

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v9i1>

Estudio de discriminación de género en el mercado laboral y sus implicaciones para la equidad salarial

Study of gender discrimination in the labour market and its implications for wage equity

Estudo da discriminação de género no mercado de trabalho e suas implicações na equidade salarial

Viviana Vanessa Aparicio-Izurieta ¹

vvaparicio23@est.ucab.edu.ve

<https://orcid.org/0000-0002-1417-2036>

Correspondencia: vvaparicio23@est.ucab.edu.ve

* **Recepción:** 11/01/2024 * **Aceptación:** 21/02/2024 * **Publicación:** 31/03/2024

1. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Venezuela.



Resumen

La participación de la mujer en el mercado laboral origina diferencia en las esferas sociales, políticas y económicas, existe cierto debate entre autores al mencionar la discriminación de género. El presente artículo es una reflexión sobre discriminación de género en el mercado laboral y sus implicaciones para la equidad salarial siendo su objetivo general. Por lo que se realizó una revisión de literatura tipo documental sobre el tema en bases de datos indexadas como Scielo, Scopus entre otros, para recopilar toda la información necesaria y actualizada para desarrollar el tema. Concluye A pesar de que las políticas de incorporación de la mujer al trabajo han tenido un impacto positivo, pero las condiciones no son suficiente para lograr la equidad, por lo que es importante reevaluar la situación de manera regular y continua para garantizar que los profesionales e investigadores estén elaborando políticas con un enfoque basado en la evidencia.

Palabras clave: discriminación; genero; empleo; brecha salarial; mercado laboral.

Abstract

The participation of women in the labor market creates a difference in the social, political and economic spheres, there is some debate among authors when mentioning gender discrimination. This article is a reflection on gender discrimination in the labor market and its implications for wage equity, being its general objective. Therefore, a documentary literature review was carried out on the subject in indexed databases such as Scielo, Scopus among others, to collect all the necessary and updated information to develop the subject. Concludes Although the policies for the incorporation of women into the workforce have had a positive impact, but the conditions are not sufficient to achieve equity, so it is important to reevaluate the situation regularly and continuously to ensure that professionals and researchers are developing policies with an evidence-based approach.

Keywords: discrimination; gender; employment; wage gap; labor market.

Resumo

A participação das mulheres no mercado de trabalho provoca diferenças nas esferas social, política e económica, existe algum debate entre os autores ao mencionar a discriminação de género. a

igualdade salarial. Para tal, foi realizada uma revisão bibliográfica do tipo documental sobre o tema em bases de dados indexadas como a Scielo, Scopus, entre outras, para compilar toda a informação necessária e atualizada ao desenvolvimento do tema. Conclui Embora as políticas de incorporação das mulheres no mercado de trabalho tenham tido um impacto positivo, as condições não são suficientes para alcançar a equidade, pelo que é importante reavaliar a situação de forma regular e contínua para garantir que os profissionais e investigadores estão a desenvolver políticas com base em evidências.

Palavras-chave: discriminação; género; emprego; disparidade salarial; mercado de trabalho.

Introducción

La discriminación laboral es considerada uno de los problemas más grandes que existe en la sociedad, y se manifiesta por la diversidad de culturas que existe, lo cual ha ido construyendo un prejuicio que genera una reacción de exclusión y subordinación especialmente con los indígenas y afrodescendientes (Rueda, 2020).

En ese mismo orden de ideas la discriminación en el mercado laboral se basa en teorías competitivas y no competitivas, exclusión por características de los pueblos originarios y explotación de empleados. Esto se refleja en desigualdades salariales y desempleo involuntario, afectando el desarrollo económico nacional.

Los estudios económicos en los últimos tiempos se han centrado en el desarrollo económico, para generar equidad entre los individuos, donde exista un mercado laboral decente, sin discriminación y se fomenten nuevas políticas públicas a favor de la inclusión laboral sin distinción de género, etnia, religión, etc.

Muchas referencias muy claro expresan que el tema de género y la participación de la mujer en el mercado laboral, provoca discusión en el ámbito económico y social, ya que, desde épocas históricas la mujer fue considerada como una empleada de bajo rendimiento a comparación del hombre (Buedo, 2015).

En la actualidad se pone de manifiesto la existencia de las desigualdades de género en el mercado de trabajo considerándose uno de los principales aportes del feminismo a las ciencias sociales. Se afirma que gracias a la detección de esas desigualdades se puede explicar mejor el cómo y por qué



las mujeres, aun a pesar del aumento de su actividad laboral, se ausentan o tienen una menor presencia que los hombres en ese mercado.

El agravamiento de estas desigualdades se refleja en el hecho de que los peores y más bajos salarios continúan dándose habitualmente entre las mujeres, al igual que sucede con los contratos temporales y el paro, incluido el de larga duración, etc. Y en la constatación de que el tiempo de trabajo y, en particular, la desregulación del tiempo de la jornada laboral aparece como una de las nuevas claves explicativas de la transformación de dichas desigualdades. No solo porque las mujeres continúan protagonizando masivamente los contratos a tiempo parcial sino porque la desregulación de la jornada laboral diaria está siendo la norma predominante.

En el marco de las observaciones anteriores, a ese agravamiento, se le suma la existencia de una creciente polarización en el propio colectivo de las mujeres ocupadas. Situación que emerge como novedad en la transformación de las desigualdades de género en el mercado de trabajo (Caballero, 2018; Rodríguez et al., 2023).

En el ámbito económico, se crean discusiones entre autores al mencionar la discriminación de género, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020) declara promover la igualdad de oportunidades y un mejor trato en el sistema laboral ya que las distinciones físicas, como el peso o altura de una persona no tienen efecto en el desempeño laboral, por lo contrario, las distinciones sociales como el estado marital, maternidad, etc., suelen afectar de manera directa las mujeres que a los hombres.

Godoy Rodríguez, (2021) hace referencia en su estudio lo planteado por Benería, (1981) pionera en analizar el trabajo de las mujeres y la dimensión que tiene el género en la misma, existe la gran necesidad de estudiar la importancia del género femenino en la cultura, sociedad e ideología, formando una discrepancia por la dimensión biológica, que no les permite ser consideradas en los campos políticos y socioeconómicos, finiquitando que las mujeres en la actividad laboral son escasas.

Bajo esa tesitura actualmente en el mercado laboral femenino existe una dinámica de cambios pudiendo ser el mejor camino para desbrozar las razones de la transformación de las desigualdades de género en ese mercado.

La presente investigación plantea una reflexión sobre discriminación de género en el mercado laboral y sus implicaciones para la equidad salarial siendo su objetivo general.

Desarrollo

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

Ante la situación planteada la discriminación por género ocasiona limitaciones en el desarrollo de una sociedad. Tiene relación directa con la economía de una nación ya que puede generar menor productividad, frenar el desarrollo de capacidades actuales y futuras y disminuir la institucionalidad. En América Latina, desafortunadamente, persiste una sociedad que limita el desarrollo de las mujeres, con menores oportunidades de acceso al mercado laboral, mayores probabilidades de encontrarse en desempleo y menores rangos de ingresos (Vásquez & Jaramillo, 2019).

Históricamente, la participación femenina ha ocurrido en el ambiente privado de la reproducción y de la vida familiar. Consecuentemente, las tareas que desempeñan las mujeres se desenvuelven alrededor del hogar: educación y cuidado de las/los hijos/os, salud y bienestar social, y la higiene. Muy por el contrario, las actividades del ámbito público son tanto histórica como estructuralmente masculinas. Como ya se ha señalado, la estructura societal fomenta la participación masculina en la vida pública y desanima a las mujeres a dejar el hogar o a perseguir carreras fuera de las áreas consideradas femeninas (Batthyány & Sanchez, 2020).

A partir de literaturas revisadas, hay un denominador común en que en el escenario de la desigualdad por género, es de fácil comprensión el aporte de las mujeres en los ingresos familiares, pueden llegar a ser significativos y en muchos casos a disminuir la pobreza, si son los correctos, precisando que la mujer gasta sus ingresos para el bienestar de sus hogares; la Directora Gerente del Fondo Monetario Internacional, declara la importancia de la mujer en el campo laboral, quién concluye que: “sí, el empleo de las mujeres se iguala a la de los hombres, las economías serían más



resilientes y el crecimiento económico sería mayor, pues atascar la brecha de desigualdad de género podría incrementar el PIB a un 35% en promedio”.

Según el Observatorio Económico Latinoamericano, (2019) la inserción laboral de la mujer desde sus orígenes se ha desarrollado de manera desigual, debido a los estereotipos sociales, que marcan una diferencia entre el trabajo que puede realizar un hombre y una mujer, esta discriminación está fijada por factores como: deficiencia en la preparación profesional o técnica, dedicación de la mujer a los quehaceres domésticos (que le podría restar concentración y productividad en el trabajo), resistencia física, entre otra.

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

Lo largo de los planteamientos hechos se puede plantear que desde tiempos remotos la discriminación de género 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 (Sanchez et al., 2021).

Según Benítez & Espinoza, (2018) la discriminación por parte de empleadores, la educación, la maternidad y otros factores causan la brecha salarial, que afectan a nivel moral, económico y geográfico, impactando de forma diferente en cada país. . Costumbre, diversidad y estilo de vida también influyen en la brecha salarial, junto con lineamiento políticos que deben asegurar la permanencia laboral y los derechos de los trabajadores. Aunque se ha intentado explicar la diferencia salarial a través del capital humano y productividad, la evidencia muestra que la discriminación es un factor determinante en la disparidad de salarios entre hombres y mujeres.

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.

En América Latina se señala que las mujeres 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. Con lo planteado se puede deducir que existen barreras que impiden el desarrollo pleno de las mujeres (Busso & Messina, 2020).

Es de particular atención que la región de América Latina y el Caribe (ALC) ha venido registrando cambios importantes en los papeles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres. En los últimos años se puede apreciar un aumento de la representación política, mayores niveles de educación y una participación laboral más elevada de las mujeres. Sin embargo, aún existen desafíos en términos de la inclusión laboral y de las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres (Frisancho & Queijo Von Heideken, 2022; Urquidi & Chalup, 2023).

La descripción de este panorama apunta que las mujeres experimentan una mayor explotación salarial y desigualdad en el trabajo 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.

Entre los factores que se pueden enunciar que influyen en la brecha salarial son:

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

Basurto & Ricaurte, (2016) en su estudio demostraron que 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.



Igualmente Salas, (2018) manifiesta que el liderazgo de la mujer en el mercado de trabajo 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.

La OIT, (2020) declara que una de las maneras en que se manifiesta la desigualdad de género es la persistencia de políticas, instituciones y procesos a nivel económico, político y sociocultural que garantizan la obtención de riqueza, poderío y posición social de un pequeño fragmento de la colectividad (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020).

Algunas consideraciones en el comportamiento de la desigualdad de género como un hecho social de algunos países de Latinoamérica

Las transformaciones socio-económicas emprendidas por la Revolución cubana a partir de 1959, han permitido diseñar y aplicar una estrategia de desarrollo que armoniza el crecimiento económico con el desarrollo social. En materia de empleo, la estrategia ha estado dirigida desde el primer momento, a procurar un empleo, con un ingreso decoroso a cada ciudadano apto para trabajar. Sin embargo, la realidad cubana demuestra que esta pretensión no ha sido satisfecha aún, y que producto a un enfoque de género no ajustado al principio de equidad y que responde al sistema patriarcal que históricamente se ha vivido, la mujer no es hoy, independiente económicamente en muchos casos (Suarez et al., 2017).

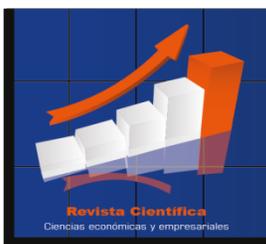
Panamá ha logrado algunos avances en el aumento de la participación laboral femenina, pero aún quedan desafíos importantes. Las mujeres enfrentan una mayor exposición al trabajo informal y ocupan menos puestos de alto rango, a pesar de las leyes y regulaciones destinadas a reducir la desigualdad de género. Cabe destacar que El Instituto Nacional de la Mujer y el ministerio de trabajo y desarrollo laboral se encuentran entre las organizaciones que trabajan para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Sin embargo, la desigualdad de género sigue siendo un desafío en el mercado laboral de Panamá, donde las mujeres están mejor preparadas académicamente que los hombres, pero no reciben la misma remuneración (Rodríguez et al., 2023).

En Paraguay, la fuerza laboral femenina se retira del campo para insertarse a ocupaciones del sector urbano, así también una característica peculiar fue la gran informalidad del empleo que persiste hasta la actualidad. No obstante, se señala que aun cuando la introducción al trabajo laboral de las mujeres es cada vez mayor, la diversificación en los diferentes tipos de ocupación es escasa. La discriminación salarial existente no es tan visible por el fenómeno de la segregación ocupacional, esto quiere decir que las mujeres no ocupan los mismos puestos que los hombres, ya que trabajan en empleos de menor prestigio y que les retribuye menor ingreso y esto porque las capacidades y aptitudes de los hombres son valorizados en mayor proporción que las de las mujeres y es aquí donde radica el concepto de la discriminación.

Ortiz, (2017) recomienda en su investigación fortalecer e incentivar proyectos de las instituciones estatales, empresas privadas y la sociedad en general que beneficien a la mujer en su entrada y permanencia de forma igualitaria en el mercado de trabajo.

En Colombia a pesar del incremento sustancial de la participación de las mujeres en el mercado laboral en las últimas décadas, la población femenina continúa experimentando problemas de desigualdad, inequidad e invisibilidad; fruto de la construcción histórico cultural que ha asignado roles, atributos y responsabilidades a la mujer de acuerdo con su condición biológica y reproductiva.

En ese mismo orden de ideas a finales del 2019, las mujeres contaban con una tasa global de participación (TGP) de 53,1 %; posicionándose 20,7 puntos porcentajes (pps) menor a los de su contraparte masculina. Cuando las mujeres logran ingresar al mercado laboral, experimentan una tasa de desempleo más alta que los hombres, llegando a una brecha de 5,35 pps entre ambos. Se debe destacar que durante los últimos diez (10) años, la brecha entre la tasa de desempleo femenina y masculina solo ha disminuido en 1,05 pps; a favor de los hombres (DANE, 2019). Por su parte, las mujeres ocupadas se encuentran mayoritariamente en sectores económicos que tradicionalmente han sido doméstico, las diferencias son abismales: el 96,5 % de los trabajadores domésticos son mujeres. Adicional, la tasa de informalidad femenina llegó a 48,7 %, mientras que los hombres reportaban un 44,2 % durante el mismo periodo. Las actividades económicas en donde se concentra la mayoría de la población femenina, descritas anteriormente, se caracterizan por ser al mismo tiempo informales (DANE, 2019).



De acuerdo con el DANE y ONU (2019), las brechas entre salarios oscilan entre 37 pps y 19 pps de acuerdo con el nivel educativo para el año 2019. Si tanto el hombre como la mujer tienen menor nivel educativo, esta última recibiría sólo 63 pesos por cada 100 pesos que recibe su contraparte. En caso contrario, si ambos cuentan con un nivel alto de educación, las mujeres reciben 81 pesos por cada 100 pesos que recibe el hombre (Departamento Administrativo Nacional de Estadística y Organización de Naciones Unidas Mujeres, 2019).

En este escenario económico de crecimiento, las condiciones del mercado laboral favorecen a la población masculina.

En Ecuador, al igual que en la región, las mujeres tienen menor participación laboral que los hombres. Esto está relacionado con factores como la escolaridad, fecundidad y conciliación del ámbito laboral con el familiar. Cabe señalar que Ecuador es uno de los países con mayor número de hijos por mujer (2 y 3 hijos) y que el mercado laboral del país penaliza la maternidad de las ecuatorianas (Maldonado & Peña, 2020)

Se ha constatado en investigaciones realizadas que en Ecuador aún no hay equidad de género en el mercado laboral. La brecha de género por ingreso en el mercado laboral persiste y en parte se explica por elementos no observables, mayormente atribuibles a la discriminación; como los estereotipos y las normas de género.

Marcus, (2018) manifiesta que las normas de género aportan a la reproducción de los vínculos de poder de género y, por consiguiente, a las desigualdades de género en diversos ámbitos -como el económico, social y político. Las normas de género influyen en la inserción laboral y en las experiencias de las mujeres en el ámbito laboral formal e informal y guían hacia pautas laborales que desfavorecen a las mujeres, como la segregación laboral a razón de género y mayor presencia en trabajos con remuneraciones deficientes.

Aportes proporcionados por instituciones como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) reflejan que la inequidad de género en el mercado laboral de Ecuador revela que, en los últimos años, ha habido un retroceso con respecto a la equidad, ya que para 2018 y 2019 el índice de inequidad de género varía negativamente en -0.57 % y -5.63 %, respectivamente. Al respecto, se debe considerar que los

resultados presentados hasta 2019 en cuanto a desigualdad, posterior-mente, experimentan un deterioro más acentuado por la pandemia de COVID-19 (Herrera, 2023).

Ecuador ocupa el puesto 48 en igualdad de género; el 74 en el tema de oportunidades y participación económica para las mujeres; y el 56 en asistencia educativa para las mujeres. Además, en el plano regional ocupa apenas el puesto 13 de 25 países en igualdad entre hombres y mujeres. En ese mismo orden de ideas a pesar del creciente interés sobre la desigualdad salarial de género, pocas investigaciones se han dedicado específicamente a este problema en el Ecuador. Sin embargo, los escasos resultados apuntan hacia la presencia de discriminación en el mercado laboral ecuatoriano. Vale la pena mencionar que la mayoría de estas investigaciones abordan el problema desde un enfoque meramente descriptivo (Linthon & Méndez, 2021).

A pesar de los recientes avances en igualdad de género en el mercado laboral, el género es un factor importante a la hora de encontrar trabajo, teniendo en cuenta que la ley establece que ningún ser humano tiene que ser discriminado.

La constitución de la República dice: Cito (...)

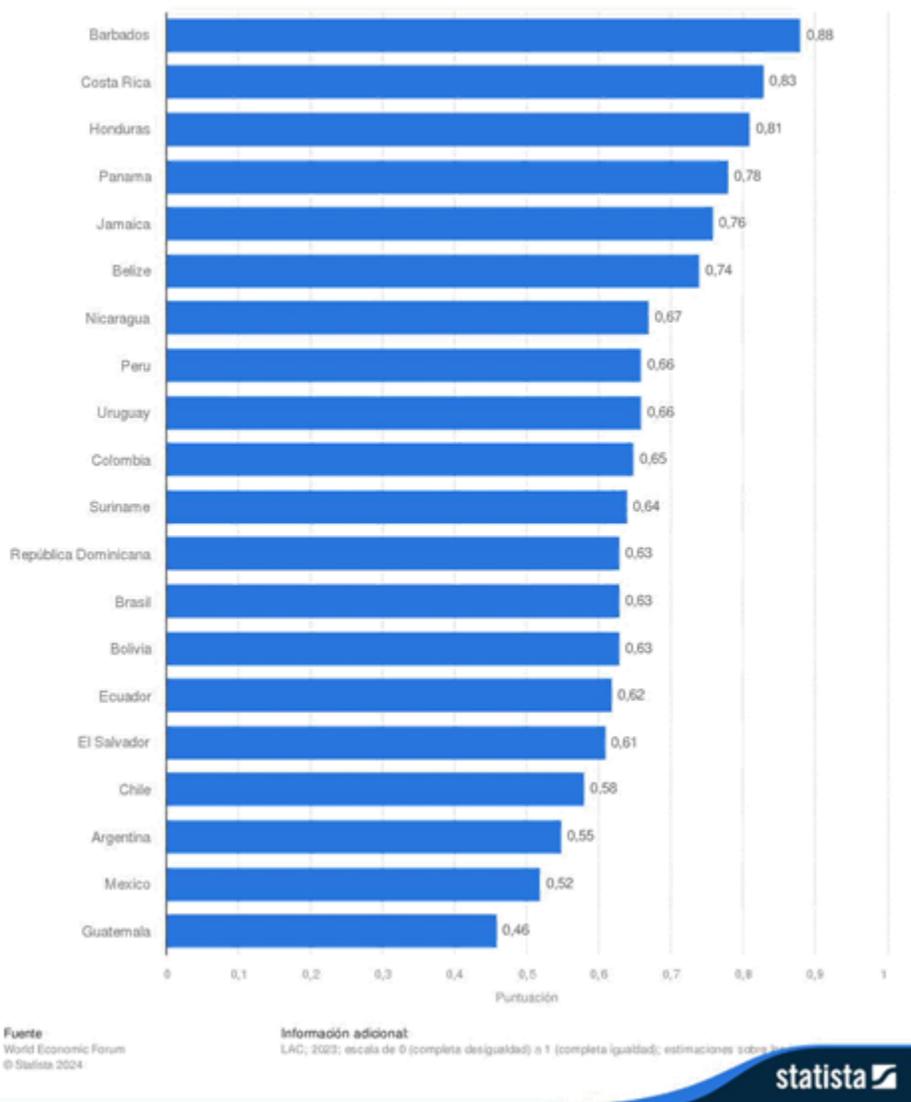
Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Según el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, Nicaragua es el país con mayor paridad entre hombre y mujeres, seguido por Costa Rica y Jamaica. El índice evalúa la igualdad en áreas clave como la salud, educación, economía y política y sugiere que América Latina podría alcanzar la equidad de género en aproximadamente 53 años. A pesar de avances en niveles educativos femeninos, la región aún enfrenta desafíos en cuanto a oportunidades económicas equitativas para las mujeres, con disparidades en la informalidad laboral, brecha salarial y distribución de tareas de cuidado no remuneradas en países como México, Argentina y Chile (World Economics Forum, 2024b).

Estudio de discriminación de género en el mercado laboral y sus implicaciones para la equidad salarial

A continuación, según el World Economic Forum, se da a conocer, el índice de brecha salarial de género en los países seleccionados de América Latina y el Caribe 2023.

Índice de la brecha salarial de género en países seleccionados de América Latina y el Caribe en 2023

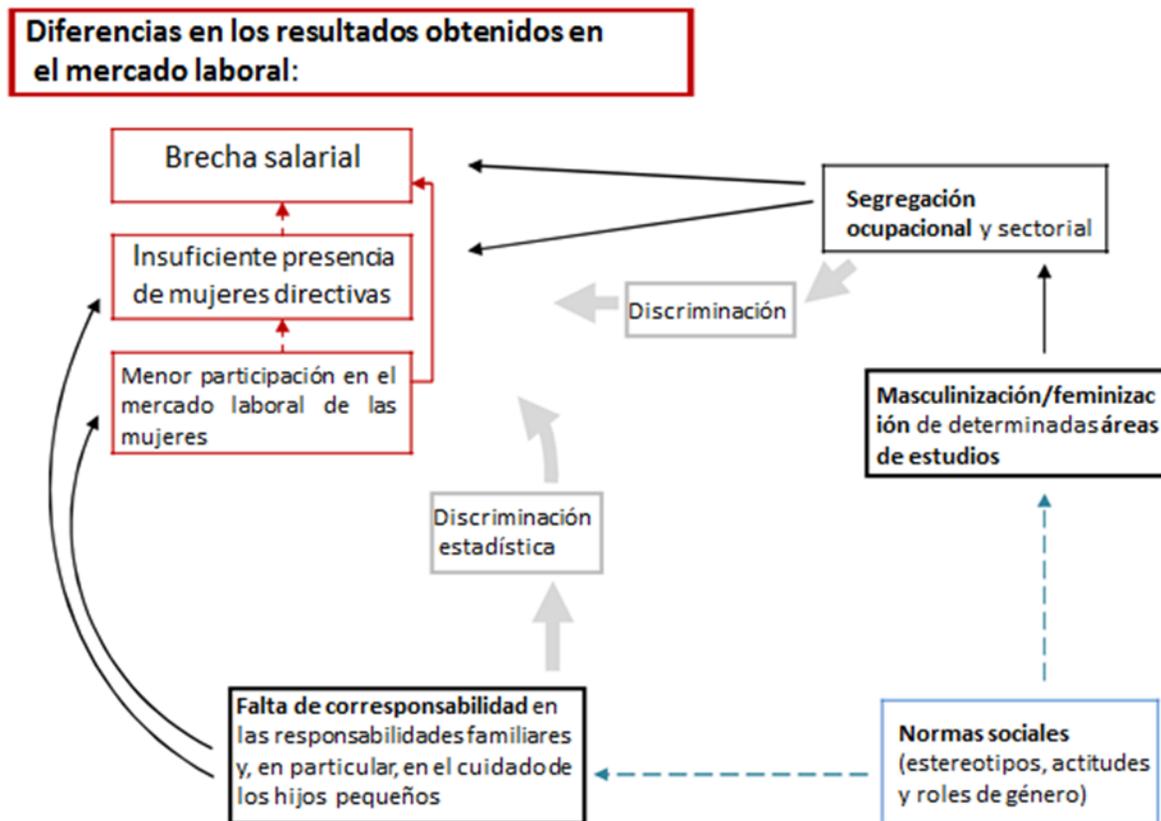


Fuente: (World Economics Forum, 2024a)

Como se observa en el gráfico 1 en 2023, Barbados tuvo el mejor índice de brecha de género en ingreso en América Latina y el Caribe, mientras que Guatemala tuvo el peor. La región logró

mejorar su puntaje general de igualdad de género en 1,7 puntos porcentuales en comparación con el año anterior. Se estima que con la misma tendencia, América Latina y el Caribe necesitará 53 años para alcanzar la paridad de género (World Economic Forum, 2024a).

Fernandez, (2015) en su curso de Economía y Género realiza una valoración de las últimas causas que ocasionan las diferencias entre hombres y mujeres en los resultados alcanzados en el mercado laboral.



Fuente : (Fernandez Cornejo, 2015)

Bucaram et al., (2023) en su estudio analizó la discriminación de género en el mercado laboral de los graduados de la Facultad de Economía Agrícola de la Universidad Agraria de Ecuador, mediante la aplicación de un modelo semi-logarítmico, en conjunto con la corrección de sesgos de Heckman y la descomposición de Oaxaca-Blinder, se evidenció la existencia de brechas salariales. Entre los principales resultados se evidenció la existencia de una brecha salarial entre los graduados



del 8,4%; donde el 56% se encuentra explicada por factores no observables atribuibles a la discriminación. Se concluye que los años de educación, experiencia, género, edad, nivel de instrucción del graduado, nivel de instrucción del padre y el tipo de jornada son determinantes significativos del ingreso entre los graduados.

Ortiz et al., (2017) realizó una investigación con la finalidad determinar si el género es una de las causas del desempleo en el sector servicios de Ambato Ecuador. Demostró la existencia de una relación significativa entre el género y la causa de desempleo en el sector servicios de Ambato; es decir que las causas por las que una persona se encuentra desempleada se relacionan de manera directa al género. Por un lado, la principal causa para las mujeres es la discriminación, mientras que para los hombres es la escasa demanda laboral en el sector servicios. Esto demuestra que el paradigma de la asignación de tareas de acuerdo al género se mantiene y genera discriminación al dejar de lado las capacidades y aptitudes de las personas (Ortiz et al., 2017).

Rueda, (2020)) en su estudio determinó la existencia de discriminación laboral en el Ecuador hacia la etnia indígena, tomando los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) compilados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Antes de concluir este trabajo no se puede dejar de mencionar los estudios sobre la brecha de género en el mercado laboral por Claudia Goldin, profesora del departamento de Economía de la Universidad de Harvard. Por lo cual se le otorgó el Premio Nobel de Economía 2023. Su labor ha contribuido a conocer las causas de la brecha género. Un diagnóstico que sin duda será esencial para que las futuras generaciones de economistas encuentren una solución.

Se presentan varios títulos de su autoría de la última década, entre ellos.

- Goldin, (2015) Hours Flexibility and the Gender Gap in Pay https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_equalpay-cap.pdf
- Goldin, & Mitchell, (2017). “The New Lifecycle of Women’s Employment: Disappearing Humps, Sagging Middles, Expanding Tops,” Journal of Economic Perspectives 31(1): 161-82.
- Career & Family: Women’s Century-Long Journey toward Equity (2021). Princeton University Press.

- Goldin, (2023) Why Women Won, NBER Paper n°31762, October 2023 (Collado, 2023; Universidad Autonoma de Madrid, 2023).

Indicadores económicos y financieros sobre la discriminación de género en el mercado laboral en Ecuador

A continuación, se presenta una tabla que ilustra una variedad de indicadores económicos y financieros que reflejan la situación de la discriminación de género en el ámbito laboral en Ecuador. Estos datos, que son estimaciones y pueden fluctuar según el año y la fuente de información, son reveladores de una realidad compleja y multifacética.

Tabla 1. Situación de la discriminación de género en el ámbito laboral en Ecuador

Indicador	Descripción	Porcentajes	Fuentes
Tasa de participación laboral	Porcentaje de hombres y mujeres en la fuerza laboral.	Hombres: 74% Mujeres: 50%	INEC (2023)
Tasa de desempleo	Porcentaje de personas desempleadas en la población activa, desagregado por género.	Hombres: 4.2% Mujeres: 6.5%	INEC (2023)
Ingreso promedio mensual	Comparación de ingresos promedio mensuales entre hombres y mujeres en diferentes sectores.	Hombres: \$600 Mujeres: \$450	INEC, Ministerio de Trabajo (2023)
Brecha salarial de género	Diferencia en el ingreso promedio entre hombres y mujeres, expresada como un porcentaje.	25%	OIT (2023)
Tasa de empleo informal	Porcentaje de trabajadores informales en el mercado laboral, desagregado por género.	Hombres: 60% Mujeres: 70%	INEC (2022)
Acceso a educación superior	Tasa de graduación de hombres y mujeres en educación superior.	Hombres: 30% Mujeres: 40%	Ministerio de Educación (2023)
Representación en posiciones directivas	Porcentaje de hombres y mujeres en puestos de liderazgo y gestión en empresas y organizaciones.	Hombres: 80% Mujeres: 20%	INEC, estudios de empresas (2022)
Acceso a capacitación y formación	Porcentaje de hombres y mujeres que reciben capacitación laboral, desagregado por género.	Hombres: 50% Mujeres: 30%	Ministerio de Trabajo (2022)



Tasa de maternidad y empleo	Impacto de la maternidad en la tasa de empleo y el ingreso de mujeres.	30% de mujeres en edad laboral se ven afectadas	INEC, estudios académicos (2023)
Discriminación en contratación	Porcentaje de mujeres y hombres que reportan haber experimentado discriminación en procesos de contratación.	Hombres: 15% Mujeres: 35%	OIT, encuestas de percepción (2023)

Los datos presentados revelan una disparidad de género profundamente arraigada en el mercado laboral ecuatoriano, cuyas implicaciones para la equidad salarial son innegables. Por un lado, la participación laboral masculina se sitúa en un robusto 74%, mientras que las mujeres luchan por alcanzar un escuálido 50%, sugiriendo una notable subrepresentación en el ámbito laboral. Por otro lado, la tasa de desempleo se manifiesta como un factor desalentador, con un 6.5% de mujeres desempleadas, en contraposición al 4.2% de hombres, lo que evidencia una mayor vulnerabilidad para las trabajadoras.

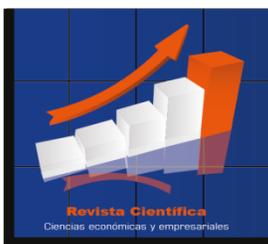
Además, la alarmante brecha salarial de un 25% no solo refleja desigualdades en ingresos, sino también la existencia de barreras que impiden el acceso equitativo a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. La representación en puestos de liderazgo es aún más preocupante, con un abrumador 80% de hombres ocupando estos roles en comparación con un escaso 20% de mujeres, limitando así su influencia en la toma de decisiones clave dentro de las empresas y organizaciones.

No obstante, un rayo de esperanza se vislumbra en el acceso a la educación superior, donde el 40% de las mujeres se gradúan, superando al 30% de los hombres. Sin embargo, la elevada tasa de empleo informal, que afecta especialmente a las mujeres (70%), plantea un desafío considerable, ya que muchas se encuentran laborando en condiciones precarias, perpetuando la desigualdad.

Estos indicadores subrayan la imperiosa necesidad de implementar políticas que promuevan la equidad de género en el mercado laboral. Tales medidas deben centrarse en la reducción de la brecha salarial, el aumento de la representación femenina en puestos de liderazgo y la formalización del empleo informal. Solo a través de un compromiso decidido hacia la igualdad de género podremos avanzar hacia un mercado laboral más justo y equitativo en Ecuador.

Propuesta para la equidad de género en el mercado laboral en Ecuador

Propuesta	Descripción	Medios de Verificación
Igualdad Salarial	Implementar leyes que aseguren la igualdad salarial y mecanismos de seguimiento efectivos.	Informes de cumplimiento de la legislación laboral.
Capacitación Profesional	Establecer programas de formación que empoderen a las mujeres, fortaleciendo sus habilidades laborales.	Registros de participación en programas de capacitación.
Fomento del Empleo Formal	Crear incentivos robustos para que las empresas formalicen el empleo, asegurando condiciones dignas.	Estadísticas de empleo formal versus informal.
Concienciación sobre Discriminación	Desarrollar campañas educativas incisivas sobre la importancia de la equidad de género en el ámbito laboral.	Encuestas de percepción y conocimiento, antes y después de la campaña.
Conciliación Trabajo-Familia	Promover políticas de conciliación, tales como horarios flexibles y licencias equitativas para todos los padres.	Datos sobre uso de licencias y encuestas de satisfacción laboral.
Redes de Apoyo y Mentoría	Establecer redes de apoyo y mentoría que ofrezcan orientación y respaldo a mujeres en el entorno laboral.	Evaluaciones de programas de mentoría y testimonios de participantes.
Revisión de Políticas Públicas	Realizar auditorías exhaustivas en las políticas de contratación del sector público, asegurando inclusión.	Informes de auditoría y análisis de contratación desagregados por género.
Investigación y Monitoreo	Fomentar estudios continuos sobre discriminación de género y evaluar el impacto de las políticas implementadas.	Publicación de estudios y análisis de datos laborales.



Implementación

Acción	Descripción	Medios de Verificación
Colaboración Multisectorial	Involucrar de manera activa a gobiernos, empresas y organizaciones civiles en la ejecución de iniciativas.	Actas de reuniones y acuerdos de colaboración.
Financiamiento	Asegurar la asignación de recursos necesarios para la implementación efectiva de las acciones propuestas.	Informes de asignación de recursos y presupuestos aprobados.
Evaluación de Impacto	Establecer mecanismos rigurosos de monitoreo para medir resultados y ajustar políticas según sea necesario.	Informes de evaluación y seguimiento de indicadores clave.

Conclusiones

A pesar de que las políticas de incorporación de la mujer al trabajo han tenido un impacto positivo, pero las condiciones no son suficiente para lograr la equidad, por lo que es importante reevaluar la situación de manera regular y continua para garantizar que los profesionales e investigadores estén elaborando políticas con un enfoque basado en la evidencia.

Realizar un estudio de discriminación de género en el mercado laboral en América Latina requiere una adaptación de las metodologías estándar a las particularidades de la región. Utilizar fuentes de datos adecuadas, realizar un análisis descriptivo detallado, aplicar técnicas econométricas robustas y considerar las características económicas y culturales de la región son pasos fundamentales para obtener resultados precisos y relevantes.

La evaluación de los indicadores económicos y financieros sobre la discriminación de género en el mercado laboral de Ecuador pone de manifiesto la persistente desigualdad que enfrentan las mujeres en diversos aspectos del ámbito laboral. A pesar de que las mujeres alcanzan tasas de graduación en educación superior superiores a las de los hombres, su participación en la fuerza laboral sigue siendo alarmantemente baja, con un 50% en comparación con el 74% de los hombres. La brecha salarial de un 25% resalta una desigualdad estructural que no solo refleja discriminación en las contrataciones y promociones, sino también un acceso limitado a oportunidades de capacitación.

Asimismo, el alto porcentaje de empleo informal entre las mujeres (70%) indica que muchas trabajan en condiciones precarias, lo que agrava aún más su situación de vulnerabilidad. La escasa representación de mujeres en posiciones directivas (20%) limita su capacidad de influencia en la toma de decisiones, perpetuando un ciclo de exclusión.

Ante estos hallazgos, es urgente que Ecuador implemente políticas integrales y efectivas que promuevan la equidad de género en el mercado laboral. Esto incluye establecer leyes para garantizar la igualdad salarial, fomentar la formalización del empleo, crear programas de capacitación para mujeres y desarrollar campañas de concienciación sobre la discriminación de género. Solo a través de un compromiso genuino con la igualdad de género se podrá avanzar hacia un mercado laboral más justo y equitativo, que no solo beneficie a las mujeres, sino que también impulse el desarrollo económico y social del país en su conjunto.

Referencias

- Basurto Barcia, J., & Ricaurte-Quijano, C. (2016). Equidad de género en la docencia e investigación en el área de Guayaquil, Ecuador. *Estudios y Perspectivas En Turismo*, 25(3), 255–278.
<http://ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=117686384&lang=es&site=eds-live>
- Batthyány, K., & Sanchez, A. (2020). Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género: el impacto de la pandemia en los cuidados, el mercado de trabajo y la violencia en América Latina y el Caribe. *Astrolabio*, 25, 1–21.
<https://doi.org/10.55441/1668.7515.n25.29284>
- Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. In *Cuadernos de Trabajo Temáticos* (Issue 6). Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC).
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf
- Bucaram Leverone, R., Quinde Rosales, V., Quinde Rosales, F., & Vera Pianda, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la



- Universidad Agraria-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 29, 101-112.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40450>
- Buedo Martínez, S. (2015). MUJERES Y MERCADO LABORAL EN LA ACTUALIDAD, UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: GENÉRICAMENTE EMPOBRECIDAS, PATRIARCALMENTE DESIGUALES. *RES, Revista de Educación Social*, 21, 47.
- Busso, M., & Messina, J. (2020). *The Inequality Crisis: Latin America and the Caribbean at the Crossroads* (Matías Busso & J. Messina (eds.)). Inter-American Development Bank.
<https://doi.org/10.18235/0002629>
- Caballero, D. (2018). El capital y la condición de mujeres. *Tareas Centro de Estudios Latinoamericanos "Justo Arosemena"*, 158, 1–3.
- Collado, C. C. (2023). *LAS MUJERES Y EL GÉNERO COMO SUJETO Y OBJETO DE LA CIENCIA ECONÓMICA: UNA OPORTUNIDAD POR ABRIR, UNA BRECHA POR CERRAR*. 135–138.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística y Organización de Naciones Unidas Mujeres. (2019). *Boletín estadístico*. ONU.Mujeres.
- Fernandez Cornejo, J. (2015). *Economía y género. Presentaciones y Material de Apoyo*.
- Frisancho, V., & Queijo Von Heideken, V. (2022). *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth*. <https://doi.org/10.18235/0004042>
- Gasteiz, V. (2012). *Brecha Salarial: Causas e Indicadores*. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- Godoy Rodríguez, G. C. (2021). *Brechas salariales y género en el Ecuador del año 2011-2018*. (Tesis de Grado). UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD.
- Herrera, E. (2023). *Inequidad y Discriminación de Género en el Mercado Laboral de Ecuador, Periodo 2010-2019*.
- Linthon-Delgado, D. E., & Méndez-Heras, L. B. (2021). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 17(1), 1–25.
<https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>

- Maldonado, J., & Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *CUESTIONES ECONOMICAS*, 1–50. <https://doi.org/10.47550/RCE/30.2.1>
- Marcus, R. (2018). *The norms factor Recent research on gender, social norms, and women's economic empowerment*. International Development Research Centre This.
- Observatorio Económico Latinoamericano. (2019). *Género en la economía*. Observatorio Económico Latinoamericano.
- Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo. In *Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas*. <https://www.un.org/development/desa/publications/world-population-prospects-the-2017-revision.html>
- Ortiz-Valverdi, N.-M. (2017). Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo. *Población y Desarrollo*, 23(44), 2–15. [https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2017.023\(44\)002-015](https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2017.023(44)002-015)
- Ortiz Román, H. D., Alvarez, E. M., & Barrera, C. D. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes-Fipen*, 18, 277–291. <https://doi.org/10.21710/rch.v18i0.311>
- Rodríguez, R., López, Y., Vargas, Y., Canto, A., Romero, J., & Cisneros A., C. L. (2023). Discriminación laboral de género. Desafíos presente y futuro. *Revista Semilla Científica*, 4, 192–205. <https://doi.org/10.37594/sc.v1i4.1268>
- Rueda Miranda, T. M. (2020). *Etnia y discriminación laboral; caso indígena en el Ecuador período 2010-2018*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Chimborazo.
- Salas-Vallina, A. (2018). Liderazgo femenino y felicidad en el trabajo: el papel mediador del intercambio líder-colaborador. *Búsqueda*, 5(21), 146–164. <https://doi.org/10.21892/01239813.417>
- Sanchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial: exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48–55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Suarez Suarez, L., Pacheco Suárez, Y., & Hernández Arencibia, L. (2017). La inserción al empleo con enfoque de equidad de género. *Revista Estudios Del Desarrollo Social*, 5(2), 174–184.



- Universidad Autónoma de Madrid. (2023). *Goldin, Nobel de Economía 2023 por sus estudios sobre la brecha de género en el mercado laboral*. Universidad Autónoma de Madrid. <https://www.uam.es/uam/vida-universitaria/bibliotecas/biblioteca-economicas/noticias/nobel-economia-2023>
- Urquidi, M., & Chalup, M. (2023). *Brecha-de-ingresos-laborales-por-género en América Latina y el Caribe : Un análisis de sus componentes* (Nota Técnica). BID. Banco Iberoamericano de Desarrollo. <http://www.iadb.org>
- Vásquez, J. R., & Jaramillo, W. A. (2019). La Discriminación de Género en el Mercado Laboral Ecuatoriano: Oportunidades y Desafíos. *Cuestiones Económicas*, 29(1), 1–18. <https://doi.org/10.47550/rce/29.1.5>
- World Economic Forum, S. (2024a). *América Latina: índice de brecha salarial de género por país 2023*. Statista. <https://es.statista.com/estadisticas/1226206/indice-brecha-salarial-genero-america-latina-caribe-pais/>
- World Economic Forum, S. (2024b). *Índice de la brecha de género en Latinoamérica y el Caribe en 2023*. Statista. <https://es.statista.com/estadisticas/1345768/indice-de-la-brecha-de-genero-latinoamerica-caribe/>

©2024 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).