las habilidades y conocimientos en la actividad económica de un país (López y Sarmiento, 2019).

No obstante, Benítez y Espinoza (2018) advierten que se ha tratado de explicar la diferencia de las brechas salariales a través del stock de capital humano y de su productividad; de todas formas, hay evidencia de que el capital humano no es lo único que determina la diferencia en el salario percibido tanto para hombres y mujeres, sino el factor de discriminación.

Es evidente el desacierto en la teoría del capital humano para explicar la disparidad entre los salarios por género, por lo tanto, se debe remitir a los hechos, un posible factor que contribuye a la explicación de esta diferencia puede ser la participación laboral, que al parecer también presenta discordancia.

En este sentido Busso y Messina (2020) señalan que las mujeres en América Latina tienen una tasa de participación en el mercado laboral que oscila entre el 50% y el 80%, mientras que la tasa de participación masculina se acerca al 80%. Con ello se puede inferir que existen barreras que impiden el desarrollo pleno de las mujeres. Mientras tanto, en Ecuador la mayor participación laboral es liderada por el género masculino, dado por los mismos patrones significativos

expuestos con anterioridad, donde el mandato proveedor económico del hogar recae sobre los hombres, mientras que el de las mujeres llega a ser considerado como complemento del salario principal (Hartmann, 1981; Folbre & Hartmann, 1988; Michele, 1992), se estima que para el año 2012 ser jefe de hogar influía positivamente en la participación del mercado laboral, beneficiando a cerca del 19% a los hombres y el 10.9% a las mujeres (Puebla, 2018).

Con lo expuesto, cabe destacar que el objetivo del presente trabajo es analizar la desigualdad existente entre el salario percibido tanto por hombres y mujeres en el mercado de trabajo ecuatoriano. Así mismo, discernir entre los factores principales que estén presentes entre la disparidad de salario de ambos géneros.

Según Gasteiz (2012) la brecha o desigualdad salariales se refiere a la diferencia que existe entre lo que pueden recibir en promedio los hombres y mujeres; esto es la distancia existente entre el salario masculino y el femenino. La discriminación salarial se da exclusivamente en el puesto de trabajo y no puede confundirse con otras formas de discriminación laboral por inclinación política, religiosa, sexual, gustos, entre otros.

De acuerdo con Lexartza, Chaves, Carceo y Sánchez (2019) la agenda de Desarrollo Sostenible del 2030 incorpora un objetivo que respalda el crecimiento inclusivo y empleo, menciona que se debe lograr un pleno empleo, además de garantizar trabajo tanto para hombres y mujeres, lo que incluye la equidad en cuanto al ingreso al mercado laboral de parte de los jóvenes y personas con discapacidad, los cuales tienen derecho a una remuneración de trabajo de igual valor.

Países de primer mundo como Canadá, Suiza e Islandia han seguido rutas que les ha permitido alcanzar la igualdad salarial, estos países entregan las bases para orientar la toma de decisiones de parte de los gobiernos y empresariado de América Latina, que también buscan lograr la misma meta. Sus experiencias pueden resultar imprescindibles, pero de igual forma los países de la región Latinoamericana deben desarrollar sus propios lineamientos debido a las particularidades de su mercado del trabajo; la que debería regular una situación común entre varios países de la región señalada que es la informalidad laboral (Lexartza, Chaves, Carceo y Sánchez, 2019).

Ahora bien, la discriminación salarial corresponde al resultado de una mayor explotación salarial y desigualdad en el trabajo que experimentan las mujeres, desde su ingreso al mercado laboral y durante toda su trayectoria, que tiene como origen en las desigualdades sociales, la cultura, la educación y, las tareas como el cuidado de los hijos o de algún familiar, lo que desarrollan a lo largo de toda su vida. (Blasco, 2018)

La discriminación antes señalada, producto de las diversas desigualdades conduce a las brechas salariales

por género, donde es posible distinguir una serie de normas y mandatos regidos por la sociedad, la política y la economía, para hombres y para mujeres. Este mecanismo fomenta desigualdad, infravalorando las tareas realizadas por mujeres (Lexartza, Chaves, Carceo y Sánchez, 2019).

Acerca de la causa de la discriminación, Thompson (2012) señala algunos factores que influyen en la brecha salarial y son diversos, sin embargo, no hay una respuesta que pueda abarcarlos a todos ellos. A continuación, se señalan:

- Poca valorización de su trabajo
- Discriminación por parte de sus empleadores
- Perspectiva pobre de liderazgo
- Poca confianza
- Maternidad, etc.

Según Rivera (2013) la discriminación depende también de los ingresos que perciban los empleadores, considerando una producción con rendimientos constantes a escala para determinar la permanencia de la mujer en el ámbito laboral al discurrir el negativismo por emplear a un individuo con una utilidad marginal más elevado que su verdadero valor.

En Ecuador por cada hombre que gana un dólar en el mercado laboral existe una mujer que percibe solo tres cuartos, una realidad social a la que las mujeres se han acostumbrado con normalidad, al ser quienes muestran expectativas menores en sus contrataciones laborales, por lo que en América Latina las mujeres solo logran ocupar hasta el 33% de las mejores plazas existentes (Sánchez, Sánchez, Sánchez, & Sánchez, 2019).

La disparidad de género es más notoria en las plazas de empleo que requieren mayor toma de decisiones y posiciones de liderazgo, provocando esfuerzos en la mujer para desempeñar sus actividades y percibirse en igualdad. (Basurto y Ricaurte, 2016)

De la mano con la discriminación, se presentan los estereotipos de género que de acuerdo con Gallegos, Cuenca y Ninunga (2019) se convierten en barreras que impiden la libre participación de la mujer en el trabajo. Es decir, existen componentes de tipo sociocultural que son causantes de la discriminación y desigualdad por género en el ámbito laboral.

Zambrano y Sánchez (2015) plantean que hay variables importantes para la existencia de la discriminación entre ellas la educación, al ser significativa no solo para hombres sino también para mujeres; la experiencia laboral y el estado civil son otros determinantes. El modelo económico y productivo de las naciones en América Latina posee restricciones de inserción laboral e inestabilidad para ser permanente, por factores como la caída en precios de petróleo, el crecimiento del sector público o privado, y demás. (Albuja y Rodríguez, 2018)

La literatura permite comprender que una parte de la existencia de la brecha laboral por género se debe al rol

de la maternidad que, por generaciones el cuidado familiar ha sido específicamente de las mujeres quienes perciben un costo de oportunidad al considerarse factores como el tiempo, que impactan negativamente en la renta de la mujer y, desde la perspectiva social, las mujeres con hijos presentan tendencia a ser inferiormente productivas, agregándose la búsqueda de empleos en horarios flexibilizados y que implican menores ingresos. (Botello y López, 2015)

Las mujeres con hijos se ven obligadas a aceptar los empleos de tiempo parcial con tendencia a crecer de acuerdo con el número de ellos; existe la obligatoriedad de reducir sus horarios laborales, postergar su formación académica y flexibilizar las condiciones en las plazas de empleo, lo que genera inequidad y desigualdad desde su propia posición; sin embargo, en algunos casos la maternidad es pospuesta hasta alcanzar metas profesionales. (Rodríguez y Fernández, 2010)

El liderazgo de la mujer en el mercado de trabajo según Salas (2018) sigue siendo un factor que presenta barreras para alcanzarse debido a que los empleadores consideran el género como vínculo hacia el análisis de las competencias y capacidades, sin considerar el impacto elevado que las mujeres causan en la productividad y en espacios demandantes de creatividad; como ejemplo se plantea el sector turístico en el que las mujeres promueven la empatía y la cooperación para interactuar con las personas.

Una demostración del liderazgo en Ecuador por parte de las mujeres es en las comunidades indígenas, en donde el sentido de organización permite que el dogmatismo étnico prime por encima del género, logrando que las mujeres demuestren sus capacidades para liderar bajo condiciones específicas de un cambio social enfocado en el aprendizaje de lo que requieren sus comunidades. (Molina, Samper y Mayoral, 2013)

Mientras que Gasteiz (2012) contextualiza que la brecha salarial refleja discriminación y desigualdad del mercado laboral, afectando de esta forma principalmente a la mujer. La brecha salarial puede tener varios causantes, asimismo su reducción prioriza un enfoque diferente en cada nivel. Por ello, se debe trabajar en lo siguiente:

- Discriminación directa
- Valor desempeñado del trabajo
- Estereotipos de géneros; conciliación y responsabilidad
- Cultura de la organización

Con ello, la Comisión Europea (2014) enfatiza sobre un riesgo de gran impacto que puede generar la brecha salarial entre hombres y mujeres; es que las mujeres obtienen menos ingresos en la trayectoria de su vida, lo que ocasiona que al momento de jubilarse sus pensiones sean más bajas y podría causar que se encuentren en riesgo de pobreza a la tercera edad.

2. Materiales y métodos

La investigación es aplicada, documental y descriptiva, debido a que se ajusta a una planificación que busca resultados concretos; es descriptiva porque permite señalar las particularidades del problema de investigación y documental porque se encuentra enfocada en la búsqueda y tratamiento de información generada a partir de estudios realizados sobre un hecho en particular.

La presente investigación se centra en el estudio de análisis de los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) referentes a la brecha salarial entre géneros, así como sus posibles causas, además de presentar la información en gráficos para una visión más didáctica. Asimismo, se utilizó diversas fuentes primarias, entre ellas la Constitución, en cuyas líneas se respalda la igualdad de salario tanto para hombres y mujeres, y un extenso número de fuentes secundarias de las cuales destacan libros y artículos científicos relacionados con la brecha salarial y la discriminación por género.

En Ecuador, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019) mide la discriminación salarial de acuerdo a los ingresos que perciben tanto hombres como mujeres y el resultado siempre se obtendrá en valores porcentuales, por lo que propone la siguiente fórmula que está disponible desde el 2007:

$$BS = \frac{ISPH - ISPM}{ISPH} \times 100$$

Detalle:

BS: Brecha Salarial por género

ISPH: Ingreso salarial promedio percibido por hombres

ISPM: Ingreso salarial promedio percibido por mujeres

Para el correcto análisis de la problemática planteada se ha convenido la elaboración de una tabla que denote las diferencias de salarios en los años de estudio para comprender la diferencia entre los ingresos que percibieron tanto hombres como mujeres y la creación de un gráfico estadístico en donde se detalle la variación porcentual entre 2007-2019.

3. Discusión y resultados

Las naciones que perciben ingresos elevados han logrado una disminución de la brecha salarial; las mujeres han encontrado un trabajo remunerado y existen rasgos de paridad de género; sin embargo, en otros países del mundo la inequidad es persistente y las mujeres tienen bajas probabilidades de posesionarse en una plaza laboral especialmente en países árabes, parte de Asia y norte de África, por lo que hasta 2019 la brecha salarial mundial se presentó en 27%. (OIT, 2019).

En países europeos la disminución de la brecha salarial se ha convertido en una prioridad y su objeto es modificar la percepción que tienen los ciudadanos de

acuerdo con los roles que se desempeñan en la cotidianidad, específicamente en ámbitos como la educación, el cuidado del hogar, trabajo y la sociedad general. La creación del Día Europeo de la Igualdad Salarial en marzo del 2011 ha consentido sensibilizar a las personas y lograr anualmente disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Una de las estrategias que se implementa es la creación de plazas laborales que permita aumentar la tasa de empleabilidad femenina. (Comisión Europea, 2014). En países como Finlandia, se promulgó el programa para la igualdad de salarios durante el período 2006-2015 que pretendió reducir la brecha de salarios entre un 15% y 20%, aplicando el principio de “igual salario para un mismo trabajo”, el programa consistía en el apoyo que se brindó a las mujeres para que culminen sus carreras académicas y las mejoras en los sistemas salariales (Comisión Europea, 2014).

En América Latina mantener una remuneración equitativa es considerado uno de los problemas más frecuentes, incluyendo el 44% de las mujeres que no alcanzan un equilibrio entre lo familiar y laboral. Para un mejor análisis se considera la segregación vertical que es conocida como techo de cristal al referirse a las mujeres que enfrentan situaciones adversas para obtener un puesto laboral de tipo superior, ya que en la realidad la mayoría de las mujeres ocupan cargos técnicos y de menor participación lo que les representa menores ingresos. La segregación horizontal se refiere a la forma tradicional de distribución de actividades entre hombres y mujeres, considerando los roles más significativos como el reproductivo para la mujer, siendo desvalorizadas profesional, social y financieramente (OIT, 2019).

De acuerdo con la OIT (2019) del total de personas que contaban con un trabajo en 2016, el 23.6% son personas que laboraban bajo su propia tutela; mientras que en la región el 18.5% de las mujeres activas laboralmente, eran trabajadoras sin remuneración o informales. Aquellas situaciones se deben a factores exclusivos de la zona Latinoamericana, como la falta de capital en las naciones, las barreras para acceder a créditos, los niveles de educación y otros.

Países en América Latina, han promulgado en sus constituciones el derecho a igual salario por igual valor del trabajo; sin embargo, en el ámbito real este derecho es inoperativo ya que no se plantean soluciones en otros ámbitos que beneficien a todos los sectores, lo que quiere decir que existe resistencia en la aplicación de la legislación. (OIT, 2019).

Bidegain (2016) muestra que en Latinoamérica la desigualdad laboral considera más factores como: la clase social, la raza, la etnia, los prejuicios de orientación sexual. La información de nuestra región abarca las políticas de equidad y la legislación en favor de la inclusión, sin embargo, contrariamente al objetivo se alcanzan disparidades de género que incluso muestran a las mujeres con mayor pobreza que los hombres; siendo

así que en 2014 por cada 100 hombres pobres existían 118 mujeres en iguales condiciones.

En un estudio llevado a cabo por Puebla (2018) se observa que, del total de empleados analizados, el 35,4% se encuentran compuestas por mujeres y el 64,6% restante por hombres, existiendo también una brecha a nivel global en el salario de \$13,5 o 1,9% a favor de los hombres. Al analizar el nivel de educación la brecha se encuentra en el 6,7% entre aquellos que no tienen educación superior, mientras que los que sí cuentan con estudios superiores, la brecha se encuentra en 34,1%, demostrando que a pesar de que las mujeres cuentan con este tipo de estudio se encuentran en desventaja en términos salariales frente a los hombres.

Con respecto a los rangos etarios las brechas son relativamente pequeñas hasta los 44 años, pero a partir de los 45 la brecha a favor de los hombres empieza a crecer, entre los 45 y 54 años la brecha es de \$64,4 u 8,2% y de 55 años o más la brecha se ubica en \$92,1 o 12,3%. Al realizar el análisis del estado civil, los hombres solteros ganan menos en relación con las mujeres solteras, brecha que se ubica en \$40,7 o 6,5%, pero al realizar el mismo análisis entre los trabajadores casados, la brecha salarial se presenta en favor de los hombres, siendo de \$69,2 u 8,8%.

Mientras que Uriguen, Martínez, & Carrión (2021) las diferencias salariales parecen ser, en gran medida, el resultado de otros factores, como las diferencias en las condiciones psicofísicas de hombres y mujeres, antecedentes culturales, tradiciones o hábitos.

En Ecuador la brecha salarial por género impacta en condiciones similares a toda Latinoamérica, pero con la aplicación y renovación de leyes se busca disminuir la inequidad laboral; en el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) el estado ecuatoriano promueve las garantías para que las mujeres accedan al empleo formal, a la educación y perciban remuneraciones justas, considerándose todas las medidas para que se disuelvan las desigualdades. Se estipula la prohibición de todo tipo de acto discriminatorio, violencia y acoso hacia la mujer en sus jornadas de labores.

En el artículo 43 el estado garantiza que las mujeres embarazadas y en periodos de lactancia no deben ser discriminadas en ningún contexto, sea educativo, social y/o laboral; y en el artículo 332 se constata la prohibición del despido y el derecho a la licencia por maternidad y paternidad, respaldando así los derechos reproductivos de las personas (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En Ecuador como aporte a la disminución de la brecha salarial se impulsó el plan de igualdad denominado Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017 que estuvo a cargo del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, este tipo de planes son mecanismos que promueven la manifestación del estado

hacia la planificación para la inclusión y transversalidad del género ya que el estado garantiza el alcance de igualdad para hombres y mujeres. (Naciones Unidas, 2017).

Las Naciones Unidas (2017) plantean mecanismos en pro de los avances tecnológicos para el Ecuador, así como la innovación académica para incluir a las mujeres y a las personas de la comunidad LGBTI en el contexto de profesionalizarlos en las áreas menos convencionales, para brindar mayores oportunidades. Los planes para la igualdad de género proponen medidas como el fortalecimiento y la mejora de los entes reguladores para garantizar salarios justos a las mujeres y conseguir el cierre de la brecha de género.

En Ecuador se han creado diferentes organismos para garantizar la disminución de la discriminación, en 1994 se creó la Comisaría de la Mujer y en ese año se decreta la ley de maternidad gratuita; en 1995 se emite una ley en contra de la violencia hacia la mujer. En la Constitución se encuentra implementado un esquema en favor de la paridad de género para la elección popular de los Asambleístas Nacionales. (Castillo y Salas, 2018)

En el texto de López y Sarmiento (2019) se menciona que la desigualdad en Ecuador es muy elevada, pero que su disminución es progresiva-lenta por lo que los organismos internacionales como las Naciones Unidas los impulsan a tomar decisiones para minimizar el problema. El índice de GINI en el 2018 se ubicó en 0.47 puntos lo que denotó desigualdad elevada en el país

4. Resultados

En Ecuador, durante el año 2019 el 65.3% del total de la población se encontraba en edad para trabajar siendo parte de la población económicamente activa, y de ellos, el 96.2% son personas empleadas; pero la disparidad referente al empleo por género varía en 96.7% para hombres y 95.4% para mujeres, siendo 1.3% la diferencia estadística; sin embargo, el pleno empleo en el país es de 44.8% para los hombres y 30.6% para mujeres (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019).

De acuerdo con el sexo de la persona en el 2019 las mujeres desempleadas oscilaban entre los 4.6 puntos porcentuales y 3.3 puntos porcentuales para los hombres; durante el mismo período el ingreso laboral promedio de los hombres era de 345.5 dólares mensuales mientras que una mujer por su trabajo percibió 292.7 dólares, debido a que los hombres trabajaban un aproximado de 40 horas semanales, mientras que las mujeres solo llegaban a 34 horas. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019)

Lo anterior se refiere a la disparidad de género en el mercado de trabajo denotándose una brecha salarial por género de 52.80 dólares además de constatarse diferentes jornadas de trabajo tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 1. Brecha salarial por género en Ecuador durante el periodo 2007 - 2019 (valores en USD).

AÑO	INGRESOS LABORALES		PORCENTAJE
	HOMBRE	MUJER	
2007	350,80	251,50	28,31%
2008	330,10	248,00	24,87%
2009	306,50	237,80	22,41%
2010	329,60	268,30	18,60%
2011	331,70	262,80	20,77%
2012	341,90	283,20	17,17%
2013	381,60	301,30	21,04%
2014	384,80	296,30	23,00%
2015	388,20	300,70	22,54%
2016	367,70	287,20	21,89%
2017	369,30	295,40	20,01%
2018	357,50	293,60	17,87%
2019	345,50	292,70	15,28%

Fuente: Autoría propia.

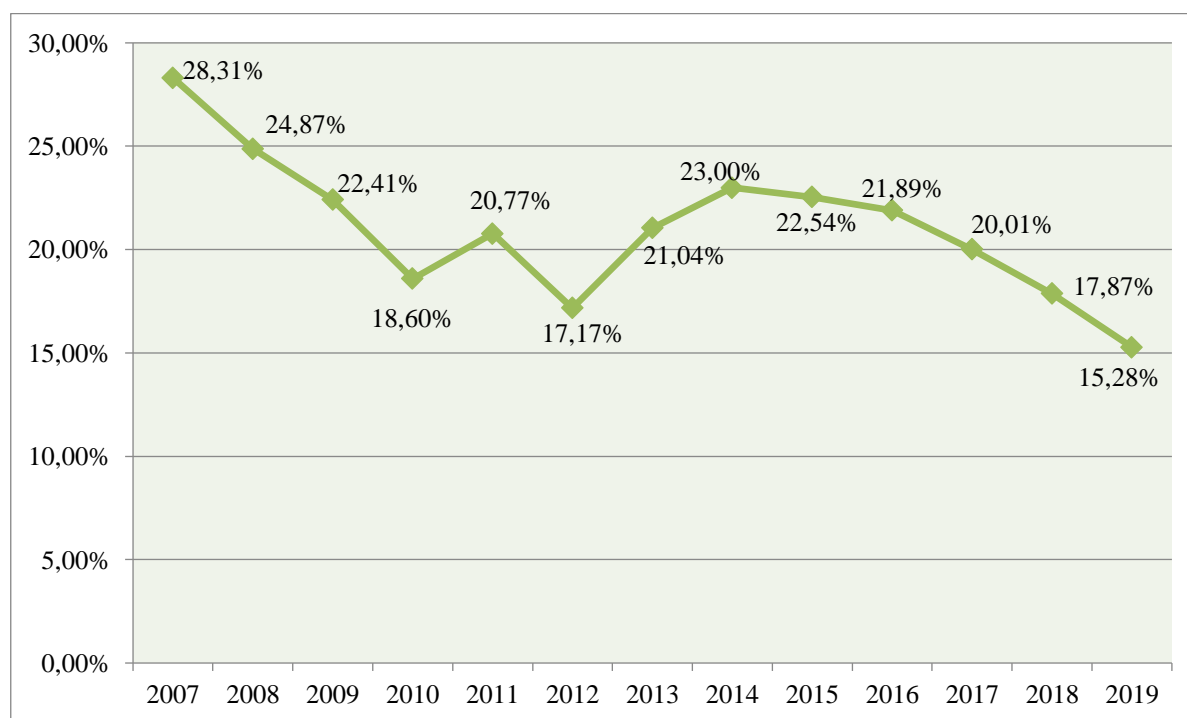


Figura 1. Brecha Salarial por género en Ecuador 2007 – 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo, INEC (2019)

De acuerdo con la tabla elaborada (tabla 1) se denota la brecha salarial en el periodo de estudio de 21,05% en promedio. De esta forma, empezando 2007, los hombres percibían un salario promedio USD 99, 3 más que las mujeres, presentándose una brecha salarial por genero de 28.31%.

Para el caso 2019, la brecha de salarios se ubicó en 15.28% en donde existió una diferencia de salarios de USD 52.80, siendo el porcentaje más bajo del periodo de estudio, en el que se infiere que la legislatura y todas las medidas aplicadas, han disminuido progresivamente la problemática.

En la figura 1, la brecha salarial por género ha sido un indicador fluctuante durante el periodo 2007-2019 ya que para el año 2009 la tasa de discriminación salarial era de 22.41 puntos porcentuales, sin embargo, en el siguiente período se presentó una significativa diferencia de 3.4% por debajo del año anterior y al año siguiente volvió a aumentar cerca de dos puntos porcentuales.

En el período comprendido entre 2014 y 2019, la problemática tuvo su punto más alto en 2014 presentándose en 23 puntos porcentuales pero debido a la aplicación de las medidas sugeridas por el gobierno y otros organismos, la brecha ha disminuido 7.72 puntos porcentuales, lo que representa una reducción de la brecha salarial de 33,56%.

5. Conclusiones

Luego del análisis y estudio de la brecha por salarios por género es conveniente concluir que el fenómeno no tiene una estructura definida para comprender la situación en Ecuador, donde aún existe mucho trabajo por hacer para brindar mayores facilidades a las mujeres para su adecuada inserción en el mercado laboral. Las brechas salariales promedio más amplias entre hombres y mujeres se identifican en aquellos que poseen educación superior, tienen más de 45 años y de estado civil casados.

En los países de mayor movilidad económica como los europeos, la brecha de género está disminuyendo de manera progresiva, aplicándose los mecanismos propuestos por los gobiernos y los planes de acción que la Comisión Europea ha dotado para la regulación de las contrataciones y el discernimiento de los puestos de trabajo. Los objetivos de los planes son varios, pero destacan la creación de plazas laborales mediante la innovación tecnológica garantizando la inserción laboral de la mujer.

En los países de América Latina, la situación varía en ciertos factores, ya que la conservación de los roles se mantiene y la mujer no posee apertura suficiente de desarrollo profesional al mantenerse ocupada en labores del hogar y cuidado familiar, sin embargo, la situación legislativa garantiza la inserción laboral y promulga el

respeto al derecho de reproducción sin afectar sus puestos de trabajo.

En Ecuador la situación laboral se ve enfocada hacia la equidad de género mediante la Constitución; de manera subjetiva aún persisten los prejuicios que impiden la inserción de la mujer en el ambiente laboral, no obstante, mediante las estadísticas de los organismos estatales se corrobora una disminución progresiva-lenta en la brecha de género.

Las acciones implementadas por grupos y organizaciones que respaldan los derechos de las mujeres han logrado que desde el 2007 al 2019 la discriminación salarial se reduzca alrededor de 46%, de todas formas, persiste una diferencia de USD 52 en el ingreso que perciben las mujeres con respecto a los hombres.

Finalmente, la discriminación salarial por género depende de varios factores no solo de tipo social sino también cultural, económico y político, por lo que las acciones aplicadas han disminuido considerablemente este fenómeno, pero aún existen variables de estudio no considerados en su totalidad, para disminuir de manera acelerada la brecha existente.

6. Referencias bibliográficas

- [1] Albuja, W., & Rodríguez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 13-41.
- [2] Araújo, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 287-315.
- [3] Basurto, J., & Ricaurte, C. (2016). Equidad de género en la docencia e investigación en el área de Guayaquil, Ecuador. *Mujeres en turismo*, 255-278.
- [4] Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Instituto Nacional de Estadística y Censos*, 1-25.
- [5] Bidegain, N. (2016). Desigualdades de género y brechas estructurales en América Latina. *Nueva Sociedad*, 50-57.
- [6] Blasco, E. (2018). La brecha salarial, factor de quiebra democrática. *Confederación sindical de CCOO*.
- [7] Botello, H., & López, A. (2015). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Ecuador. *Tendencias*, 77-98.
- [8] Busso, M., & Messina, J. (2020). La crisis de la desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada. *Banco Interamericano de Desarrollo*.

- [9] Castillo, J., & Salas, C. (2018). Estabilidad laboral y desigualdad del ingreso: una perspectiva de género. *Cuestiones Económicas*, 149-180.
- [10] Comisión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Publicaciones de la Unión Europea, 1-28.
- [11] Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Constitución de la República del Ecuador.
- [12] Folbre, N., & Hartmann, H. (1988). The rhetoric of self-interest: Ideology and gender in economic theory. En M. S. En Kalmer, *The Consequences of Economic Rhetoric*. Cambridge: Cambridge University Press.
- [13] Gallegos, R., Cuenca, A., & Ninunga, N. (2019). Violencia política contra las mujeres que ejercen cargos e elección popular en Ecuador. *Revista Electrónica de Estudios Penales y de la Seguridad*, 1-12.
- [14] Gasteiz, V. (2012). Brecha Salarial: Causas e Indicadores. *Emakunde*, Instituto Vasco de la Mujer, 1-147.
- [15] Hartmann, H. (1981). The Family as the Locus of Gender, Class and Political Struggle: The Example of Housework. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 6(3).
- [16] Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- [17] Lexartza, L., Chaves, M., Carceo, A., & Sánchez, A. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. *OIT Américas, Informes Técnicos*, 1-110.
- [18] 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.
- [19] Michele, P. (1992). *Feminism and Anti-Feminism in Early Economic Thought*. Edward Elgar: London.
- [20] Molina, F., Samper, L., & Mayoral, D. (2013). *LIDERAZGO FEMENINO*. Un análisis de las diferencias de género en la formación y desarrollo de asociaciones inmigrantes africanos. *Revista Internacional de Sociología*, 141-166.
- [21] Naciones Unidas. (2017). *Planes de Igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo*. Santiago: Naciones Unidas.
- [22] Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- [23] Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- [24] Puebla, D. (2018). Brechas salariales por género con un enfoque de ocupación y tamaño de empresa: Descomposición por cuantiles. *Analitika, Revista de análisis estadístico*, 16(2), 71-115.
- [25] Pulido, S. (2014). Liderazgo y Mujer. *DEDICA*, 273-283.
- [26] Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analitika - Revista de Análisis Estadístico*, 7-22.
- [27] Rodríguez, M., & Fernández, C. (2010). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 257-275.
- [28] Salas, A. (2018). Liderazgo femenino y felicidad en el trabajo: el papel mediador del intercambio líder-colaborador. *Búsqueda*, 146-164.
- [29] Sánchez, E., Sánchez, J., Sánchez, J., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *KOINONIA*, 39-63.
- [30] Thompson, K. (2012). *La Brecha Salarial Entre Hombres y Mujeres: La situación y los factores que influyen en la brecha en los alto cargos de trabajo en Chile*. Independent Study Project (ISP).
- [31] Zambrano, M., & Sanchez, D. (2015). Factores determinantes del salario del sector privado en el Ecuador para el año 2014: Un caso de estudio en la ciudad de Guayaquil. *Cuadernos de Economía*, 139-151.