



NOTA TÉCNICA N° IDB-TN-2807

Brecha de género en los ingresos laborales en Ecuador

un análisis de su evolución en el periodo 2000-2021

Manuel Urquidi
Miguel Chalup
Liliana Serrate

Banco Interamericano de Desarrollo
División de Mercados Laborales

Noviembre de 2023



Brecha de género en los ingresos laborales en Ecuador

un análisis de su evolución en el periodo 2000-2021

Manuel Urquidi
Miguel Chalup
Liliana Serrate

Banco Interamericano de Desarrollo
División de Mercados Laborales

Noviembre de 2023

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

Urquidi, Manuel.

Brecha de género en los ingresos laborales en Ecuador: un análisis de su
evolución en el periodo 2000-2021 / Manuel Urquidi, Miguel Chalup, Liliana
Serrate.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2807)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Wages-Women-Ecuador. 2. Sex discrimination in employment-Ecuador. 3.
Wage differentials-Ecuador. 4. Equal pay for equal work-Ecuador. I. Chalup,
Miguel. II. Serrate, Liliana. III. Banco Interamericano de Desarrollo. División de
Mercados Laborales. IV. Título. V. Serie.

IDB-TN-2807

Clasificación JEL: J16, J31, J71.

Palabras claves: economía de género, diferencias salariales, discriminación de
género.

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una
licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO
(<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y
condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que
surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la
OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse
amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones
Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al
reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y
requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan
el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Brecha de ingresos laborales por género en Ecuador: un análisis de su evolución en el periodo 2000 a 2021*

Manuel Urquidi, Miguel Chalup y Liliana Serrate [▲]

Resumen

La brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres en América Latina es un obstáculo para lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible. En Ecuador, si bien no se observa una brecha pronunciada en ingresos a nivel agregado, se aprecia que persiste una brecha no explicada. A pesar de que las mujeres, en muchos casos, tienen un mejor perfil laboral que los hombres, su nivel de ingresos no refleja ese mejor perfil laboral, lo que sugiere la existencia de sesgos de género. También se aprecia que la brecha total existe entre trabajadores del sector informal, en el área rural y en trabajadores por cuenta propia. Además, se percibe una diferencia de ingresos heterogénea, pero a favor de los hombres en la mayoría de las ocupaciones.

Para analizar la brecha de ingresos laborales por género en Ecuador entre 2000 y 2021 se utilizaron las Encuestas Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador (INEC) y armonizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Se presentan dos metodologías para estimarla: la descomposición Blinder-Oaxaca y la de Ñopo.

El análisis en el tiempo de más de dos décadas muestra una reducción de la brecha de total ingresos laborales en el periodo analizado, y al mismo tiempo parece apuntar a la existencia de discriminación de género. Esto indica que se requieren esfuerzos adicionales para comprender esta disparidad.

El análisis muestra que, si bien la brecha total se ha reducido, como en muchos otros países de la región, la reducción de la brecha total en general está asociada a la brecha explicada, y no a una reducción de la brecha no explicada que se mantiene en el tiempo.

Clasificación JEL: J16, J31, J71.

Palabras claves: Economía de género, diferencias salariales, discriminación.

* Las opiniones expresadas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de los autores. Agradecemos los valiosos comentarios de Solange Sardan, Nicolas Campos, Delina Otazú y Mónica Pacheco; el apoyo de María del Mar Zamora en la preparación de la reseña de la literatura específica a brecha de ingresos en Ecuador; las revisiones técnicas y comentarios de Osmel Manzano, Wladimir Zanoni, David Kaplan, Georgina Gómez y Carlos Foronda. Debido a que este estudio es parte de una serie de análisis por países, algunas partes de este pueden ser similares entre distintos documentos.

[▲] Banco Interamericano de Desarrollo.

Introducción

En los últimos años, América Latina y el Caribe (ALC) ha experimentado cambios importantes en lo que respecta a los roles tradicionalmente establecidos para hombres y mujeres. Se ha observado un aumento en la representación política de las mujeres, mayores niveles de educación y una mayor participación laboral. Sin embargo, estudios como el de Frisancho y Queijo (2022) indican que aún persisten desafíos en cuanto a la inclusión laboral de las mujeres y sus oportunidades de desarrollo profesional¹.

Entre las principales brechas de género que se identifican en la región, destaca la brecha de ingresos laborales. Estudios previos ya han identificado la presencia de una brecha de ingresos laborales que afecta a las mujeres en países de la región (Ñopo, 2012) muestra que las mujeres presentan ingresos más bajos en comparación a los hombres incluso cuando se encuentren trabajando en posiciones similares y cuenten con similar nivel educativo. Esta situación genera la necesidad de analizar factores que sean la causa de esta situación.

Ñopo (2012) analizó los desafíos en cuanto a la inclusión laboral de la mujer y sus posibilidades de desarrollo profesional, destacando que un problema persistente en América Latina y el Caribe. Entre las conclusiones se destaca la segregación ocupacional y jerárquica: las mujeres trabajan en mayor proporción en el sector informal y tienen menor representación en proporción a nivel de cargos gerenciales. Al mismo tiempo existen diferencias considerables en cuanto a los ingresos laborales que reciben las mujeres comparadas con los de los hombres. Si bien América Latina y el Caribe ha presentado mejoras en sus indicadores de igualdad de género desde finales del siglo pasado (Chioda, 2011), así como una mayor participación política y laboral de las mujeres (Ñopo, 2012), en la mayoría de los países aún se presentan las diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres en trabajos similares (OIT, 2019c).

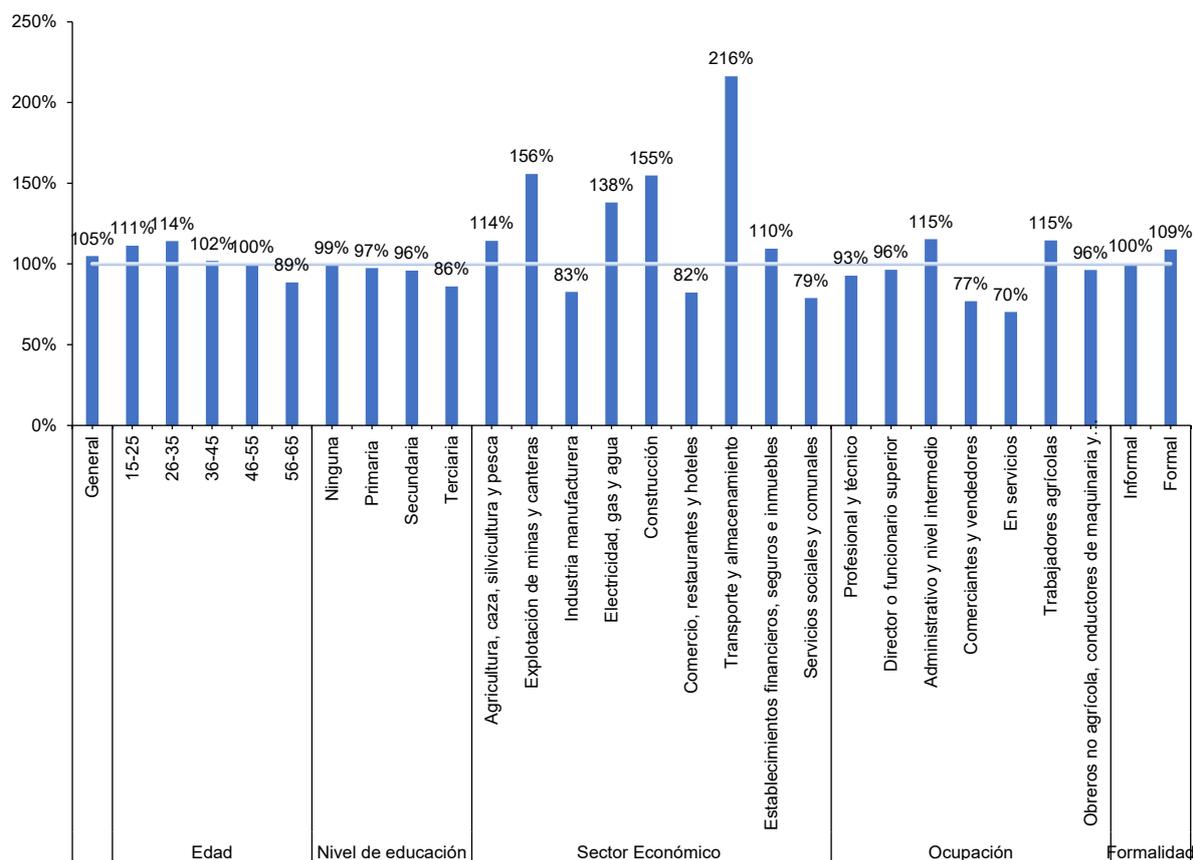
Además, la pandemia de la COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la participación laboral de las mujeres en la región. Se estima que trece millones de mujeres perdieron sus empleos y la tasa de participación laboral femenina se redujo en 16 puntos porcentuales, mientras que la tasa de participación laboral masculina cayó solamente 10 puntos porcentuales. La crisis evidenció que las mujeres se encuentran en sectores más vulnerables, por lo que se exacerbaron las brechas de género y se revertieron parte de los avances logrados (Bustelo, Suaya, & Vezza, 2021). Por último, es preciso señalar que se produjo un aumento en la concentración de mujeres en trabajos a tiempo parcial.

Ecuador actualmente se encuentra en el puesto 41 (de 146 países) en, el país ha mejorado en términos de igualdad de género en comparación con años anteriores,

¹ El estudio evalúa el efecto de las desigualdades de género en los países del Cono Sur de América Latina (Brasil, Chile, Paraguay, y Uruguay) y se presenta evidencia sobre sus consecuencias económicas, sus impulsores y las herramientas políticas que pueden contribuir a mitigarlas.

según el Índice Global de Brechas de Género del Foro Económico Mundial (WEF, 2022) y ocupa el puesto 10 de 22 países medidos en América Latina y el Caribe con un puntaje de 0,743 sobre 1. Comparado con 2006, que fue el año de implementación del índice, se mejoró el puntaje en 0,0997 (en 2006 fue 0.6433). El país mejoró así 41 posiciones desde la implementación del índice en 2006 (82), aunque se debe destacar que el año inicial solamente se cubrieron 115 países. Específicamente, en los ámbitos de participación y oportunidades económicas, Ecuador, se ubica en el puesto 71, debido especialmente a la baja participación laboral femenina (ranking 97) y a la inequidad en los ingresos entre hombres y mujeres ante trabajos similares (puesto 106). En cuanto a la representación política, se encuentra en la posición 41, con 38,7% de los escaños parlamento ocupados por mujeres.

Gráfica 1: Ingresos laborales por hora de las mujeres en relación al ingreso por hora de los hombres en 2021²



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de empleo de Ecuador armonizadas por el BID.
*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

² Algunos resultados que podrían parecer contraintuitivos, como el hecho que en la actividad de “Transporte y almacenamiento” las mujeres ganen en promedio un 216% del ingreso por hora de los hombres, puede explicarse debido al sesgos de selección. Como se analiza a más detalle en la sección metodológica, si existen pocas mujeres en un sector de la economía o en ciertas regiones, es posible observar que las pocas que ingresen lo hagan a rangos jerárquicos más altos y con mejores ingresos. Esto se puede comprobar analizando la participación de mujeres en el sector (Tabla A1 y A2) y puede tener efectos directos sobre la participación laboral de las mujeres. Sin embargo, el análisis requiere una metodología específica distinta a la utilizada en este documento.

Los datos analizados de las encuestas de empleo de Ecuador, armonizadas por el BID, están en línea con ese análisis. La Gráfica 1 muestra que si bien en 2021 el ingreso por hora de las mujeres, ponderado por población empleada en cada sector, era en promedio 105% del ingreso de los hombres, se evidencia que permanece una brecha desfavorable entre las personas entre 56-65 años (89%), con educación terciaria (86%), en las actividades de Industria manufacturera (83%), Comercio, restaurantes y hoteles (82%), y Servicios sociales y comunales (79%), y entre los trabajadores en ocupaciones relacionadas a servicios (70%)³.

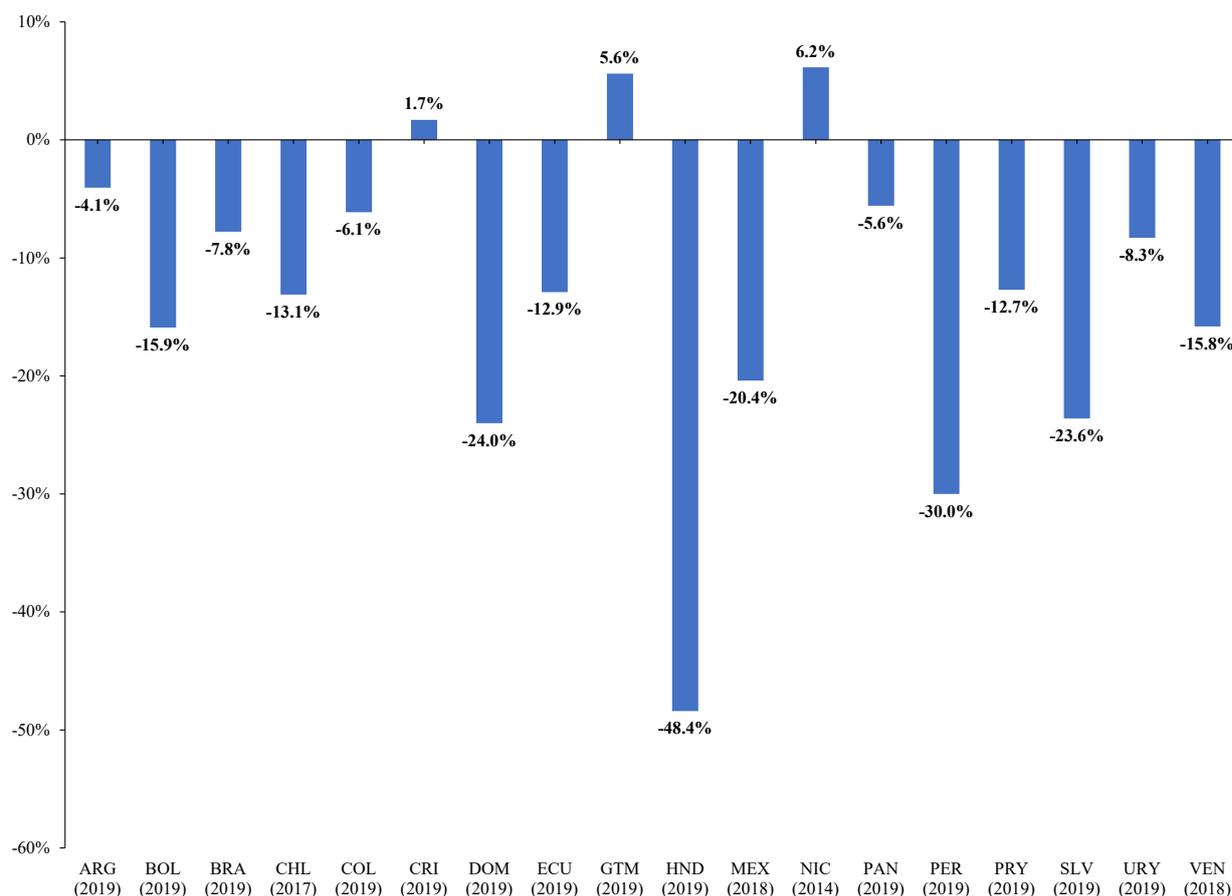
Si bien la cantidad de estudios sobre brechas de género ha aumentado en los últimos años tanto para América Latina como para otras regiones, la disponibilidad de información sobre temas de ingresos laborales es todavía limitada. Para el caso de Ecuador la mayor parte de los estudios sobre este tema usan como fuente de información las encuestas de empleo. Sin embargo, dado que existen diferentes formas de abordar esta problemática, se reconoce la dificultad para comparar los resultados de diferentes estudios y el seguimiento de la evolución de la brecha en el tiempo. Por lo tanto, se necesita una mayor disponibilidad de datos y un enfoque continuo en esta problemática para abordar y comprender mejor las causas y las tendencias de la brecha de ingresos laborales de género en Ecuador.

El presente estudio tiene como objetivo ampliar el conocimiento actual sobre la disparidad de género mediante un análisis riguroso de la evolución de la brecha de ingresos en el período de 2000 a 2021. Para ello, se toman como referencia tres estudios previos: el primero centrado en Bolivia (Urquidi, Valencia y Durand, 2021), el segundo enfocado en Paraguay (Urquidi, Chalup y Durand, 2022), y el tercero que abarca dieciocho países de la región (Urquidi y Chalup, 2023). En este contexto, se emplean dos metodologías de análisis: i) la descomposición de Blinder-Oaxaca, y ii) la descomposición de Ñopo⁴. El uso de estas dos metodologías permite obtener resultados de un modelo paramétrico y uno no paramétrico, lo que facilita la comparación de la evolución año tras año y la identificación de las variables clave que influyen en la brecha de ingresos.

El estudio regional anterior entrega información comparable entre países, (ver figura 1). El presente análisis amplía el rango etario de estos datos, la evolución en el tiempo y entrega información con mayor desagregación geográfica para el país.

⁴ Se realiza una explicación exhaustiva de ambos modelos en la sección donde se explica la metodología.

Figura 1. Brecha total de ingresos laborales por hora estimada mediante el modelo de descomposición de Blinder-Oaxaca*



Fuente: Urquidi y Chalup, 2023.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Los resultados del análisis muestran que la brecha total ha disminuido durante el período estudiado. Sin embargo, esta reducción se debe en gran medida a la mejora en el perfil laboral de las mujeres, que en muchos casos supera al de los hombres. Por otro lado, persiste una brecha no explicada, lo que sugiere la posible presencia de sesgos de género. También se observa que la brecha total persiste en trabajadores del sector informal, en áreas rurales y entre trabajadores por cuenta propia. Además, se nota una variación en los ingresos que favorece a los hombres en la mayoría de las ocupaciones.

La brecha no se explica por las diferentes variables de control utilizadas, como la experiencia, las características personales y familiares, el sector y la actividad económica, o la región o zona del país. Se evidencia también que el salario debería ser mayor en las mujeres si se tomara en consideración solamente el perfil laboral. Entre los posibles factores que pueden estar contribuyendo a esta brecha se encuentran la existencia de factores normativos, sesgos cognitivos, discriminación (Becker, 1957) y costos laborales relacionados con el cuidado de los hijos que no se reconocen en la sociedad. El análisis a lo largo del tiempo revela una posible discriminación de género y una tendencia a la reducción de la brecha total de ingresos laborales entre hombres y mujeres debido a la mejora en el perfil laboral

de las mujeres. Esto sugiere que se requieren esfuerzos adicionales para comprender y abordar esta disparidad y que es necesario analizar qué factores afectan para determinar políticas de respuesta

La estructura del presente estudio se organiza de la siguiente manera: en la primera sección, se realiza un análisis de la literatura relacionada con la brecha de ingresos laborales por género en Ecuador y América Latina y el Caribe. La segunda sección describe los datos utilizados y presenta estadísticas descriptivas de la evolución de la brecha de ingresos a lo largo de los años estudiados. En la tercera sección, se brinda una breve descripción de las metodologías empleadas para estimar la brecha de ingresos laborales por género. La cuarta sección presenta los resultados del análisis. Finalmente, en la quinta sección, se discuten las conclusiones del estudio y sus implicaciones.

Revisión de la literatura

En el contexto de la brecha de ingresos por género, la literatura se ha centrado en la distinción entre la parte de la brecha que se explica por diferencias en las características individuales y el capital humano de las personas, y la parte no explicada, que tradicionalmente se ha considera relacionada principalmente con prejuicios, sesgos y discriminación de género (Atal et al., 2009). Para abordar esta cuestión, las dos técnicas econométricas más populares y ampliamente utilizadas en los análisis sobre este tema, a través de encuestas de hogares y empleo en diversos países, son las siguientes: i) la descomposición de Blinder-Oaxaca, presentada en Oaxaca (1973), y ii) más recientemente, la descomposición de Ñopo, introducida por Ñopo (2008)⁵.

Además, han surgido nuevos estudios que se enfocan en identificar componentes previamente no estudiados que contribuyen a la brecha de ingresos por género. En este sentido, se han investigado cuestiones como la penalización de la maternidad y su impacto en la brecha de ingresos, como lo abordan Kleven, Landais y Søgaaard (2019) en su análisis de datos administrativos en Dinamarca. También se han examinado las diferencias en habilidades socioemocionales y su influencia en la brecha de ingresos, como lo demuestra Ajayi, et al. (2022), quienes presentan evidencia de 17 países africanos.

Además, se han explorado los obstáculos organizativos generalizados y las prácticas de gestión que contribuyen al techo de cristal en el desarrollo profesional de las mujeres, como investiga Ammerman y Groysberg (2021) en el contexto de Estados Unidos. También se han estudiado los efectos de las decisiones en la elección de ocupación y carrera en los ingresos, como lo evidencian estudios como el de Bustelo, et al. (2021) en el caso de Brasil, y el de Bordón, Canals y Mizala (2020) en el caso de Chile.

En el contexto latinoamericano, Frisancho y Queijo (2022) han compilado una serie de estudios que documentan las persistentes desigualdades de género en los países del Cono Sur de América Latina⁶. Estos estudios exploran cómo la reducción de estas brechas de género podría tener un impacto significativo en el crecimiento económico y el desarrollo en la región. Demuestran que las desigualdades de género en el acceso a los servicios públicos, la acumulación de capital humano y el mercado laboral limitan la productividad general y el crecimiento económico. Por lo tanto, las políticas que aborden estas desigualdades tienen el potencial de estimular el desarrollo económico y el bienestar en América Latina y el Caribe.

Un estudio previo realizado por Chioda (2011) observó un aumento en la participación laboral de las mujeres en la región a partir de la década de 1980. Este aumento se vio facilitado por factores como el crecimiento económico, la liberalización comercial, la urbanización, la reducción en la tasa de fertilidad y el aumento en los niveles de educación. Esta tendencia se hizo aún más evidente a partir del año 2000, debido a las altas tasas de crecimiento en la región, que

⁵ Estas técnicas se explican con detalle en la tercera sección.

⁶ Estos países son Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

generaron una mayor demanda de mano de obra y permitieron la incorporación de un mayor número de mujeres en el mercado laboral. Además, se promovió directamente la participación de las mujeres en el trabajo a través de políticas públicas (Gasparini y Marchionni, 2015).

Sin embargo, Ñopo (2012) señala que las mujeres todavía están sobrerrepresentadas en trabajos informales y mal remunerados, y que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres continúa siendo significativa a pesar de estos avances.

El análisis clásico sobre esta temática, desarrollado por Psacharopoulos y Tzannatos (1992), se centró en estudiar la brecha de ingresos en quince países de América Latina y el Caribe a finales de la década de 1980. Entre los hallazgos más destacados se encontraba el hecho de que, para trabajos similares, las mujeres ganaban en promedio un 65% de lo que percibían los hombres. Además, se observó que aproximadamente dos tercios de esta diferencia de ingresos no podían ser explicados por el nivel educativo o el capital humano de las personas, lo que sugiere que estos factores podrían estar relacionados con normas sociales, prejuicios o discriminación.

Es importante resaltar que la literatura también indica que una parte significativa de la reducción de la brecha total de ingresos entre hombres y mujeres se debe al aumento del nivel educativo de las mujeres. Sin embargo, a pesar de estos avances, una brecha no explicada aún persiste (Chioda, 2011; Gasparini y Marchionni, 2015).⁷

A pesar de la reducción significativa de la brecha explicada, la porción no explicada se redujo únicamente de 34 a 30 por ciento (Hoyos y Ñopo, 2010). La disminución se presentó en mayor medida entre los trabajadores que cumplen una, o varias, de las siguientes características: se encuentran en la parte inferior de la distribución de ingresos, con hijos en el hogar, los autónomos, los trabajadores a tiempo parcial y los de las zonas rurales. Estos son los segmentos del mercado laboral que previamente presentaban mayores disparidades de género. La mayor parte de la reducción del componente no explicado de la brecha se produjo al interior de los diferentes segmentos del mercado laboral, y no así debido a una recomposición, o cambio estructural, de los mercados laborales.

Uno de los análisis más recientes para América Latina y el Caribe en la materia fue presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019b), donde se estudiaron 17 países y se utilizó la técnica de descomposición de Ñopo (2008), comparando salarios entre personas con las mismas características observables. En primer lugar, se encontró que la brecha salarial no explicada por género disminuyó un par de puntos porcentuales entre 2012 y 2017 en América Latina. En segundo lugar, se observó que esta brecha es mayor generalmente para los trabajadores autoempleados que aquellos empleados, así también la brecha se incrementa

⁷ Como se puede apreciar en la Tablas A1 del anexo, el promedio de años de educación de las mujeres pasó de 8,6 años a 10,4 años entre 2000 y 2021, mientras que el de los hombres aumentó de 8,7 a 10,2 en este mismo periodo.

cuando en el hogar hay niños menores de 6 años, en el trabajo a tiempo parcial e informal.

Adicionalmente, en este documento se analizan diferentes aspectos de la brecha de género en el mercado laboral latinoamericano. Se muestra que el 40% de la fuerza laboral latinoamericana está compuesta por autoempleados, y que en casi todos los países de la región las brechas por género son más altas en este grupo. Asimismo, se encontró que esta brecha también es marcada en personas que habitan en el área rural e informales. Por último, se mostró que la brecha se ve influenciada por el ciclo de vida de las personas. La brecha es menor entre las personas jóvenes y presumiblemente sin hijos, y va aumentando a medida que se analizan personas con más años, dando un salto importante entre los 25-29 años para los autoempleados y entre los 30-34 años para los empleados, y alcanzando su punto máximo entre los 50 y 54 años.

Por último, este documento de la OIT, para el caso de Ecuador, encontró que la brecha de género en ingresos laborales no explicada para autoempleados era de alrededor del 19%, mientras que en empleados era de alrededor del 12%. También se observó que en Ecuador, la participación laboral de las mujeres era del 54.9%, en contraste con una tasa de participación de hombres que era del 80.7%.

En 2019, en OIT (2019a), se presenta otro estudio que explora las causas de las brechas por género, utilizando información de 18 países y las técnicas de descomposición propuestas por Fortin, Lemieux y Firpo (2011). Este documento separa los países en cuatro grupos: Ingreso alto, medio-alto, medio-bajo y bajo para analizar y comparar la brecha a lo largo de la distribución de ingresos, es decir, por cuantiles. Este documento de la sugiere que la variable con más peso en la parte explicada de la brecha es la educación, por lo que analizan esta variable de forma separada. Encuentran que, para los países de ingreso alto y en la mayoría de sus cuantiles, la educación es no significativa o incluso llega a aumentar la brecha. Sin embargo, esta situación cambia al analizar los países de ingresos medios y bajos, en los cuáles esta variable contribuye a reducir la brecha de ingresos, sobre todo en los cuantiles más bajos, es decir, la parte inferior de la distribución. No obstante, este documento presenta que, a pesar del rol que juega la educación, en la mayoría de los países analizados existe una brecha de ingresos por género generada por la discriminación y por la proporción de mujeres en categorías ocupacionales con ingresos más bajos⁸.

La literatura sobre este tema para Ecuador es extensa. Para su análisis es importante considerar cómo se organiza la economía del país para realizar un análisis más completo de esta brecha. Mahé, Zanoni y Oliveri (2022) han estudiado las tendencias, correlaciones y patrones que impactan en la participación laboral de las mujeres en Ecuador entre 2015 y 2021. El trabajo femenino se concentra de manera desproporcionada en los sectores informales y de baja productividad en este país. Utilizaron la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) desde 2015 a 2021, considerando a un trabajador como informal si es

⁸ No calificadas, poco calificadas o semicalificadas.

una persona activa y ocupada que no accede a la seguridad social. Los autores encontraron un incremento en la proporción de mujeres, de 15 años o más, que están ocupadas y pertenecen al sector informal. Además, mostraron que el trabajo informal se percibe como una estrategia de segundo mejor por las mujeres, especialmente por aquellas con limitaciones económicas y poca calificación, ya que les permite sustituir el empleo formal cuando enfrentan obstáculos para satisfacer las necesidades básicas. Este tipo de estudios son importantes al analizar la brecha de ingresos por género, ya que permiten comprender la estructura de la economía del país y la percepción de ciertas variables que afectan esta brecha.

En cuanto al análisis de la brecha en sí, existen varios trabajos que siguen la misma metodología planteada en este documento y otros que, aunque no utilizan las mismas técnicas, siguen la misma línea de investigación. Entre estos se encuentran Lapo y Castillo (2019), que mediante la ecuación de Mincer y con datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), identificaron que las mujeres ganan un 17% menos que los hombres en 2018. Además, observaron que la brecha se hace aún más evidente cuando el análisis se realiza solo considerando la población urbana, que presenta una brecha del 24%.

Por su parte, Constante Rodríguez (2019) utilizó una técnica de regresión cuantílica incondicional para analizar la brecha de ingresos por género en Ecuador. En su estudio, encontró que las mujeres tienen menores ingresos laborales en la mayoría de la distribución salarial, especialmente en los percentiles más bajos, lo que indica que las brechas de ingresos son más amplias en los segmentos de ingresos más bajos.⁹, más conocida como regresiones de la función de influencia centrada (RIF), utilizando la ENEMDU¹⁰ en 2007, 2012 y 2017, Constante Rodríguez analizó la brecha de ingresos por género en Ecuador y encontró que la brecha es mayor en los cuantiles más bajos. Mostró que si una mujer casada en el cuantil 90 recibiera la misma rentabilidad que un hombre casado, reduciría sus ingresos en un 9.7%. En el cuantil 10, significaría un incremento de ingresos del 12.3%. En términos generales, encontró que si las características de las mujeres en el cuantil 10 fueran retribuidas de la misma manera que las de los hombres, estas recibirían un 51.1%, 47.5% y 38.0% más en 2007, 2012 y 2017, respectivamente. Esta diferencia disminuye a medida que aumentan los años y que las mujeres pertenecen a cuantiles de mayores ingresos. Por ejemplo, en el cuantil 50, las mujeres recibirían un ingreso mayor en un 17.6%, 5.3% y 2.0% para estos mismos años.

Alvarado (2012), utilizando la descomposición Blinder-Oaxaca (BO) y la Encuesta de Ingresos y Gastos (ENIGH) para el año 2009, encontró una brecha de 45.83% (0.19 puntos) en favor de los hombres. Esto ocurrió a pesar de que la escolaridad y la experiencia no presentaban grandes diferencias entre hombres y mujeres. En su análisis, la brecha se atribuyó en su mayoría a la discriminación en el mercado laboral.

⁹ Desarrollada por Firpo et al. (2009).

¹⁰ Considerando solo aquellas personas con contrato fijo y cuenta propia entre 15 y 65 años de edad en el área urbana, que reportaran ingresos positivos.

Otros autores como Canelas y Salazar (2014) y Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022) también utilizaron la descomposición Blinder-Oaxaca y la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Sus estudios contribuyeron al análisis de la brecha de ingresos por género en Ecuador.¹¹ para encontrar que porcentaje de la brecha salarial en Ecuador es explicada por las características o dotaciones y que porcentaje por la discriminación¹². Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022) encuentran que, en 2020, la brecha salarial es de 35.6 puntos porcentuales, lo que implica que el salario promedio de una mujer representa solamente el 64.4% del salario de un hombre, y que la posible discriminación representa el 79.3% de la brecha por lo que, en ausencia de discriminación, el salario de las mujeres debería ser 55.8% más alto de lo que en realidad reciben¹³. De la misma manera, Canelas y Salazar (2014) encuentran resultados similares, sin embargo, al examinar la brecha a lo largo de la distribución de ingresos, encuentran que la parte de la brecha atribuida a las características es favorable a las mujeres en todos los cuantiles de la distribución, y que los valores incrementan a lo largo de la misma. Esto propone que las mujeres tienen mejores dotaciones de capital humano que los hombres¹⁴ y que estas ventajas compensarían casi en su totalidad la parte de la brecha atribuida a la discriminación en los cuantiles superiores, reduciendo significativamente la brecha total, mientras que en la cola inferior de la distribución encuentran una brecha más grande que indica la presencia de suelos pegajosos¹⁵ para las mujeres.

El análisis de la presencia de techos de cristal¹⁶ y suelos pegajosos en el país, por medio del análisis de la brecha de ingresos por cuantiles, ha tomado relevancia en los últimos años en Ecuador, permitiendo analizar la desigualdad salarial en estas dimensiones. Gallardo y Ñopo, (2009) encuentran que la brecha de ingresos por género en el país fluctúa entre 7.1% y 11.2% entre 2003 y 2007 y que durante todo el periodo esta brecha es favorable para los hombres a pesar de que las dotaciones de las mujeres sean en promedio mayor. Este trabajo observa la distribución de ingresos y la brecha en los diferentes percentiles; encontrando que la parte no explicada de la brecha salarial es mayor para aquellos en los percentiles más bajos de la distribución y que para estas personas la variable que más relevancia presenta para la reducción en la brecha es la clasificación ocupacional; mientras que para las personas en el otro extremo de la distribución son las responsabilidades del hogar (ser cabeza de familia) las que tienen más peso en la brecha. Al realizar el análisis por percentiles, los autores identifican el efecto techo de cristal en los percentiles

¹¹ Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022) delimitan su muestra a personas entre los 18 y 65 años de edad y que son empleados en el sector privado o público, mientras que Canelas y Salazar (2014) consideran solo a personas que declaran estar trabajando, que tengan entre 20 y 70 años de edad y que vivan en familias nucleares.

¹² Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022) lo hacen por medias, mientras que Canelas y Salazar (2014) analizan la brecha a lo largo de la distribución de ingresos.

¹³ Los autores también identifican que la parte de la brecha generada por las dotaciones tiene signo negativo y que, si estas determinasen el ingreso laboral, las mujeres deberían recibir un salario promedio superior al de los hombres; esto gracias a que el promedio de años de educación de las mujeres (14 años) es mayor que el de los hombres (12.3 años).

¹⁴ Sobre todo, en lo que respecta a la proporción que tiene educación terciaria.

¹⁵ Escenario donde las mujeres tienen trabajos de menor nivel, parecido a estar atascada, con barreras para lograr movilidad laboral hacia empleos mejor remunerados (Guy, 1994).

¹⁶ Barreras no observables que limitan el progreso laboral de las mujeres con mayores dotaciones (más acumulación de capital humano en el caso de Ecuador) en la parte más alta de la distribución de ingresos laborales (Guy, 1994).

más altos y el efecto “empleada doméstica” (Maid Effect)¹⁷ en los percentiles centrales de la distribución.

Por su parte, Pérez y Torresano (2015) utilizan cuatro metodologías distintas para identificar la evolución de la brecha, utilizando la ENEMDU de 2007 y 2013. La primera es una regresión lineal múltiple donde identifican que el salario promedio de las mujeres era 13% menos que de los hombres; la segunda metodología es la descomposición Blinder-Oaxaca donde identifican que, en su mayoría, la brecha es desfavorable para las mujeres por la discriminación; la tercera metodología es la descomposición de Machado y Mata (2005), donde encuentran que la brecha es mayor en los cuantiles inferiores de la distribución de ingresos, evidenciando efectos de suelos pegajosos. Finalmente, utilizan la descomposición por cuantiles de Juhn et al. (1993), encontrando que los patrones de techo de cristal no presentan gran variación comparados con años anteriores; este resultado, sin embargo, es contrario a lo observado en los suelos pegajosos ya que estos si llegan a presentar cambio a través del tiempo.

Antón et al. (2020) encuentran resultados similares al utilizar regresión lineal múltiple, la descomposición Bliner-Oaxaca y la descomposición por cuantiles, siguiendo a Koenker y Basset (1978), para analizar la brecha salarial por género y dividiendo en sectores público y privado. Encuentran que las mujeres ganan, en promedio, salarios más bajo que los hombres en general, que la desigualdad salarial está presente en los cuantiles 25, 50 y 75, que la brecha salarial de género se explica principalmente por la posible discriminación dentro del sector privado¹⁸ y que los efectos de suelos pegajosos y techos de cristal están presentes en el país.

Linthon-Delgado, Méndez-Heras, y Cornejo-Marcos (2022) analizan la brecha de ingresos para 2010, 2015 y 2021, encontrando que esta tiene forma de U, lo que implica que los hombres tienen salarios más altos que las mujeres tanto en la parte inferior de la distribución (suelo pegajoso) como en la superior (techo de cristal). Evidencian una tendencia positiva constante tanto para el suelo pegajoso como para el techo de cristal dejando en claro que la diferencia en el salario entre hombres y mujeres es más marcada en los extremos de la distribución. Sin embargo, el mayor problema que identifican los autores es que la brecha es generada por la discriminación del mercado laboral y no así por las características de las personas, lo cual disminuye el impacto de la acumulación de capital humano y su retorno en las mujeres.

El análisis evidencia la existencia de brecha de ingresos por género en Ecuador, tanto en la media como a lo largo de la distribución de ingresos. Además, se puede observar el efecto del techo de cristal y/o suelos pegajosos, en el mercado laboral ecuatoriano.

¹⁷ Mujeres con salarios más bajos que el resto de la población, con combinaciones de características comparables y observables pero que no cuentan con un contrafactual (Gallardo y Ñopo, 2009).

¹⁸ Para el sector público no encuentran evidencia de desigualdad salarial.

Datos y estadísticas descriptivas

El estudio utiliza datos de las Encuestas de Hogares y Empleo Armonizadas por el BID. Se empleó información de veintidós encuestas de años consecutivos entre 2000 y 2021. El año 2000 se seleccionó como punto de partida debido al inicio de la recolección de datos de la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) en Ecuador.

Es importante destacar los desafíos relacionados con los datos, ya que se requiere una armonización para garantizar la comparabilidad de los datos a lo largo de los años y entre los distintos países de América Latina y el Caribe. La armonización de datos se lleva a cabo a través del sistema de armonización de datos del BID.

El diseño y el nivel de representatividad de estas encuestas son similares en los diferentes años, ya que son todas representativas de la población total de Ecuador y contienen datos de las principales regiones del país¹⁹. Es importante tener en cuenta que el año 2002 la encuesta solo se llevó a cabo en áreas urbanas, por lo que los resultados de ese año deben ser considerados con precaución. En la Tabla 1 se muestra la muestra tomada de personas entre 15 y 65 años, que es el rango de edad que se utilizará en el análisis para cada uno de los años, junto con su representatividad en la población total de Ecuador²⁰, desagregando el análisis por género y grupo etario.

Se puede observar que las proporciones de la muestra están muy cercanas a las proporciones de la población que representan. Además, la muestra está distribuida de forma pareja entre géneros, mientras que la variación en las proporciones de los grupos de edad refleja el envejecimiento de la población en Ecuador y la mayoría de los países de América Latina y el Caribe (Cardona Arango y Peláez, 2012). Se nota un aumento gradual en el tamaño de la muestra a lo largo del tiempo, en línea con el crecimiento poblacional, aunque se observa una disminución a partir del año 2017.

Como primer paso en el cálculo de la brecha de ingresos por género, se presenta la estimación de los ingresos laborales por hora de las mujeres en relación a los de los hombres en la Tabla 2²¹. El análisis se desagrega por grupo de edad, nivel educativo, actividad económica, ocupación, formalidad, zona, trabajo por cuenta propia y regiones. Además, en la Tabla A1 del anexo se muestra la distribución de las características de la población ocupada que percibe ingresos por año y género. Esto proporciona una visión de las características generales tanto de los hombres como de las mujeres.

¹⁹ Las regiones incluidas en la encuesta son Azuay, Bolívar, Cañar, Carchi, Cotopaxi, Chimborazo, El Oro, Esmeraldas, Guayas, Imbabura, Loja, Los Ríos, Manabí, Pichincha, Tungurahua, Santo Domingo de los Tsáchilas, Santa Elena, Amazonia y zonas no delimitadas.

²⁰ Se utilizan ponderaciones de peso de frecuencia.

²¹ Se utilizan los ingresos laborales de la actividad principal y ponderaciones de peso de frecuencias.

Tabla 1: Número de observaciones en las encuestas y su representatividad, por género y grupo etario

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Género																						
Hombres	18,341	49%	18,038	49%	7,554	49%	23,867	49%	24,080	49%	23,115	49%	23,074	49%	22,652	49%	23,190	48%	23,960	49%	25,390	49%
Representatividad	3,795,808	49%	3,884,393	49%	2,563,972	49%	3,886,110	49%	3,950,983	49%	4,062,307	49%	4,099,105	49%	4,108,935	49%	4,182,309	48%	4,325,300	49%	4,420,816	49%
Mujeres	19,143	51%	18,531	51%	7,888	51%	24,668	51%	25,251	51%	23,691	51%	23,934	51%	23,702	51%	24,838	52%	25,201	51%	26,242	51%
Representatividad	3,946,338	51%	3,977,712	51%	2,652,352	51%	3,980,989	51%	4,135,849	51%	4,170,922	51%	4,236,576	51%	4,310,912	51%	4,487,584	52%	4,589,167	51%	4,629,813	51%
Edad																						
15-25	13,623	36%	12,967	35%	5,335	35%	16,930	35%	16,761	34%	16,052	34%	16,024	34%	15,299	33%	15,906	33%	16,517	34%	17,017	33%
Representatividad	2,813,161	36%	2,807,945	36%	1,779,036	34%	2,722,909	35%	2,696,561	33%	2,783,663	34%	2,808,196	34%	2,724,848	32%	2,825,763	33%	2,965,102	33%	2,926,373	32%
26-35	7,998	21%	8,311	23%	3,557	23%	10,265	21%	10,243	21%	9,540	20%	9,254	20%	9,668	21%	9,528	20%	9,261	19%	9,581	19%
Representatividad	1,662,151	21%	1,787,480	23%	1,191,951	23%	1,703,966	22%	1,717,216	21%	1,744,503	21%	1,695,695	20%	1,814,667	22%	1,779,977	21%	1,708,706	19%	1,722,028	19%
36-45	7,374	20%	7,037	19%	3,225	21%	9,431	19%	9,758	20%	9,317	20%	9,363	20%	9,051	20%	9,337	19%	9,282	19%	9,654	19%
Representatividad	1,524,901	20%	1,541,129	20%	1,101,383	21%	1,550,409	20%	1,619,037	20%	1,670,300	20%	1,671,070	20%	1,661,503	20%	1,704,431	20%	1,712,087	19%	1,726,438	19%
46-55	5,154	14%	4,943	14%	2,113	14%	7,065	15%	7,346	15%	7,104	15%	7,424	16%	7,148	15%	7,638	16%	8,042	16%	8,679	17%
Representatividad	1,088,974	14%	1,049,642	13%	718,724	14%	1,135,034	14%	1,215,678	15%	1,247,993	15%	1,334,642	16%	1,315,584	16%	1,390,170	16%	1,451,268	16%	1,516,477	17%
56-65	3,335	9%	3,311	9%	1,212	8%	4,844	10%	5,223	11%	4,793	10%	4,943	11%	5,188	11%	5,619	12%	6,059	12%	6,701	13%
Representatividad	652,959	8%	675,909	9%	425,230	8%	754,781	10%	838,340	10%	786,770	10%	826,078	10%	903,245	11%	969,552	11%	1,077,304	12%	1,159,313	13%
Total	37,484	100%	36,569	100%	15,442	100%	48,535	100%	49,331	100%	46,806	100%	47,008	100%	46,354	100%	48,028	100%	49,161	100%	51,632	100%
Representatividad	7,742,146	100%	7,862,105	100%	5,216,324	100%	7,867,099	100%	8,086,832	100%	8,233,229	100%	8,335,681	100%	8,419,847	100%	8,669,893	100%	8,914,467	100%	9,050,629	100%
2011																						
Género																						
Hombres	21,252	49%	22,534	49%	24,616	49%	34,976	49%	34,147	49%	34,923	49%	34,146	49%	18,982	49%	18,825	49%	9,959	49%	9,650	48%
Representatividad	4,456,311	48%	4,560,277	49%	4,890,268	49%	4,924,538	48%	5,055,936	49%	5,183,822	49%	5,279,841	49%	5,312,932	49%	5,349,092	49%	5,475,613	49%	5,572,620	49%
Mujeres	22,473	51%	23,824	51%	25,569	51%	36,931	51%	35,945	51%	36,802	51%	36,173	51%	19,817	51%	19,898	51%	10,335	51%	10,506	52%
Representatividad	4,759,843	52%	4,837,980	51%	5,116,116	51%	5,245,092	52%	5,319,024	51%	5,451,515	51%	5,557,373	51%	5,514,253	51%	5,574,623	51%	5,605,837	51%	5,791,603	51%
Edad																						
15-25	13,668	31%	14,425	31%	15,803	31%	23,103	32%	22,305	32%	22,625	32%	22,132	31%	11,879	31%	11,476	30%	6,114	30%	6,053	30%
Representatividad	2,840,228	31%	2,860,784	30%	3,106,020	31%	3,165,022	31%	3,239,829	31%	3,302,603	31%	3,348,479	31%	3,292,673	30%	3,251,888	30%	3,350,518	30%	3,457,264	30%
26-35	8,500	19%	8,617	19%	10,522	21%	15,219	21%	15,765	22%	15,483	22%	14,875	21%	7,604	20%	7,465	19%	3,994	20%	3,946	20%
Representatividad	1,823,554	20%	1,821,991	19%	2,133,394	21%	2,321,529	23%	2,422,164	23%	2,466,388	23%	2,496,746	23%	2,263,371	21%	2,273,875	21%	2,299,135	21%	2,315,734	20%
36-45	8,381	19%	8,664	19%	9,787	20%	13,950	19%	13,898	20%	14,181	20%	13,766	20%	7,629	20%	7,556	20%	3,874	19%	3,759	19%
Representatividad	1,762,748	19%	1,729,946	18%	1,967,168	20%	2,056,508	20%	2,073,527	20%	2,118,241	20%	2,150,526	20%	2,227,945	21%	2,214,136	20%	2,184,295	20%	2,257,669	20%
46-55	7,224	17%	8,097	17%	7,979	16%	11,450	16%	10,692	15%	11,388	16%	11,220	16%	6,507	17%	6,732	17%	3,418	17%	3,488	17%
Representatividad	1,552,251	17%	1,643,573	17%	1,620,564	16%	1,570,930	15%	1,570,266	15%	1,643,841	15%	1,664,105	15%	1,736,622	16%	1,795,445	16%	1,801,512	16%	1,824,447	16%
56-65	5,952	14%	6,555	14%	6,094	12%	8,185	11%	7,432	11%	8,048	11%	8,326	12%	5,180	13%	5,494	14%	2,894	14%	2,910	14%
Representatividad	1,237,373	13%	1,341,963	14%	1,179,238	12%	1,055,641	10%	1,069,174	10%	1,104,264	10%	1,177,358	11%	1,306,574	12%	1,388,371	13%	1,445,990	13%	1,509,109	13%
Total	43,725	100%	46,358	100%	50,185	100%	71,907	100%	70,092	100%	71,725	100%	70,319	100%	38,799	100%	38,723	100%	20,294	100%	20,156	100%
Representatividad	9,216,154	100%	9,398,257	100%	10,006,384	100%	10,169,630	100%	10,374,960	100%	10,635,337	100%	10,837,214	100%	10,827,185	100%	10,923,715	100%	11,081,450	100%	11,364,223	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas nacionales de empleo en Ecuador armonizadas por el BID.

Tabla 2: Ingresos laborales por hora de las mujeres en relación al ingreso por hora de los hombres

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
General	85.3%	78.7%	68.7%	103.1%	94.1%	96.3%	102.9%	96.1%	98.0%	98.3%	101.0%
Edad											
15-25	95.9%	85.7%	60.1%	93.6%	91.2%	92.7%	135.2%	106.6%	110.3%	109.9%	102.6%
26-35	107.4%	81.7%	80.7%	144.5%	97.2%	104.7%	101.0%	112.8%	98.4%	99.3%	99.1%
36-45	89.5%	78.4%	88.0%	92.5%	89.9%	97.2%	97.3%	96.0%	96.0%	103.8%	99.7%
46-55	71.9%	68.2%	60.8%	92.5%	88.1%	91.1%	105.4%	86.3%	94.0%	89.5%	100.0%
56-65	64.8%	88.0%	36.4%	81.3%	120.4%	93.5%	89.1%	83.0%	105.6%	96.0%	112.2%
Nivel de Educación											
Ninguna	97.1%	76.5%	72.3%	100.4%	124.8%	104.2%	100.7%	103.1%	103.0%	100.1%	88.7%
Primaria	92.7%	74.4%	106.2%	101.2%	110.6%	102.9%	107.6%	112.0%	95.8%	96.7%	105.8%
Secundaria	95.9%	86.6%	75.7%	88.6%	94.8%	94.2%	104.3%	85.9%	94.9%	94.3%	96.6%
Terciaria	67.5%	71.1%	51.4%	101.4%	61.6%	76.2%	75.4%	72.5%	72.2%	69.1%	70.4%
Sector Económico											
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	78.9%	109.9%	49.9%	98.0%	106.9%	94.6%	111.1%	91.7%	94.9%	93.3%	136.7%
Explotación de minas y canteras	122.8%	188.0%	38.3%	196.5%	68.8%	82.1%	179.2%	211.6%	68.1%	95.2%	118.8%
Industria manufacturera	88.0%	76.6%	78.5%	93.1%	94.8%	113.2%	108.8%	108.4%	92.1%	96.6%	108.9%
Electricidad, gas y agua	81.6%	124.0%	161.0%	66.7%	86.0%	98.5%	86.4%	119.7%	65.9%	95.1%	96.0%
Construcción	71.3%	57.3%	90.0%	132.8%	180.1%	119.2%	189.4%	198.1%	140.4%	123.7%	128.0%
Comercio, restaurantes y hoteles	77.1%	69.9%	75.8%	81.0%	101.2%	81.6%	90.8%	91.6%	89.9%	84.0%	82.4%
Transporte y almacenamiento	139.4%	128.7%	108.1%	109.4%	152.1%	99.1%	141.5%	110.1%	148.6%	106.2%	123.8%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	79.7%	97.2%	63.0%	82.6%	93.1%	95.0%	94.9%	73.3%	88.9%	90.3%	82.7%
Servicios sociales y comunales	92.5%	66.2%	65.5%	114.3%	71.3%	82.8%	84.6%	78.6%	78.0%	74.7%	76.4%
Ocupación											
Profesional y técnico	74.9%	77.1%	62.7%	91.4%	77.5%	77.0%	82.7%	75.5%	85.1%	78.1%	77.8%
Director o funcionario superior	109.6%	86.4%	38.7%	139.9%	64.8%	67.0%	74.6%	70.2%	89.9%	91.6%	81.4%
Administrativo y nivel intermedio	57.0%	99.5%	82.9%	78.4%	43.4%	109.1%	91.2%	93.8%	94.0%	96.8%	98.0%
Comerciantes y vendedores	80.7%	69.0%	82.0%	84.0%	108.0%	91.4%	101.7%	87.4%	78.7%	65.8%	72.5%
En servicios	110.7%	99.7%	86.6%	104.0%	113.3%	110.9%	100.8%	101.4%	88.5%	92.9%	83.7%
Trabajadores agrícolas	79.5%	92.4%	146.9%	112.4%	106.1%	95.7%	99.0%	94.4%	92.1%	92.6%	147.4%
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	105.8%	73.5%	82.8%	85.5%	114.5%	105.8%	126.1%	96.3%	86.5%	89.4%	96.0%
FFAA	84.2%	n.d.	n.d.	67.3%	50.9%	n.d.	n.d.	95.6%	n.d.	45.1%	76.1%
Otras	n.d.										
Formalidad											
Informal	85.9%	72.5%	67.8%	119.0%	114.6%	96.4%	108.5%	96.7%	100.7%	100.6%	106.1%
Formal	87.3%	92.1%	70.2%	86.7%	73.1%	93.6%	94.9%	91.4%	91.0%	90.5%	90.7%
Zona											
Rural	88.7%	75.3%	n.d.	106.2%	111.5%	103.9%	107.8%	102.6%	119.6%	113.4%	122.6%
Urbana	84.4%	78.2%	68.7%	99.8%	90.7%	93.3%	99.8%	92.7%	92.7%	93.6%	93.8%
Cuenta Propia											
No cuenta propia	76.3%	84.9%	61.8%	111.5%	89.5%	96.0%	99.9%	97.3%	99.9%	99.1%	102.4%
Cuenta propia	108.6%	67.1%	97.9%	85.4%	112.2%	98.2%	111.7%	95.2%	94.2%	97.1%	96.7%
Regiones											
Azuay	85.2%	78.7%	32.1%	88.0%	85.6%	92.4%	96.4%	95.4%	89.2%	96.4%	92.1%
Bolívar	80.7%	185.9%	65.4%	92.3%	98.9%	118.0%	110.7%	120.8%	112.0%	135.6%	121.7%
Cañar	73.9%	233.9%	79.9%	92.8%	98.8%	86.2%	94.2%	118.6%	101.6%	110.2%	106.6%
Carchi	78.7%	108.3%	95.7%	87.1%	89.6%	93.5%	104.1%	102.2%	105.6%	136.3%	113.0%
Cotopaxi	93.1%	70.4%	92.5%	81.9%	143.9%	95.1%	132.8%	103.1%	88.0%	97.6%	80.5%
Chimborazo	84.7%	47.2%	65.6%	98.4%	91.6%	91.7%	124.6%	105.4%	101.4%	103.6%	93.1%
El Oro	96.9%	95.4%	86.8%	75.5%	115.3%	91.9%	123.3%	113.8%	107.5%	110.3%	128.7%
Esmeraldas	82.7%	68.4%	30.9%	103.9%	73.4%	98.1%	99.7%	97.9%	121.3%	117.3%	106.6%
Guayas	75.5%	67.1%	84.2%	108.4%	100.9%	91.8%	103.7%	100.8%	104.7%	94.8%	100.6%
Imbabura	106.3%	95.0%	102.0%	116.2%	75.8%	99.7%	82.1%	100.7%	104.3%	96.1%	93.8%
Loja	82.3%	74.1%	94.4%	105.5%	86.9%	98.1%	93.8%	100.1%	95.2%	94.6%	111.7%
Los Ríos	51.1%	95.8%	105.4%	94.6%	93.4%	108.3%	100.4%	98.3%	106.6%	96.4%	110.3%
Manabí	91.7%	57.0%	45.5%	103.3%	98.5%	111.4%	108.7%	97.9%	117.6%	113.8%	133.0%
Pichincha	97.1%	82.1%	65.4%	109.0%	89.9%	92.8%	96.4%	83.9%	86.1%	81.6%	83.9%
Tungurahua	84.5%	89.1%	72.1%	77.4%	77.0%	105.9%	109.9%	102.2%	97.0%	93.5%	95.2%
Santo Domingo de los Tsáchilas	n.d.	104.8%	114.1%								
Santa Elena	n.d.	128.1%	128.5%								
Amazonia	85.8%	79.0%	196.1%	90.8%	76.5%	105.4%	115.2%	106.8%	95.2%	108.1%	104.4%
Zonas no delimitadas	n.d.	n.d.	75.3%	110.7%	89.4%	72.7%	67.6%	94.5%	49.3%	118.3%	128.4%

Tabla 2 (Continuación)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
General	102.2%	100.8%	99.8%	96.8%	95.1%	106.4%	100.7%	103.1%	104.1%	102.9%	104.9%
Edad											
15-25	116.0%	108.5%	108.1%	101.7%	98.8%	105.0%	109.8%	119.3%	115.0%	111.3%	111.3%
26-35	101.1%	101.6%	106.1%	101.4%	103.6%	124.3%	102.0%	109.7%	111.3%	102.5%	114.1%
36-45	101.1%	99.0%	102.6%	95.1%	93.5%	99.6%	98.1%	91.3%	101.8%	102.9%	101.9%
46-55	100.1%	95.8%	86.1%	87.4%	85.5%	93.8%	94.5%	102.2%	95.0%	95.7%	99.8%
56-65	102.5%	104.9%	96.7%	95.4%	83.8%	89.7%	99.4%	97.1%	95.8%	100.4%	88.5%
Nivel de Educación											
Ninguna	99.1%	93.8%	102.2%	96.8%	96.2%	98.6%	99.5%	109.7%	120.4%	86.7%	99.2%
Primaria	92.7%	95.1%	93.7%	92.8%	86.3%	103.6%	93.9%	88.8%	90.5%	103.9%	97.4%
Secundaria	90.4%	86.4%	89.9%	88.8%	89.4%	88.3%	90.9%	87.9%	89.6%	86.6%	95.9%
Terciaria	86.3%	83.4%	76.9%	77.6%	71.4%	88.9%	80.2%	89.6%	89.0%	80.5%	86.1%
Sector Económico											
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	103.7%	95.3%	111.0%	91.8%	94.2%	98.0%	96.5%	89.7%	117.6%	110.6%	114.3%
Explotación de minas y canteras	106.7%	176.5%	105.5%	98.5%	92.9%	67.7%	104.1%	90.8%	124.2%	65.0%	155.7%
Industria manufacturera	95.2%	86.7%	76.0%	83.7%	79.0%	87.0%	93.8%	88.8%	92.6%	106.1%	82.7%
Electricidad, gas y agua	105.2%	111.7%	134.9%	98.8%	65.2%	66.3%	90.5%	98.0%	117.6%	158.0%	138.1%
Construcción	138.9%	127.8%	145.4%	153.1%	122.3%	1241.6%	177.9%	127.5%	149.2%	159.3%	154.9%
Comercio, restaurantes y hoteles	87.1%	86.6%	89.3%	87.5%	89.1%	85.9%	92.3%	86.8%	89.9%	85.1%	82.2%
Transporte y almacenamiento	131.7%	104.9%	130.0%	104.3%	127.4%	129.7%	130.8%	118.3%	134.8%	154.7%	216.3%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	99.3%	100.6%	100.1%	112.4%	98.0%	110.0%	100.7%	119.0%	102.6%	77.1%	109.5%
Servicios sociales y comunales	76.9%	77.6%	73.8%	71.7%	70.8%	74.7%	74.5%	77.4%	77.4%	76.8%	78.9%
Ocupación											
Profesional y técnico	88.9%	90.5%	81.5%	86.7%	77.7%	85.8%	89.8%	96.1%	90.8%	86.6%	92.7%
Director o funcionario superior	79.8%	63.0%	61.1%	76.5%	66.0%	155.0%	78.4%	94.9%	108.9%	68.1%	96.4%
Administrativo y nivel intermedio	88.5%	85.7%	87.8%	97.6%	95.8%	113.8%	102.0%	100.2%	99.0%	85.5%	115.3%
Comerciantes y vendedores	86.9%	76.6%	83.0%	81.2%	86.8%	90.9%	88.9%	79.4%	89.0%	73.8%	77.0%
En servicios	81.4%	82.0%	83.7%	75.2%	75.7%	86.2%	75.1%	76.5%	71.0%	67.3%	70.2%
Trabajadores agrícolas	108.7%	97.0%	120.7%	91.7%	95.7%	96.1%	95.4%	91.9%	119.4%	111.9%	114.6%
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	86.5%	93.4%	89.0%	82.7%	82.8%	87.9%	98.4%	84.7%	84.0%	102.9%	96.2%
FFAA	n.d.	55.6%	143.5%	126.4%	81.5%	83.9%	117.7%	n.d.	n.d.	76.4%	n.d.
Otras	n.d.	n.d.	108.5%	107.0%	95.5%	80.3%	155.4%	119.2%	105.6%	127.1%	n.d.
Formalidad											
Informal	101.0%	92.7%	94.4%	94.5%	93.9%	97.9%	97.5%	94.3%	98.7%	99.1%	100.1%
Formal	97.7%	100.4%	95.9%	94.6%	91.4%	106.0%	99.8%	104.2%	101.9%	100.5%	108.9%
Zona											
Rural	113.7%	102.4%	103.0%	97.9%	93.6%	103.2%	98.8%	101.9%	106.4%	109.1%	107.5%
Urbana	97.3%	97.2%	95.8%	94.7%	93.1%	104.7%	99.2%	100.2%	101.1%	99.8%	102.3%
Cuenta Propia											
No cuenta propia	105.8%	105.3%	101.3%	99.8%	97.1%	112.0%	102.8%	109.5%	107.9%	106.3%	111.6%
Cuenta propia	91.7%	87.9%	96.6%	91.4%	92.4%	94.6%	98.9%	89.5%	96.4%	100.3%	97.6%
Regiones											
Azuay	89.9%	98.8%	91.1%	89.9%	92.7%	99.2%	99.1%	n.d.	104.6%	118.4%	108.5%
Bolívar	119.8%	125.3%	118.0%	124.8%	113.8%	107.5%	111.1%	n.d.	100.2%	64.5%	88.4%
Cañar	118.3%	137.4%	108.6%	105.9%	95.2%	121.6%	100.7%	n.d.	112.0%	103.8%	79.2%
Carchi	92.2%	118.8%	113.3%	101.5%	99.4%	99.9%	92.4%	n.d.	60.2%	21.7%	96.7%
Cotopaxi	112.9%	100.8%	92.5%	89.0%	98.9%	87.6%	83.3%	n.d.	114.5%	110.9%	116.3%
Chimborazo	100.9%	99.9%	98.0%	99.2%	98.0%	98.3%	105.0%	n.d.	108.8%	85.8%	91.8%
El Oro	112.3%	107.3%	117.8%	112.3%	99.5%	100.8%	97.0%	n.d.	83.0%	102.5%	78.7%
Esmeraldas	114.1%	112.0%	109.7%	98.9%	97.3%	119.3%	112.9%	n.d.	149.0%	114.7%	134.9%
Guayas	97.5%	99.3%	88.9%	92.7%	94.9%	96.9%	98.2%	n.d.	98.7%	101.0%	110.8%
Imbabura	103.6%	91.9%	94.3%	92.5%	97.7%	101.3%	87.6%	n.d.	88.2%	82.6%	100.7%
Loja	119.1%	116.6%	110.3%	96.5%	100.7%	111.1%	96.9%	n.d.	100.8%	119.6%	96.2%
Los Ríos	143.7%	89.5%	104.5%	109.9%	125.3%	110.0%	119.9%	n.d.	112.1%	117.1%	108.1%
Manabí	118.1%	130.6%	116.4%	110.5%	96.8%	110.5%	104.9%	n.d.	125.1%	125.2%	103.4%
Pichincha	88.0%	86.6%	93.1%	86.3%	80.9%	110.2%	96.6%	n.d.	95.1%	96.7%	95.2%
Tungurahua	95.9%	92.2%	96.1%	90.5%	86.5%	86.8%	97.4%	n.d.	114.6%	89.5%	99.5%
Santo Domingo de los Tsáchilas	98.4%	103.6%	105.9%	98.5%	107.4%	96.0%	90.4%	n.d.	89.4%	119.3%	98.2%
Santa Elena	134.2%	97.5%	138.0%	114.2%	109.9%	103.9%	122.1%	n.d.	123.4%	82.4%	109.5%
Amazonia	113.4%	112.0%	103.1%	101.6%	102.8%	114.1%	98.9%	n.d.	100.8%	103.4%	99.1%
Zonas no delimitadas	143.3%	131.8%	93.5%	109.2%	116.2%	102.1%	77.6%	n.d.	107.7%	n.d.	n.d.

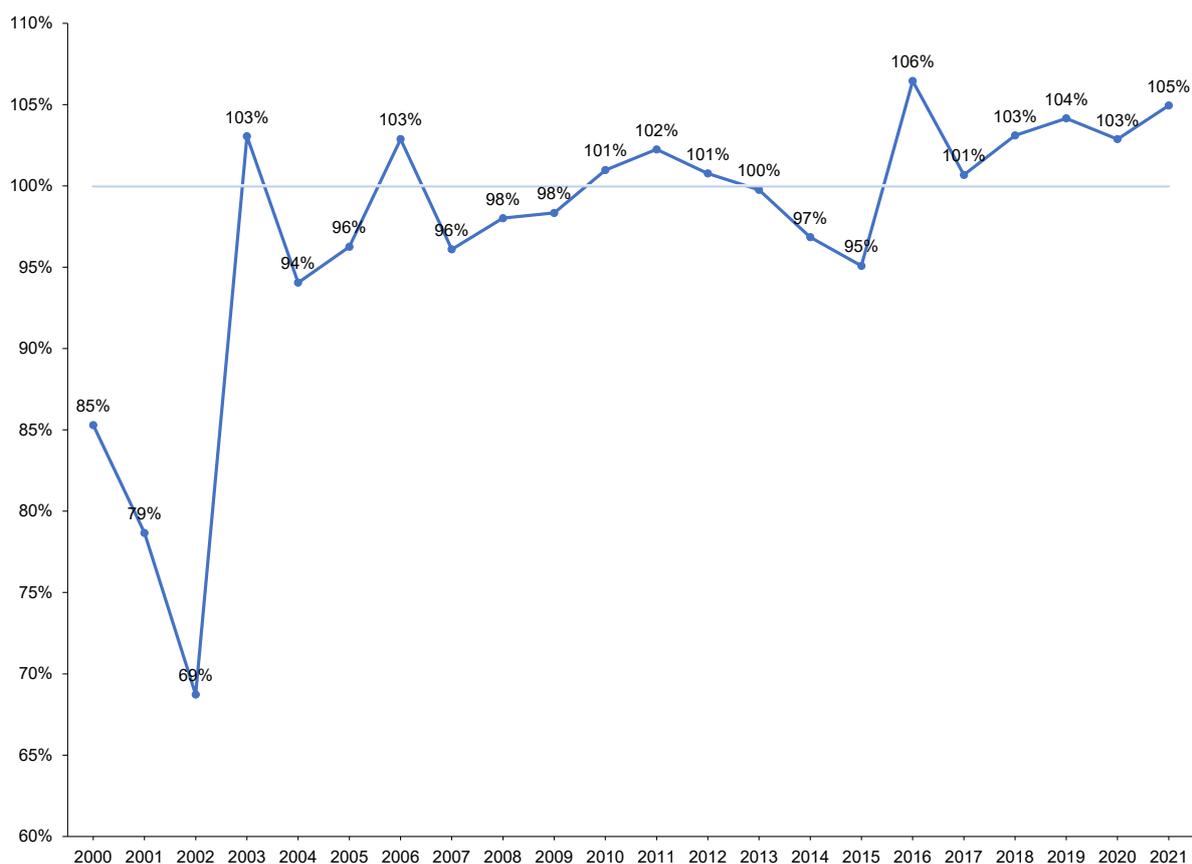
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas nacionales de empleo en Ecuador armonizadas por el BID.

n.d. No Disponible. Cuando los datos disponibles no son suficientes para calcular el porcentaje.

Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso de frecuencia.

La Gráfica 2 muestra la evolución de los ingresos por hora de las mujeres en relación con los ingresos de los hombres. Se observa que a lo largo de los años, los ingresos de las mujeres en comparación con los de los hombres son bastante similares y fluctúan alrededor de la igualdad. El año 2002 es una excepción notable, pero es importante tener en cuenta que ese año la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) solo se llevó a cabo en áreas urbanas y no incluyó a las personas que viven en áreas rurales. En el año 2021, que es el último año del estudio, los ingresos promedio de las mujeres representaban el 105% de los ingresos de los hombres.

Gráfica 2: Ingresos laborales por hora de las mujeres con relación al de los hombres



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de empleo de Ecuador armonizadas por el BID.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

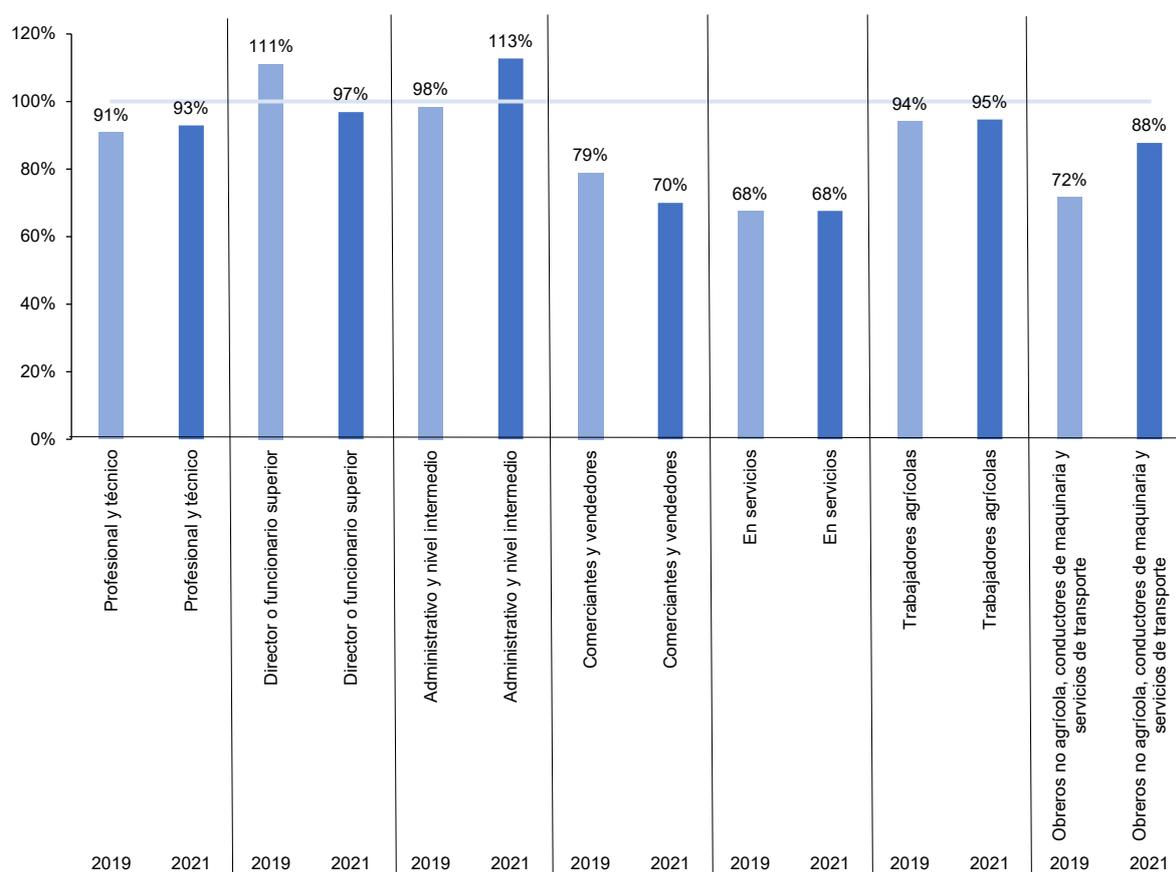
El Gráfico 3 muestra el análisis de la brecha salarial por ocupación, dividido en el período anterior y posterior a 2020, el año en el que la economía de Ecuador y del mundo se vio afectada por la irrupción de la COVID-19.

En el gráfico 3 se puede apreciar que el año 2019 existía una diferencia a favor de los hombres en la mayoría de las ocupaciones (5 de 8). En 2021, este patrón se mantiene, y en 5 de las 8 ocupaciones, las mujeres presentan una desventaja salarial. Es importante señalar que en ambos años se aprecia una brecha desfavorable para las mujeres en puestos de profesionales y técnicos, comerciantes y vendedores,

servicios, y trabajadores no agrícolas, conductores de maquinaria y servicios de transporte. Sin embargo, en esta última categoría, la participación laboral de las mujeres es baja (ver Tabla A2).

Por otro lado, se observa una brecha altamente favorable a las mujeres en el sector de trabajadores agrícolas (119%) en 2019. No obstante, esta categoría también presenta una baja participación laboral de las mujeres (ver Tabla A2). La brecha a favor de las mujeres podría deberse a un sesgo de selección, lo que significa que las pocas mujeres en estas ocupaciones tienen un perfil laboral muy alto, lo que podría ocasionar que presenten salarios más elevados. Esto se debe a que en las mujeres, el salario potencial podría tener un impacto mayor sobre la participación laboral.

Gráfica 3: Ingresos laborales por hora de las mujeres en relación al ingreso por hora de los hombres por ocupación



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de empleo de Ecuador armonizadas por el BID.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

1. Metodología

Como se indicó anteriormente, se utilizarán dos metodologías para aproximarse a la brecha de ingresos por género: la descomposición Blinder-Oaxaca y la de Ñopo.

Descomposición Blinder-Oaxaca

La primera estrategia para cuantificar la evolución de la brecha de ingresos por género permite descomponerla en dos partes. La primera parte se refiere a la brecha explicada, que se debe a las diferencias en las variables de control utilizadas para capturar el capital humano, como la educación, la experiencia laboral y la ocupación. La segunda parte es la brecha no explicada, que no puede ser atribuida a estas variables y podría estar relacionada con normativas diferenciadas por género, prejuicios, sesgos o discriminación, en línea con la teoría de Becker (1957). También podría originarse debido a la discriminación estadística, que ocurre cuando los empleadores utilizan características grupales para evaluar características personales. Un ejemplo de esto es cuando las empresas asumen que las mujeres en edad fértil son más propensas a tener hijos y, por lo tanto, a interrumpir sus carreras, lo que podría llevar a salarios más bajos para estas mujeres para compensar la supuesta mayor probabilidad de que se ausenten del trabajo. Esto se conoce como discriminación estadística, y se ha explicado en estudios como Hoyos, Ñopo y Peña (2010).

El método de Blinder-Oaxaca se basa en las ecuaciones de salario tipo Mincer (1974), que, como se indica en Jann (2008), permiten dividir la diferencia de ingresos laborales en dos componentes:

- (i) una parte explicada por diferencias grupales y características individuales como la educación y la experiencia laboral
- (ii) un segundo componente residual no explicado.

Dados dos grupos integrados por hombres (H) y mujeres (M), la variable explicada (a saber, el logaritmo de los ingresos laborales por hora de la principal actividad), y un grupo de variables explicativas X como son la educación y la experiencia, entre otras, se busca dar cuenta de la diferencia media del ingreso entre ambos grupos a partir de las variables explicativas X.

$$EGap = E(Y_H) - E(Y_M) \tag{1}$$

Donde $E(Y_g)$ denota la esperanza del logaritmo de ingreso laboral, que es la variable de interés, y g puede ser H, si la ecuación se realiza para hombres, o M si se realiza para mujeres. Se emplea una ecuación tipo Mincer para explicar el ingreso de la forma $Y_g = \alpha_g + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{gik} + \varepsilon_{gi}$. Esta expresión puede ser reemplazada en la ecuación [1]:

$$EGap = E\left(\alpha_H + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{Hik} + \varepsilon_{Hi}\right) - E\left(\alpha_M + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{Mik} + \varepsilon_{Mi}\right)$$

(2)

$$EGap = \widehat{\alpha}_H + \sum_{i=1}^k \overline{X}_{ik} \widehat{\beta}_{Hik} - \widehat{\alpha}_M - \sum_{i=1}^k \overline{X}_{ik} \widehat{\beta}_{Mik}$$

(3)

Reordenando, es posible identificar la contribución de las variables explicativas a las diferencias entre los grupos:

$$EGap = (\widehat{\alpha}_H - \widehat{\alpha}_M) + \sum_{i=1}^k \overline{X}_{ik} (\widehat{\beta}_{Hik} - \widehat{\beta}_{Mik}) + \sum_{i=1}^k (\overline{X}_{Hik} - \overline{X}_{Mik}) \widehat{\beta}_{Hik}$$

(4)

Donde el último componente de esta ecuación corresponde a la brecha de ingresos de la cual dan cuenta las variables explicativas, mientras que los dos primeros componentes corresponden a las diferencias no explicadas.

El modelo se estimó utilizando la siguiente especificación:

$$yhora_i = \beta_0 + \sum_{i=1}^3 \beta_i gaedu_i + \beta_4 exp_i + \beta_5 exp_i^2 + \sum_{i=6}^9 \beta_i gedad_i + \beta_{10} casado_i + \beta_{11} men6_i + \beta_{12} cnt_prop_i + \sum_{i=13}^{20} \beta_i rama_i + \sum_{i=21}^{28} \beta_i ocupa_i + \beta_{29} formal_i + \beta_{30} zona_i + \sum_{i=31}^n \beta_i region_i + \epsilon_i$$

(5)

Donde:

- $yhora_i$ son el logaritmo de los ingresos laborales nominales por hora;
- $gaedu_i$ son las variables dicotómicas que indican los tres niveles educativos máximos alcanzados que se señalan en la Tabla 2 con respecto a la categoría base, a saber, ningún nivel educativo
- exp_i son los años de experiencia estimados, los cuales se calculan como la edad menos los años de educación;
- $gedad_i$ son cuatro variables dicotómicas que indican los grupos etarios del cuadro 2, usando como categoría base el segmento de 25-35 años;
- $casado_i$ es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona está casada;
- $men6_i$ es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si hay menores de 6 años que viven en el hogar;
- cnt_prop_i es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona es trabajadora por cuenta propia o independiente;

- $rama_i$ son las variables dicotómicas referidas a las diferentes actividades económicas en que se desempeñan las personas, usando como categoría base agricultura, caza, silvicultura y pesca;
- $ocupa_i$ son seis variables dicotómicas referidas a las diferentes ocupaciones de las personas encuestadas;
- $formal_i$ es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona trabaja en el sector formal;
- $zona_i$ es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona trabaja en la zona urbana;
- y $region_i$ son las variables dicotómicas que hacen referencia a las diferentes regiones del país;

Esta descomposición se realiza de forma separada para mujeres y hombres. Si bien este método se encuentra ampliamente popularizado en la literatura, tiene algunas limitaciones. Por un lado, supone una relación entre características explicativa e ingresos que podría no ser cierta. Por otro lado, el modelo es únicamente informativo en la medida en que aborda cómo se descompone la brecha, lo cual no implica una relación causal. Por último, el método no restringe su comparación a individuos con características comparables. El modelo de Ñopo (2008) nace precisamente cuando se busca solucionar la primera y la última limitación mencionadas.

Descomposición de Ñopo

El método de descomposición no paramétrico presentado por Ñopo (2008) persigue el mismo objetivo que el modelo de Blinder-Oaxaca, que es analizar las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, pero con una perspectiva más detallada. A diferencia del modelo de Blinder-Oaxaca, el enfoque de Ñopo se centra en examinar estas diferencias a lo largo de toda la distribución de ingresos, en lugar de considerar solo el promedio.

El modelo de Ñopo introduce una restricción importante, que es la comparación de hombres y mujeres con características comparables, lo que se conoce como "soporte común". Esto significa que solo se analizan las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres que tienen características observables idénticas o muy similares. Para lograr esto, se emparejan hombres y mujeres de manera que tengan características equivalentes, lo que permite crear un grupo de comparación sintético.

Una característica clave de este método es que no requiere suponer ninguna forma funcional específica en la relación entre las variables explicativas y los ingresos, ya que se basa en características discretas de los individuos. Esto significa que no es necesario utilizar técnicas de pareo basadas en puntajes de propensión u otras medidas de similitud entre las características de hombres y mujeres. En lugar de ello, se utiliza el enfoque de "soporte común" para realizar la comparación.

Este procedimiento genera tres grupos:

- (i) Mujeres y hombres pareados (soporte común).
- (ii) Mujeres con características observables para las que no existen hombres comparables o lo que en la metodología se ha denominado “efecto de la empleada doméstica” o *Maid Effect*.
- (iii) Hombres para los que no existen mujeres comparables o lo que en la metodología se ha denominado “efecto del alto ejecutivo” o *CEO Effect*.

El método permite que hombres y mujeres con características idénticas formen parte de un soporte común, lo que facilita la desagregación de la diferencia en ingresos en función de las características observadas y no observadas. Además, el cálculo de los efectos de empleada doméstica y alto ejecutivo se realiza para aquellas personas que no se ajustan a este soporte común.

El efecto de la empleada doméstica se refiere a aquellas mujeres que, debido a sus características, no tienen homólogos masculinos con características comparables. Esto suele estar relacionado con mujeres que desempeñan trabajos de menor jerarquía como complemento a sus responsabilidades en el hogar.

Por otro lado, el efecto del alto ejecutivo se refiere a los hombres que, debido a sus características, ocupan cargos de máxima jerarquía y no tienen pares femeninos con características comparables.

En consecuencia, el modelo descompone la brecha de ingresos, específicamente la diferencia en el logaritmo de los ingresos laborales por hora de la principal actividad, en cuatro componentes:

$$\delta = \delta_X + \delta_F + \delta_M + \delta_0$$

(6)

Donde δ representa la diferencia total de ingresos por género; δ_X representa la diferencia de ingresos relacionada con las características observables; δ_F es la medición del *Maid effect*; δ_M es la medición del *CEO effect*; y δ_0 representa la diferencia de ingresos no explicada. Esta última, como se señaló anteriormente, podría estar relacionada con temas de sesgo y discriminación. Cabe notar que el componente no explicado de este modelo tiene la misma lógica del modelo de Blinder-Oaxaca, lo cual permite comparar ambas estimaciones.

El modelo de Ñopo no está exento de limitaciones. Al igual que el modelo de Blinder-Oaxaca, es únicamente informativo sobre la manera en que se descompone la brecha, pero no implica una relación causal. Además, debido a que el pareo se construye con variables discretas, la probabilidad de encontrar una persona con las mismas características y dotaciones, tanto para hombres como mujeres, disminuye a medida que se incrementa el número de variables explicativas, es decir, disminuye el soporte común, como bien lo señalan Enamorado, Izaguirre, y Ñopo (2009). Este problema se conoce como la “maldición de la dimensión” y es la razón por la cual en el modelo de Ñopo se debe analizar con cautela la inclusión de nuevas variables.

Otra limitación que comparten ambas metodologías es que se pueden controlar únicamente por características observables y, en el caso específico de este estudio, solo por las características incluidas en las encuestas de hogares y empleo armonizadas por el BID. En ese sentido, la brecha de ingresos por género también podría verse afectada por características que no se observan en la encuesta como pueden ser las de tipo actitudinal, el esfuerzo y las preferencias por las tareas del mercado laboral o las del hogar, entre otras, las cuales podrían estar siendo omitidas en el análisis y así generar un sesgo en los estimadores por omisión de variable relevante. Chioda (2011) ofrece un ejemplo pertinente donde muestra que las preferencias y actitudes entre hombres y mujeres frente al trabajo realizado en el mercado laboral pueden no ser idénticas.

Con el propósito de lograr mayor comparabilidad y consistencia, en este estudio se decidió realizar ambas estimaciones. Dicho enfoque permitirá que ambas puedan ser comparadas con otros estudios que utilicen cualquiera de las dos metodologías, además de que ambas pueden compararse entre sí dado que comparten una lógica común. Los dos modelos usaron como variable dependiente el ingreso por hora, lo cual permite calcular la brecha de ingresos por género. Las variables explicativas que se utilizan en el modelo de Ñopo son:

gaedu_i, gedad_i, casado_i, men6_i, cnt_prop_i, rama_i, ocupa_i, formal_i, region_i, zona_i.

Estas variables son las mismas que se utilizan en el modelo de Blinder-Oaxaca con excepción de las variables que miden la experiencia, la cual no fue tomada en cuenta con la intención de para mantener alto el soporte común, es decir, para no caer en la “maldición de la dimensión”. Lo anterior tomando en cuenta que la variable experiencia está construida con la información relativa a edad y educación, las cuales ya forman parte de las variables explicativas de la regresión, y que el modelo ya controla si la persona vive en el área urbana o rural²². En el cuadro A1 se muestra la distribución de estas variables para mujeres y hombres.

En el caso de las estimaciones de Blinder-Oaxaca se utilizaron errores estándares robustos y pesos probabilísticos para ser consistentes con la estructura de la encuesta, mientras que en el modelo de descomposición de Ñopo se utilizaron pesos de frecuencia, que es lo que permite la metodología.

Cabe señalar que, al contemplar únicamente los salarios observados de las personas ocupadas, ambos modelos pueden sufrir de un sesgo de selección. Dado que la participación laboral es mayor entre los hombres, a menudo puede presentarse el caso de que aquellas mujeres que estén destinadas a recibir un salario más bajo no ingresen al mercado laboral, a diferencia de los hombres, para quienes el salario potencial podría tener un menor impacto sobre la participación laboral. De ser así, los modelos presentados en este estudio estarían subestimando la brecha. Sin embargo, el aumento de la participación femenina podría estar atenuando este sesgo, lo cual podría hacer más difícil la comparación en el tiempo.

²² Cálculos no incluidos en el modelo mostraban que la agregación de estas variables disminuía significativamente el soporte común y aumentaba la desviación estándar de las variables, pero que no modificaba los resultados generales.

Nótese que esta investigación usa variables de control similares a las presentadas en estudios pasados sobre la brecha de ingresos de América Latina y el Caribe, como son los de Hoyos y Ñopo (2010) y Ñopo (2012).

Resultados

La Tabla 3 presenta los resultados de la estimación de la descomposición Blinder-Oaxaca. En esta tabla se puede apreciar que, en los 22 años en los que se realizó el cálculo, la brecha de ingresos por hora entre los géneros osciló entre 1% (2021) y 35% (1986)²³, mostrando un patrón de reducción de la brecha total de ingresos en el tiempo, como se puede apreciar en la Gráfica 4.

En todos los períodos, las variables explicativas parecen estar contribuyendo a la reducción de la brecha, lo que indica que tienen un efecto significativo en la misma. Mientras tanto, la parte no explicada sería la responsable de la brecha desfavorable hacia las mujeres.

La Tabla 4 muestra la descomposición de la brecha explicada por las diferentes variables explicativas agregadas. Se puede apreciar que la brecha explicada por la educación es negativa y estadísticamente significativa en casi todos los períodos. Esto sugiere que el nivel educativo más alto en promedio de las mujeres en comparación con los hombres (como se muestra en la Tabla A1) está contribuyendo a la reducción de la brecha total de ingresos. Del mismo modo, las ocupaciones en las que las mujeres tienen una mayor representación también reducen la brecha total de ingresos.

Por otro lado, la baja proporción de mujeres trabajadoras por cuenta propia (según se muestra en las Tablas A1) genera un aumento significativo en la brecha de ingresos.

Finalmente, la región de residencia de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, tiene un efecto negativo y estadísticamente significativo en la brecha. Esto sugiere que la mayor proporción de trabajadoras mujeres en áreas urbanas y regiones con un mayor dinamismo económico (como se muestra en la Tabla A1) está contribuyendo a la reducción de las desigualdades de ingresos por género.

²³ Calculada como $diferencia/whora_{mujer}$, la brecha explicada se calcula como $diferencia_{explicada}/whora_{mujer}$, mientras que la brecha no explicada se calcula como $diferencia_{no\ explicada}/whora_{mujer}$.

Tabla 3: Descomposición Blinder - Oaxaca
Ingreso por hora

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Diferencial											
Estimación Hombre	0.631*** (0.0156)	1.113*** (0.0561)	1.794*** (0.132)	1.382*** (0.0468)	1.520*** (0.0477)	1.487*** (0.0322)	1.567*** (0.0263)	1.787*** (0.0380)	1.799*** (0.0269)	1.875*** (0.0413)	2.060*** (0.0378)
Estimación Mujer	0.467*** (0.0155)	0.893*** (0.0344)	1.104*** (0.0337)	1.320*** (0.0990)	1.367*** (0.0381)	1.344*** (0.0288)	1.463*** (0.0308)	1.568*** (0.0389)	1.604*** (0.0317)	1.662*** (0.0334)	1.925*** (0.0501)
Diferencia	0.164*** (0.0220)	0.221*** (0.0658)	0.689*** (0.136)	0.0624 (0.109)	0.153* (0.0611)	0.143*** (0.0432)	0.104* (0.0405)	0.219*** (0.0544)	0.195*** (0.0415)	0.213*** (0.0531)	0.136* (0.0627)
Descomposición											
Explicada	-0.0215 (0.0139)	-0.0962* (0.0452)	0.0880 (0.0987)	-0.167*** (0.0472)	-0.209*** (0.0336)	-0.157*** (0.0351)	-0.195*** (0.0292)	-0.124*** (0.0355)	-0.168*** (0.0280)	-0.287*** (0.0399)	-0.258*** (0.0502)
No Explicada	0.185*** (0.0258)	0.317*** (0.0934)	0.601*** (0.113)	0.229* (0.103)	0.361*** (0.0758)	0.300*** (0.0601)	0.299*** (0.0498)	0.343*** (0.0583)	0.363*** (0.0447)	0.500*** (0.0699)	0.394*** (0.0881)
Descomposición (como porcentaje del ingreso laboral por hora de los hombres)											
Total	35%	25%	62%	5%	11%	11%	7%	14%	12%	13%	7%
Explicada	-5%	-11%	8%	-13%	-15%	-12%	-13%	-8%	-10%	-17%	-13%
No Explicada	40%	35%	54%	17%	26%	22%	20%	22%	23%	30%	20%
Observaciones	23587	19228	9561	27437	28840	27300	27788	26698	27127	26879	28261
Estadístico t en paréntesis											
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$											
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Diferencial											
Estimación Hombre	2.167*** (0.0276)	2.414*** (0.0523)	2.667*** (0.0443)	2.831*** (0.0356)	2.987*** (0.0480)	2.879*** (0.0355)	2.910*** (0.0347)	2.885*** (0.0427)	2.799*** (0.0365)	2.636*** (0.0804)	2.585*** (0.0570)
Estimación Mujer	1.982*** (0.0372)	2.225*** (0.0349)	2.436*** (0.0451)	2.513*** (0.0350)	2.613*** (0.0337)	2.787*** (0.145)	2.690*** (0.0369)	2.776*** (0.0740)	2.719*** (0.0599)	2.495*** (0.0745)	2.551*** (0.0595)
Diferencia	0.185*** (0.0463)	0.189** (0.0628)	0.231*** (0.0632)	0.318*** (0.0499)	0.374*** (0.0587)	0.0915 (0.150)	0.220*** (0.0507)	0.109 (0.0854)	0.0801 (0.0702)	0.142 (0.110)	0.0346 (0.0824)
Descomposición											
Explicada	-0.262*** (0.0313)	-0.368*** (-0.0473)	-0.285*** (0.0441)	-0.252*** (0.0379)	-0.306*** (0.0401)	-0.210 (0.121)	-0.276*** (0.0356)	-0.337*** (0.0464)	-0.315*** (0.0440)	-0.332*** (0.0748)	-0.274*** (0.0659)
No Explicada	0.447*** (0.0462)	0.557*** (0.0841)	0.516*** (0.0738)	0.570*** (0.0563)	0.680*** (0.0615)	0.301 (0.252)	0.496*** (0.0574)	0.446*** (0.100)	0.396*** (0.0779)	0.473*** (0.113)	0.309*** (0.0923)
Descomposición (como porcentaje del ingreso laboral por hora de los hombres)											
Total	9%	8%	9%	13%	14%	3%	8%	4%	3%	6%	1%
Explicada	-13%	-17%	-12%	-10%	-12%	-8%	-10%	-12%	-12%	-13%	-11%
No Explicada	23%	25%	21%	23%	26%	11%	18%	16%	15%	19%	12%
Observaciones	24405	25320	27959	40820	39308	40156	40203	22184	21793	10961	11659
Estadístico t en paréntesis											
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$											

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas nacionales de empleo en Ecuador armonizadas por el BID.
Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso probabilísticos.

Tabla 4: Componentes de la diferencia explicada – Blinder-Oaxaca
Ingreso por hora

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Diferencia Explicada	-0.0215	-0.0962*	0.0880	-0.167***	-0.209***	-0.157***	-0.195***	-0.124***	-0.168***	-0.287***	-0.258***
Educación	-0.0260***	-0.0668***	-0.0152	-0.117***	-0.0907***	-0.0613***	-0.111***	-0.0960***	-0.126***	-0.147***	-0.138***
Experiencia	-0.00288	0.00277	-0.0199	0.0108	-0.00881	-0.00743	-0.0146*	-0.0234*	-0.00404	0.000204	-0.0319**
Características personales y familiares	0.0175***	0.00630	0.0498	0.0129	0.0153*	0.0327***	0.0379***	0.0701***	0.0528***	0.0238*	0.0654***
Cuenta propia	0.000117	-0.0197	0.00514	-0.0170*	0.00229	-0.00259	-0.00672	0.00712	0.0101*	0.0178**	0.0196***
Actividad económica	0.0519***	0.00615	0.354	-0.0991	0.0155	-0.0250	0.0394	0.0908	0.0463	0.000822	0.0393
Ocupación	-0.0560***	-0.00710	-0.267	0.0891	-0.112	-0.0548*	-0.116***	-0.139*	-0.108*	-0.136***	-0.163**
Región	-0.00166	-0.00797	-0.0180	-0.0344***	-0.0206***	-0.0240***	-0.0163***	-0.0169**	-0.0219***	-0.0358***	-0.0259**
Formalidad	-0.00134	0.00162	-0.000708	0.00103	-0.00261	-0.00346	0.000727	-0.00303	-0.00369	-0.00552	-0.0115**
Zona	-0.00310*	-0.0114	0	-0.0139***	-0.00727**	-0.0107***	-0.00815**	-0.0136*	-0.0138	-0.00432	-0.0123*

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Diferencia Explicada	-0.262***	-0.368***	-0.285***	-0.252***	-0.306***	-0.210	-0.276***	-0.337***	-0.315***	-0.332***	-0.274***
Educación	-0.112***	-0.157***	-0.156***	-0.112***	-0.171***	-0.153***	-0.163***	-0.166***	-0.145***	-0.160***	-0.144***
Experiencia	-0.0125	-0.00604	-0.0192*	-0.00655	-0.00779	0.000676	-0.00519	-0.0143**	-0.0172*	-0.0148	-0.0223
Características personales y familiares	0.0625***	0.0502*	0.0632***	0.0486***	0.0453***	0.0321	0.0415***	0.0459*	0.0270	0.0680	0.0267
Cuenta propia	0.0111**	0.0117	0.0239***	0.0322***	0.0390***	0.0182*	0.0261***	0.0292***	0.0221**	0.0497**	0.0375**
Actividad económica	-0.0331	0.0319	0.0955	0.0526	0.155*	0.113	0.00121	0.0470	0.0613	-0.0996	0.0399
Ocupación	-0.157**	-0.244*	-0.242**	-0.211***	-0.336***	-0.160*	-0.138***	-0.254**	-0.202***	-0.158*	-0.202**
Región	0.0101	-0.0220**	0.0240***	-0.0451***	-0.0197**	-0.0331**	-0.0254***	n.d.	-0.0278***	-0.00552	-0.0221*
Formalidad	-0.0102*	-0.0116*	-0.0132***	-0.000572	-0.00898	-0.0110	0.00548	-0.00789	-0.0210**	-0.00941	0.0159
Zona	-0.0212***	-0.0211*	-0.0140**	-0.00959*	-0.00194	-0.0151*	-0.0184***	-0.0172***	-0.0132**	-0.00210	-0.00456

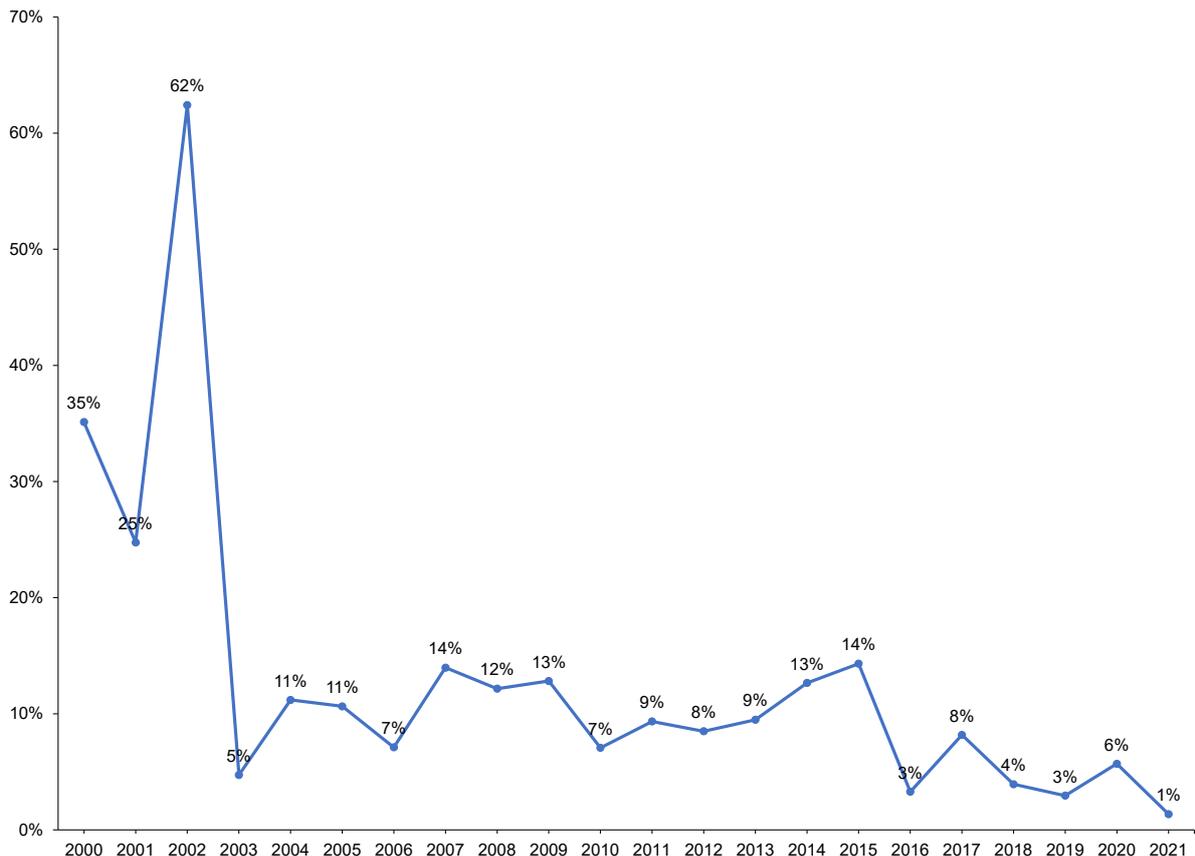
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas nacionales de empleo en Ecuador armonizadas por el BID.

Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso probabilísticos.

n.d. No Disponible. Cuando los datos disponibles no son suficientes para calcular el porcentaje.

Gráfica 4: Brecha de ingresos total estimada mediante la descomposición Blinder-Oaxaca



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de empleo de Ecuador armonizadas por el BID.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Es importante señalar que el año 2002 se destaca como un dato atípico en el Gráfico 4. Como se mencionó anteriormente, este año la ENEMDU se llevó a cabo únicamente a nivel urbano, lo que compromete su comparabilidad con los demás años. Si dejamos de lado este año, se observa una disminución gradual de la brecha de ingresos en la mayoría de los años.

En la Tabla 5 se presentan los resultados de la descomposición de Ñopo. Estos resultados indican la presencia de una brecha de ingresos por género en todos los períodos analizados, que varía entre el 1% y el 35%. Al igual que en el modelo de Blinder-Oaxaca, las variables explicativas parecen estar contribuyendo a la reducción de la brecha, y la brecha se debería a factores no explicados por las variables analizadas, aunque también se mencionan dos efectos particulares, el "Maid effect" y el "CEO effect". Además, el "CEO effect" parece estar contribuyendo a la reducción de la brecha, al menos a partir de 2009.

Es relevante destacar que existen pequeñas diferencias entre las estimaciones de Blinder-Oaxaca y Ñopo, las cuales se relacionan principalmente con la estructura de los modelos utilizados, siguiendo prácticas comunes encontradas en la literatura internacional.

El soporte común para diferentes años, tanto para hombres como para mujeres, no es en ningún caso menor al 31% en mujeres y 21% en hombres. Sin embargo, en la

mayoría de los casos, el soporte común supera estos valores. Este soporte común es similar al de los modelos aplicados a países de América Latina y el Caribe en estudios previos de Hoyos y Ñopo (2010) y Ñopo (2012), que emplean variables de control similares a las presentadas en este estudio. Al igual que en el modelo de Blinder-Oaxaca, se observa una tendencia decreciente en el tiempo de la brecha total, pero esto no se refleja en la brecha no explicada, que se mantiene constante a lo largo del tiempo.

Tabla 5: Descomposición de Ñopo
Ingreso por hora

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
(Total)	35%	24%	62%	5%	11%	11%	7%	14%	12%	13%	7%
(No explicada)	36%	23%	42%	11%	25%	34%	20%	17%	21%	42%	23%
(Maid Effect)	-10%	0%	7%	-10%	-3%	-4%	-2%	0%	3%	7%	13%
(CEO Effect)	22%	15%	19%	15%	11%	3%	5%	6%	3%	-13%	-12%
(Explicado)	-14%	-14%	-6%	-11%	-22%	-22%	-16%	-8%	-15%	-24%	-17%
% Hombres	45%	40%	35%	41%	42%	35%	33%	30%	30%	27%	28%
% Mujeres	61%	54%	53%	58%	57%	48%	45%	42%	42%	40%	41%
Error Estándar	4%	7%	11%	3%	4%	5%	4%	4%	3%	7%	6%

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(Total)	9%	8%	9%	13%	14%	3%	8%	4%	3%	6%	1%
(No explicada)	24%	10%	24%	25%	27%	26%	28%	18%	20%	15%	16%
(Maid Effect)	9%	10%	9%	11%	11%	2%	9%	2%	10%	19%	16%
(CEO Effect)	-10%	-1%	-12%	-9%	-7%	-10%	-7%	0%	-10%	-9%	-13%
(Explicado)	-13%	-10%	-12%	-13%	-17%	-14%	-21%	-16%	-18%	-19%	-18%
% Hombres	27%	29%	28%	29%	29%	29%	31%	64%	27%	21%	21%
% Mujeres	42%	42%	41%	45%	46%	45%	45%	76%	41%	31%	31%
Error Estándar	3%	3%	3%	2%	3%	2%	2%	3%	4%	4%	4%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas nacionales de empleo en Ecuador armonizadas por el BID.

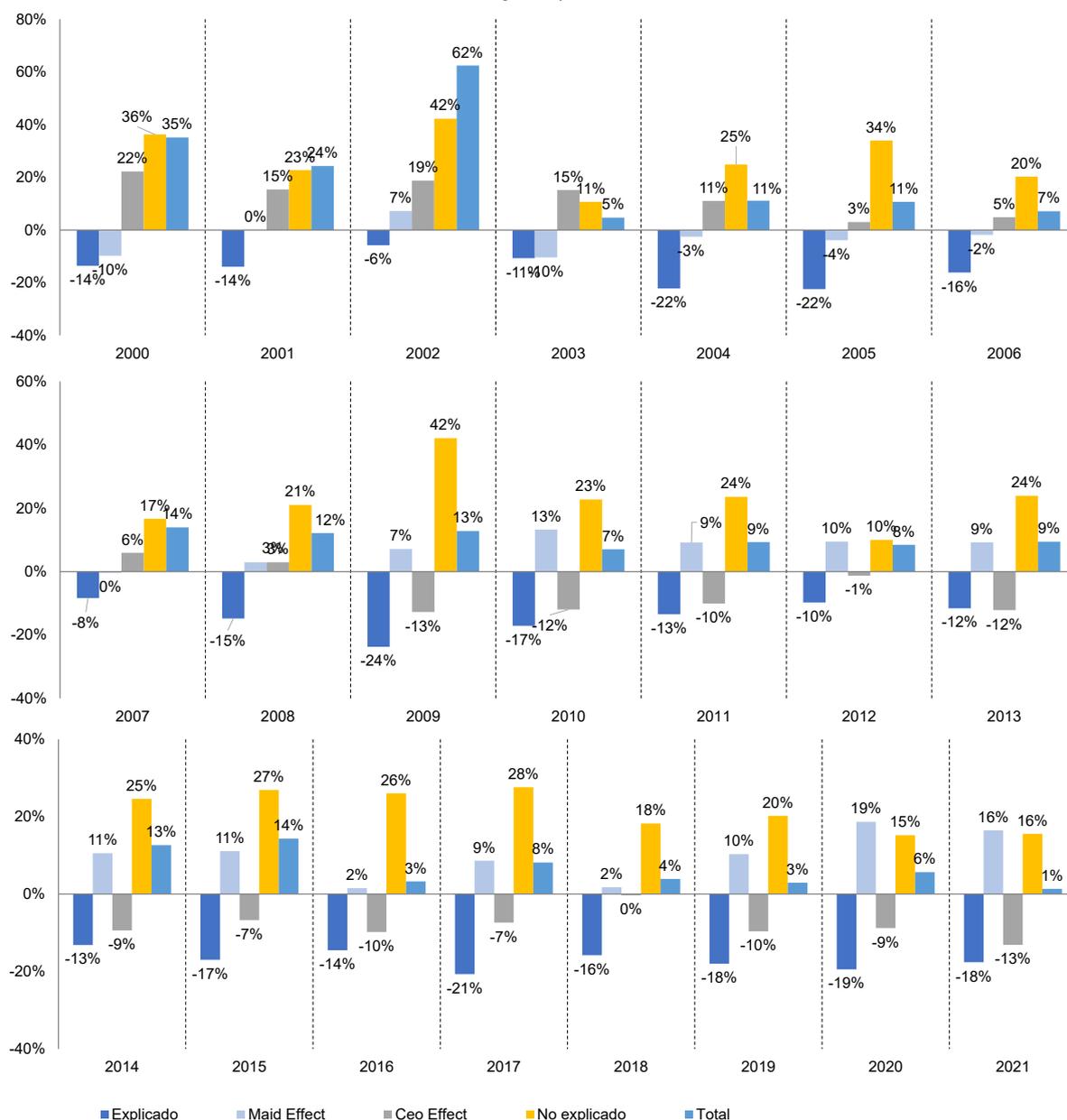
Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso de frecuencia.

En el gráfico 5 también se presenta la evolución de la brecha de ingresos por género estimada usando la descomposición de Ñopo. Se puede observar que la brecha no explicada (barra amarilla) se mantuvo alta la mayoría de los años, y no presenta un tendencia clara de decrecimiento en los últimos años.

Por otro lado, para 2021 el componente explicado por las variables utilizadas en el modelo estaría ayudando a cerrar la brecha en un 18%, mientras que el componente no explicado estaría causando una brecha del 16%. Este último es la diferencia en los ingresos percibidos por las mujeres, lo cual se debe a otros factores no observables, que como se mencionó anteriormente pueden estar relacionados con

sesgos y discriminación. En conjunto, sin el mayor nivel de educación, el buen perfil laboral y el CEO effect, la brecha sería un 31% mayor en 2021²⁴.

Gráfica 5: Brecha de ingresos total estimada mediante la descomposición Blinder-Oaxaca y Ñopo*



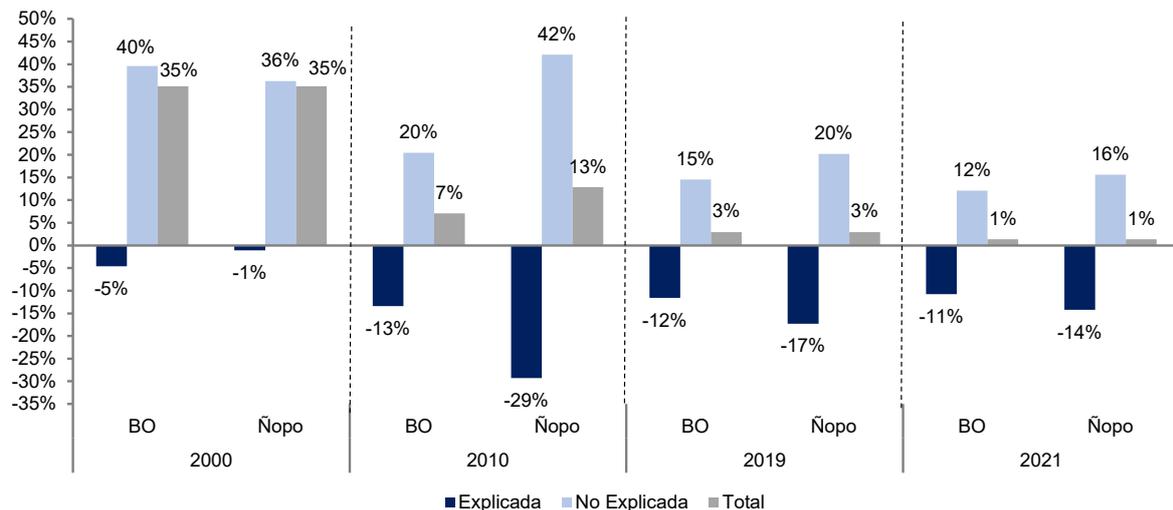
Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de empleo de Ecuador armonizadas por el BID.
*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

En la Gráfica 6 se comparan las brechas de ingresos por género encontradas utilizando ambas metodologías para los años 2000, 2010, 2019 y 2021. Estos años fueron seleccionados para mantener intervalos de tiempo lo más constantes posible e intentar proporcionar una imagen previa y posterior a 2020, el año en que estalló la crisis de la COVID-19. La gráfica incluye tanto el componente explicado como el no explicado.

²⁴ El 31% corresponde a la inversa de la suma de la brecha explicada (-18%) y CEO effect (-13%).

Es importante destacar que ambas metodologías son coherentes al mostrar que, en todos los años analizados, existe una brecha de ingresos no explicada desfavorable para las mujeres. Por otro lado, las variables explicativas parecen estar contribuyendo a reducir la brecha. Esto sugiere que, a lo largo del tiempo, aunque las mujeres han logrado mejoras en diversos aspectos que influyen en sus ingresos, todavía persiste una brecha que no puede explicarse por diferencias en estas variables observables.

Gráfico 6. Brecha de ingresos total estimada mediante las descomposiciones de Blinder-Oaxaca (BO) y de Ñopo*



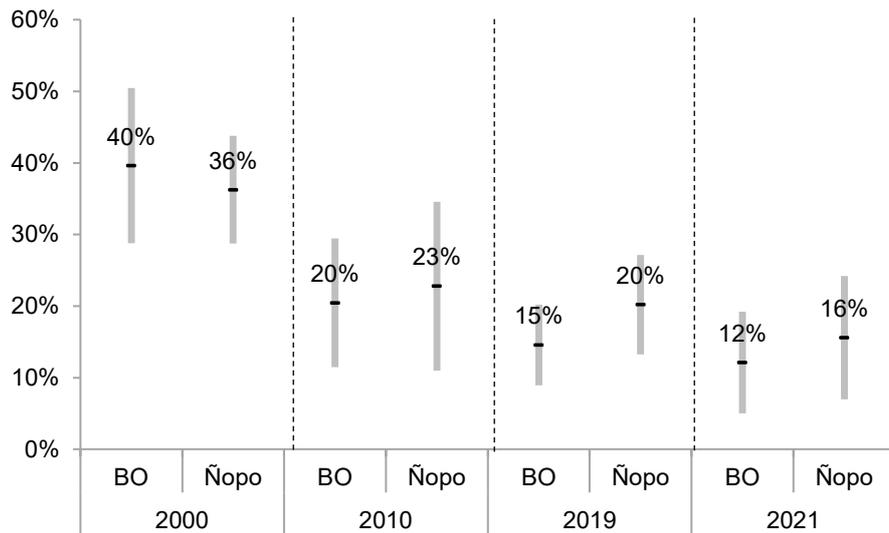
Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de empleo de Ecuador armonizadas por el BID.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Nota: Para la metodología de Ñopo, el dato del componente explicado se calcula como la sumatoria del componente explicado, el CEO Effect y el Maid Effect.

Por otra parte, la Gráfica 7 presenta la evolución de la brecha no explicada, para los mismos periodos elegidos en la Gráfica 6. Esta gráfica incluye intervalos de confianza para 1.96 desviaciones estándar, por encima y debajo del estimador. Esta gráfica permite apreciar que ambas metodologías muestran una brecha de ingresos no explicada estadísticamente significativas para los diferentes años analizados, siendo esta brecha estadísticamente igual para ambas metodologías al 95% de significancia estadística.

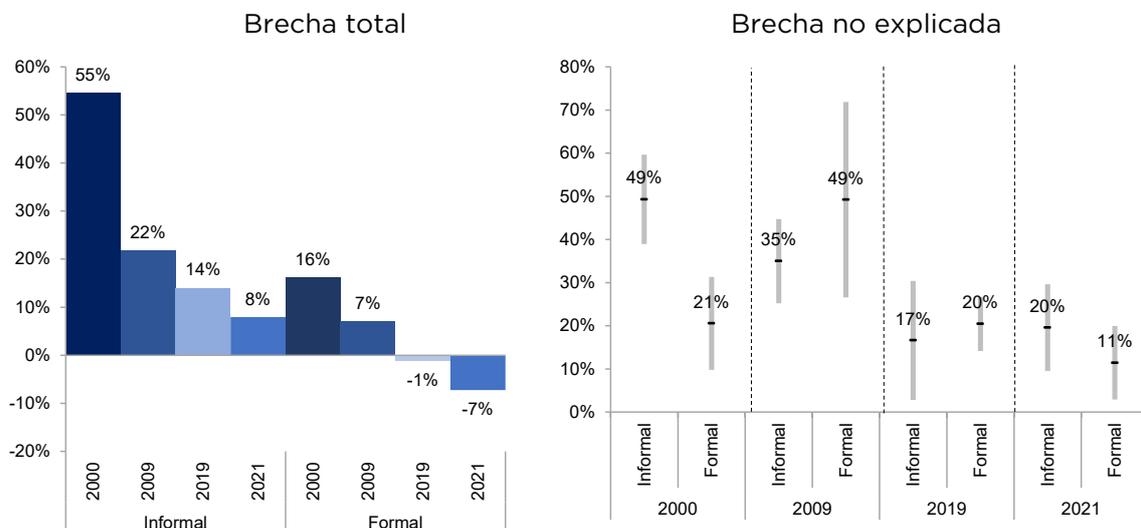
Gráfica 7: Brecha de ingresos no explicada estimada mediante la descomposición Blinder-Oaxaca y Ñopo



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de empleo de Ecuador armonizadas por el BID.
 Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza.

Adicionalmente, la descomposición de Ñopo permite desagregar la brecha de ingresos para las categorías de las diferentes variables explicativas. La Gráfica 8 presenta la brecha de ingresos, tanto total como no explicada, por estado de formalidad. Destaca una clara distinción en la brecha total entre las personas que trabajan en el sector formal e informal. Se muestra una brecha alta entre los ingresos de personas en el sector informal mientras que en el sector formal la brecha es menor, e inclusive a favor de las mujeres. Por otro lado, la brecha no explicada es estadísticamente significativa en ambos sectores.

Gráfica 8: Brecha de ingresos estimada mediante la descomposición de Ñopo por formalidad



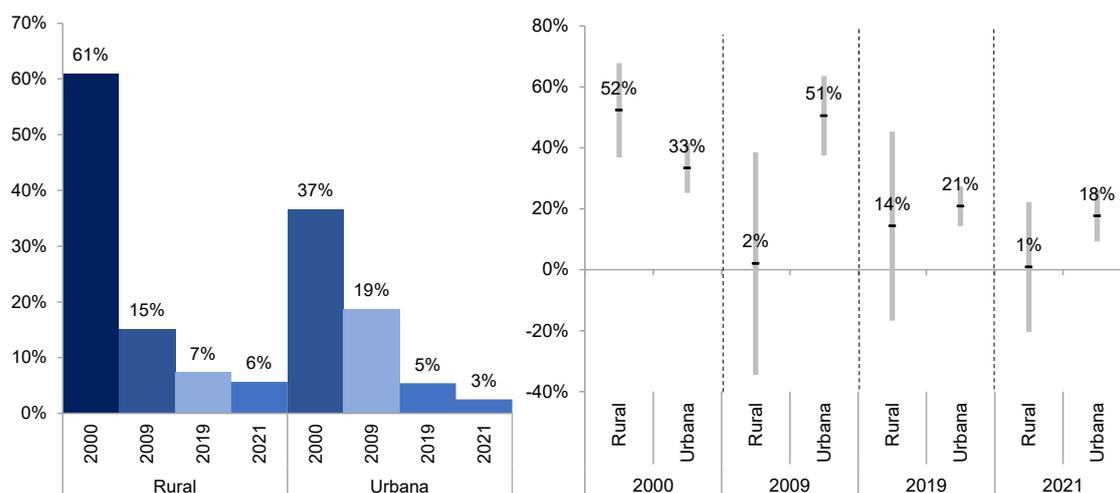
Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de empleo de Ecuador armonizadas por el BID.
 Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza.

La situación de la brecha en el sector informal puede deberse a la no aplicación de la legislación laboral que regula las relaciones laborales en ese sector y las prácticas empresariales que prevalecen en el mismo. Esto cobra relevancia considerando que la informalidad laboral en Ecuador ronda el 30% en general (ver Tabla A1).

La Gráfica 9 presenta la brecha de ingresos, tanto total como no explicada, desglosada por zonas urbanas y rurales. Destaca una clara diferencia en la brecha total entre las personas que trabajan en áreas urbanas y rurales. Se observa una brecha mayor en los ingresos de las personas en las zonas rurales.

Además, se evidencia que existe una brecha no explicada en ambas zonas. En esta gráfica se incluyen intervalos de confianza utilizando 1.96 desviación estándar por encima y debajo del estimador, es decir, al 95% del nivel de significancia. Dado que la muestra es más pequeña en las áreas rurales, los intervalos de confianza son más amplios. Sin embargo, a partir de 2009, esta brecha no es estadísticamente significativa en la zona rural.

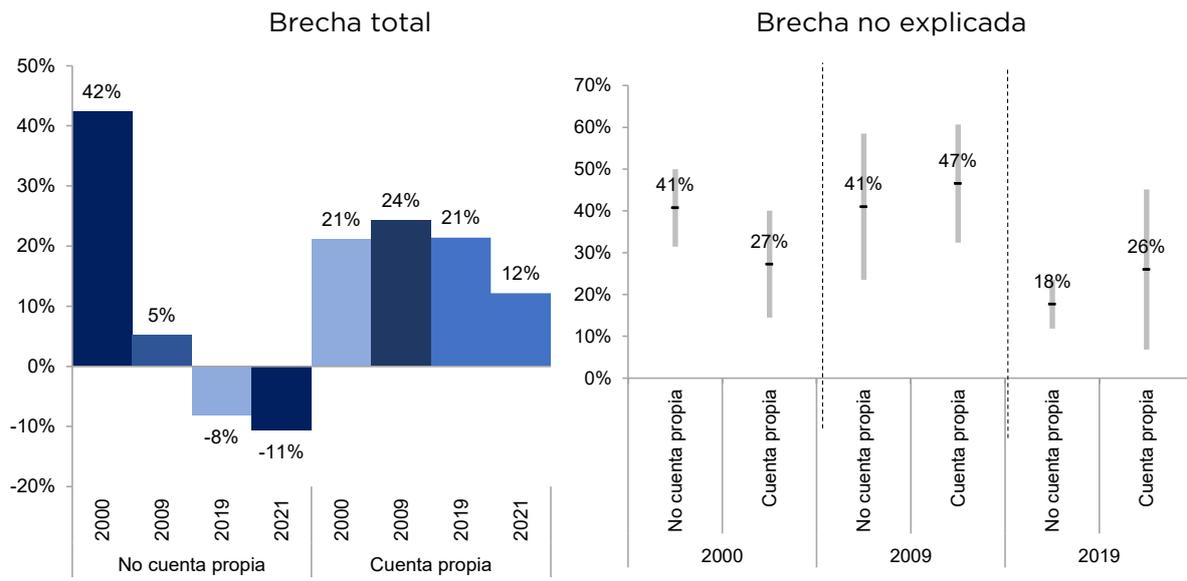
Gráfica 9: Brecha de ingresos estimada mediante la descomposición de Ñopo por zona



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de empleo de Ecuador armonizadas por el BID.
 Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza.

La Gráfica 10 presenta la brecha de ingresos, tanto total como no explicada, por estado por cuenta propia. Destaca una distinción en la brecha total entre las personas que trabajan como cuenta propistas. Se muestra una mayor brecha entre los trabajadores por cuenta propia, mientras en el resto la brecha ha descendido e inclusive es negativa el 2019 y 2021. En ambos grupos la brecha no explicada es estadísticamente significativa.

Gráfica 10: Brecha de ingresos estimada mediante la descomposición de \tilde{N} opo por cuenta propia



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de empleo de Ecuador armonizadas por el BID.
 Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza.

Conclusiones

Como conclusiones generales del estudio se observa que la brecha total de ingresos entre hombres y mujeres en Ecuador se ha reducido en el período analizado, pero esta reducción se debe principalmente a factores observables. Los factores no observables continúan siendo desfavorables hacia las mujeres, lo que sugiere que la brecha de género podría estar relacionada con posibles cuestiones de normativas, sesgos o discriminación y con otros factores que deben ser estudiados.

Esta brecha es más pronunciada en el sector informal, en áreas rurales y entre trabajadores por cuenta propia. Se observa heterogeneidad en la brecha entre diferentes ocupaciones, pero en la mayoría de ellas la brecha es estadísticamente significativa. Las principales variables que contribuyen a cerrar la brecha de género en Ecuador son la educación, la experiencia y las ocupaciones donde las mujeres están más presentes en el mercado laboral. Por otro lado, características personales y familiares como la edad, el estado civil y la presencia de menores en el hogar contribuyen a generar una brecha de ingresos desfavorable hacia las mujeres. Además, la baja proporción de mujeres cuentapropistas aumenta la brecha total, mientras que la ubicación geográfica en áreas urbanas y regiones con alto dinamismo económico ayuda a reducir la brecha de ingresos.

Estas conclusiones se alinean con investigaciones previas sobre la brecha de ingresos por género en Ecuador. Por un lado, en línea con el trabajo de la Pérez y Torresano (2015) y Linthon-Delgado, Méndez-Heras, y Cornejo-Marcos (2022), se encontró que la brecha no explicada es la que estaría generando la brecha de ingresos. Además, que si se consideran las dotaciones de capital humano de la población analizada se esperaría que las mujeres tuvieran mayores ingresos.

En concordancia con Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022), Alvarado (2012) y Gallardo y Ñopo (2009), se encuentra que el factor no observable es la causa principal de la brecha de ingresos desfavorable hacia las mujeres. Lo que muestra la importancia de determinar posibles factores hasta ahora no estudiados que estén afectando el ingreso de las mujeres y promover políticas de respuesta. Por otra parte, al igual que Constante Rodríguez (2019) y OIT (2019b), vemos que la brecha es más pronunciada en el sector informal.

Finalmente, en línea con autores como Canelas y Salazar (2014) y OIT (2019a), la educación es un factor relevante que ha permitido disminuir la brecha gracias al aumento en la proporción de mujeres que han finalizado sus estudios secundarios. Al igual que Contante (2019), y Pérez y Torresano (2015), la brecha no explicada persiste y se presenta primordialmente entre trabajadores de bajos ingresos, y trabajadores por cuenta propia o informales.

El presente documento contribuye al diagnóstico de la evolución de la situación de la brecha de ingresos laborales por género año por año en Ecuador, entre 2000 y 2021. Las conclusiones vertidas toman relevancia dado que, para que las políticas públicas sean basadas en evidencia, es fundamental contar con datos y estimaciones confiables que puedan ser tomados como insumo para la toma de decisiones de los hacedores de políticas públicas.

Las conclusiones previamente expuestas quedan abiertas a la posibilidad de ser complementadas en futuros análisis a través de una mayor desagregación y

profundización de la brecha de ingresos para grupos de personas con diferentes características específicas, así como la aplicación de nuevos recursos que permitan mejorar la cuantificación de la brecha de ingresos y sus determinantes. Además, a pesar de que el análisis incluye el año 2021, se plantea la necesidad de un estudio particular de las consecuencias que la pandemia ha tenido, y sigue teniendo, en la brecha de ingresos por género en Ecuador.

Referencias bibliográficas

Ajayi, K., Das, S., Delavallade, C., Ketema, T. y Rouanet, L. (2022). Gender Differences in SocioEmotional Skills and Economic Outcomes. World Bank Policy Research Working Paper 10197. World Bank, Washington, DC.

Ammerman, C., y Groysberg, B. (2021). Glass Half-broken: Shattering the Barriers that Still Hold Women Back at Work. Boston: Harvard Business Press.

Alvarado, R. (2012). Wages differentials in Ecuador: A regional approach with sample selection of Heckman and Oaxaca-Blinder decomposition. MPRA Paper No. 37470. University Library of Munich.

Antón, J., Carpio, J. V., Moreno, J. R., & Lara, N. (2020). Brecha salarial de Género en los Sectores Público y privado del Ecuador. *X-pedientes Económicos*, 4(9), 47-67.

Atal, J., Ñopo, H. y Winder, N. (2009). "New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America." Inter-American Development Bank, Research Department, Washington, DC.

Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Univ. Chicago Press.

Bordón, P., Canals, C. y Mizala, A. (2020). The Gender Gap in College Major Choice in Chile. *Economics of Education Review*, 77, 102011.

Bustelo, M., Duryea, S., Piras, C., Sampaio, B., Trevisan, G. y Viollaz, M. (2021). The Gender Pay Gap in Brazil: It Starts with College Students' Choice of Major. Technical Note N° IDB-TN-02099. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Bustelo, M., Suaya, A, y Vezza, E. (2021). "Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC". Nota técnica N° IDB-TN-2235, Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, DC.

Canelas, C., & Salazar, S. (2014). Gender and ethnicity in Bolivia, Ecuador, and Guatemala. *IZA Journal of Labor and Development*, 3(18), 1-37.

Cardona Arango, D., y Peláez, E. (2012). Envejecimiento poblacional en el siglo XXI: oportunidades, retos y preocupaciones.

Chioda, L. (2011). *Work and Family: Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance*, World Bank. Washington, DC.

Constante Rodríguez, A. C. (2019). Gender wage gap in Ecuador: exploring the gender wage differential across the distribution (bachelor's thesis, Quito).

Enamorado, T., Izaguirre, C. y Ñopo, H. (2009). Gender Wage Gaps in Central American Countries Evidence from a Non-Parametric Approach. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-111. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Firpo, S., Fortin, M. y Lemieux, T. 2010. Decomposition Methods in Economics. *Handbook of Labor Economics*, Vol.4, Part A, pp. 1-102.

Frisancho, V., & Queijo Von Heideken, V. (2022). Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Gallardo, L., & Ñopo, H. (2009). Ethnic and gender wage gaps in Ecuador (No. 679). Working Paper.

Gasparini, L. y Marchionni, M. (2015). "Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America. An overview". Centro de Estudios Distributivo, Laborales y Sociales. Universidad Nacional de La Plata.

Guy, M. E. (1994). Organizational architecture, gender and women's careers. *Review of Public Personnel Administration*, 14(2), 77-90.

Hoyos, A., Ñopo H. y Peña, X. (2010). The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-174. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal*, No. 4: 453-479.

Juhn, C., Murphy, K. M., y Pierce, B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill, *Journal of political Economy* 101, 410-442.

Koenker, R., Bassett Jr, G. (1978). Cuantiles de regresión, *Econometrica: revista de la Econometric Society*, 33-50.

Kleven, H., Landais, C. y Søgaaard, J. E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4): 181-209.

Machado, J. A. and Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of applied Econometrics*, 20(4):445-465.

Mahé, C., Zanoni, W., & Oliveri, M. L. (2012). Women's informal labor market participation in Ecuador. Nota técnica N° IDB-TN-2617, Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, DC.

Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2.

Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The review of economics and statistics*, 90(2), 290-299.

Ñopo, H. (2012). "New century, Old Disparities: gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean". Inter-American Development Bank. Washington, DC.

Lapo, J. L. L., & Castillo, G. S. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(27).

Linthon-Delgado, D. E., & Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 17(1).

Linthon-Delgado, D., Méndez-Heras, L., & Cornejo-Marcos, G. (2022). Sticky Floor and Glass Ceiling in Ecuador. *The Evolution of the Gender Wage Gap, 2010-2021*.

Oaxaca, R. (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets". *International Economic Review*, Volume 14, Issue 3.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019a). Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019b). Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019c). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT / Oficina

Pérez Mogollón, F. A., & Torresano Melo, D. I. (2015). Etnia y género en el mercado laboral ecuatoriano: cuatro aplicaciones empíricas para la descomposición salarial (Master's thesis, Quito: EPN, 2015).

Psacharopoulos, G. y Zafiris T. (1992). "Latin American Women's Earnings and Participation in the Labor Force." World Bank Policy Research Working Paper 856. Washington, DC, United States: World Bank.

Urquidi, M., Valencia, H. y Durand, G. (2021). Brecha de ingresos laborales por género en Bolivia. Un análisis de su evolución en el periodo 1993 a 2018. *Revista de Análisis Económico-Economic Analysis Review*, 36(2), 95-124.

Urquidi, M., Chalup, M. y Durand, G. (2022). Brecha de ingresos laborales por género en Paraguay. Un análisis de su evolución en el periodo 2002 a 2019. Banco Interamericano de Desarrollo. Nota Técnica IDB-TN-02525. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

Urquidi, M. y Chalup, M. (2023). Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de sus diferentes componentes y determinantes. Nota Técnica IDB-TN-02650. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

World Economic Forum. (2022). The Global Gender Gap Report 2022. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>.

Anexos

Tabla A1: Distribución de las características de la población ocupada que percibe ingresos por año y género, hombres (h) y mujeres(m)

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Años de Educación	8.7	8.6	8.3	8.2	9.7	9.5	8.3	8.2	8.4	8.3	8.6	8.4	9.0	8.8	9.0	8.8	9.1	8.9	9.2	9.1	9.3	9.2	
Ninguno	17%	18%	44%	45%	32%	32%	44%	45%	44%	44%	40%	41%	14%	18%	16%	18%	15%	17%	14%	17%	14%	16%	
Primaria	52%	49%	23%	22%	26%	25%	23%	21%	23%	22%	26%	24%	51%	47%	49%	46%	49%	46%	49%	45%	48%	45%	
Secundaria	24%	27%	25%	27%	31%	34%	26%	28%	26%	28%	26%	28%	26%	26%	27%	27%	27%	28%	29%	29%	29%	29%	
Terciaria	7%	6%	7%	6%	11%	9%	7%	6%	7%	7%	8%	6%	9%	9%	10%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	10%	
Años de Experiencia	19.5	19.3	19.4	19.6	18.4	18.7	19.8	20.5	20.2	20.8	19.9	20.5	19.5	20.5	19.8	20.6	20.0	20.7	20.1	20.9	20.1	21.3	
15-25	35%	35%	36%	35%	35%	33%	36%	33%	35%	32%	35%	33%	35%	32%	34%	31%	34%	31%	35%	32%	35%	30%	
26-35	21%	22%	22%	23%	22%	23%	21%	22%	21%	22%	20%	22%	20%	21%	21%	22%	20%	21%	19%	19%	19%	19%	
36-45	20%	20%	20%	20%	21%	22%	19%	20%	19%	20%	21%	19%	20%	21%	19%	20%	19%	20%	18%	20%	18%	20%	
46-55	15%	14%	13%	13%	14%	14%	14%	15%	15%	15%	15%	15%	16%	16%	15%	16%	16%	16%	16%	17%	16%	17%	
56-65	9%	9%	9%	8%	8%	8%	10%	10%	10%	11%	10%	9%	10%	10%	11%	11%	11%	11%	12%	12%	13%	13%	
Casados	n.d.	54%	56%	53%	55%	55%	56%	54%	52%	53%	51%	53%											
Niños menores de 6 años en el hogar	41%	44%	40%	43%	38%	41%	39%	43%	38%	42%	36%	40%	36%	40%	35%	39%	34%	37%	33%	37%	31%	36%	
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	29%	11%	31%	24%	10%	4%	32%	22%	32%	25%	32%	24%	30%	23%	30%	21%	30%	20%	31%	21%	30%	19%	
Explotación de minas y canteras	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	
Industria manufacturera	14%	14%	14%	13%	16%	12%	12%	11%	12%	11%	12%	10%	12%	10%	12%	11%	12%	11%	12%	10%	12%	10%	
Electricidad, gas y agua	1%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	
Construcción	11%	1%	9%	1%	11%	1%	10%	0%	10%	0%	10%	0%	11%	1%	11%	0%	11%	1%	11%	1%	11%	1%	
Comercio, restaurantes y hoteles	20%	30%	21%	29%	28%	35%	20%	31%	20%	30%	21%	31%	21%	32%	21%	33%	20%	32%	20%	33%	19%	33%	
Transporte y almacenamiento	8%	1%	8%	1%	10%	2%	7%	1%	8%	1%	8%	2%	8%	2%	8%	2%	8%	2%	9%	2%	9%	2%	
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	4%	4%	4%	3%	7%	4%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	5%	5%	5%	6%	5%		
Servicios sociales y comunales	13%	38%	12%	28%	17%	41%	12%	31%	12%	28%	11%	29%	11%	28%	11%	28%	11%	30%	11%	29%	12%	30%	
Azuay	5%	6%	5%	6%	4%	4%	5%	6%	5%	5%	4%	5%	4%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	
Bolívar	1%	1%	1%	2%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	
Cañar	2%	3%	2%	3%	1%	1%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	
Carchi	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	
Cotopaxi	2%	1%	1%	2%	1%	1%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	
Chimborazo	3%	3%	3%	3%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	
El Oro	5%	5%	5%	5%	5%	5%	4%	4%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	4%	4%	5%	5%	5%	5%	5%	4%	
Esmeraldas	3%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	
Guayas	31%	30%	30%	29%	35%	35%	29%	28%	29%	27%	28%	27%	28%	27%	28%	27%	28%	27%	22%	22%	25%	24%	
Imbabura	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	
Loja	3%	3%	3%	3%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	
Los Ríos	6%	6%	7%	6%	4%	4%	6%	5%	6%	5%	6%	5%	6%	5%	6%	5%	6%	5%	6%	5%	6%	5%	
Manabí	7%	8%	8%	7%	8%	8%	10%	9%	9%	9%	10%	9%	10%	9%	10%	9%	10%	9%	10%	9%	10%	9%	
Pichincha	21%	21%	21%	21%	26%	25%	21%	21%	21%	22%	21%	21%	21%	21%	21%	21%	20%	21%	17%	18%	18%	19%	
Tungurahua	3%	3%	2%	3%	3%	3%	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	
Santo Domingo de los Tsáchilas	n.d.	4%	2%	2%																			
Santa Elena	n.d.	5%	4%	2%	2%																		
Amazonia	4%	3%	4%	4%	2%	2%	4%	4%	4%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	4%	4%	5%	4%	5%	4%	4%	
Zonas no delimitadas	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	
Urbano	69%	70%	67%	68%	n.d.	n.d.	68%	69%	69%	70%	68%	70%	68%	70%	68%	70%	68%	70%	68%	70%	67%	70%	
Formal	24%	28%	22%	17%	24%	17%	22%	17%	22%	17%	23%	17%	22%	17%	24%	19%	26%	19%	27%	21%	29%	23%	
Cuenta propia	25%	14%	23%	16%	22%	15%	22%	15%	21%	17%	22%	16%	21%	16%	21%	16%	20%	15%	21%	15%	22%	15%	

Tabla A1 (Continuación)

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Años de Educación	9.5	9.4	9.6	9.5	9.6	9.5	9.6	9.6	9.8	9.9	9.8	9.9	9.9	10.0	9.9	9.9	9.9	9.9	10.0	10.1	10.2	10.4
Ninguno	12%	15%	12%	14%	12%	13%	11%	12%	10%	11%	10%	11%	9%	11%	9%	11%	9%	10%	8%	9%	7%	8%
Primaria	47%	45%	46%	43%	47%	44%	48%	47%	46%	44%	46%	44%	45%	42%	45%	43%	45%	43%	45%	41%	43%	40%
Secundaria	32%	31%	33%	32%	32%	31%	33%	32%	34%	34%	35%	34%	36%	34%	35%	34%	36%	34%	37%	36%	39%	39%
Terciaria	9%	10%	10%	11%	10%	11%	9%	10%	10%	12%	10%	12%	10%	13%	10%	13%	10%	13%	10%	13%	11%	13%
Años de Experiencia	20.6	21.2	20.5	21.7	19.7	20.7	19.4	19.9	19.1	19.4	19.2	19.6	19.3	19.6	19.7	20.5	19.9	20.8	19.7	20.6	19.6	20.5
15-25	32%	30%	32%	29%	33%	29%	32%	30%	32%	30%	32%	30%	32%	30%	32%	29%	32%	28%	33%	28%	32%	28%
26-35	20%	20%	20%	19%	20%	22%	22%	23%	23%	24%	23%	23%	22%	24%	20%	21%	20%	21%	20%	22%	19%	21%
36-45	18%	20%	17%	19%	19%	20%	20%	21%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	21%	20%	21%	19%	20%	19%	20%
46-55	17%	17%	17%	18%	16%	17%	15%	16%	15%	15%	15%	16%	15%	16%	16%	16%	16%	17%	16%	17%	15%	17%
56-65	13%	14%	14%	15%	12%	12%	10%	10%	10%	10%	10%	11%	11%	11%	12%	12%	12%	13%	13%	13%	13%	13%
Casados	54%	54%	51%	52%	54%	55%	57%	56%	58%	57%	57%	57%	57%	57%	53%	55%	53%	54%	52%	53%	53%	54%
Niños menores de 6 años en el hogar	31%	34%	29%	32%	31%	35%	38%	43%	37%	41%	37%	41%	37%	41%	30%	35%	31%	34%	31%	36%	31%	36%
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	30%	18%	29%	18%	26%	18%	25%	19%	26%	20%	26%	22%	26%	22%	28%	24%	30%	25%	33%	27%	33%	27%
Explotación de minas y canteras	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
Industria manufacturera	11%	10%	12%	11%	12%	11%	12%	10%	12%	9%	13%	10%	12%	11%	12%	10%	11%	9%	10%	8%	13%	9%
Electricidad, gas y agua	1%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
Construcción	10%	1%	10%	1%	13%	1%	12%	0%	12%	1%	12%	1%	12%	1%	11%	10%	1%	9%	0%	9%	1%	1%
Comercio, restaurantes y hoteles	20%	36%	19%	35%	18%	32%	19%	33%	19%	34%	19%	34%	20%	34%	19%	31%	19%	31%	20%	34%	19%	34%
Transporte y almacenamiento	9%	2%	10%	2%	9%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	10%	2%	9%	2%	10%	1%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	6%	6%	7%	6%	6%	6%	6%	5%	6%	5%	6%	5%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	5%	7%	4%	6%
Servicios sociales y comunales	12%	27%	12%	27%	13%	29%	13%	29%	13%	28%	13%	27%	13%	25%	12%	25%	12%	26%	11%	22%	10%	22%
Azuay	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	6%	6%	n.d.	n.d.	5%	5%	4%	4%	3%	4%	
Bolívar	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	n.d.	n.d.	1%	1%	1%	1%	1%	1%	
Cañar	1%	2%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	n.d.	n.d.	1%	2%	2%	2%	1%	1%	
Carchi	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	n.d.	n.d.	1%	1%	1%	1%	1%	1%	
Cotopaxi	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	4%	n.d.	n.d.	3%	3%	2%	3%	1%	2%
Chimborazo	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	n.d.	n.d.	3%	4%	2%	2%	2%	2%
El Oro	5%	4%	5%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	n.d.	n.d.	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Esmeraldas	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	5%	5%	n.d.	n.d.	6%	6%	4%	4%	4%	5%
Guayas	26%	25%	25%	25%	26%	26%	25%	26%	26%	25%	26%	25%	24%	23%	n.d.	n.d.	25%	25%	26%	26%	31%	29%
Imbabura	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	n.d.	n.d.	2%	2%	2%	2%	3%	3%
Loja	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	n.d.	n.d.	3%	3%	2%	2%	3%	3%
Los Ríos	6%	5%	6%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	6%	6%	n.d.	n.d.	5%	5%	6%	6%	4%	4%
Manabí	10%	10%	10%	9%	9%	9%	10%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	8%	n.d.	n.d.	7%	7%	8%	7%	7%	8%
Pichincha	18%	19%	18%	18%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	17%	17%	n.d.	n.d.	18%	19%	15%	16%	15%	15%
Tungurahua	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	4%	4%	n.d.	n.d.	3%	3%	3%	3%	2%	2%
Santo Domingo de los Tsáchilas	2%	2%	2%	2%	3%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	n.d.	n.d.	4%	4%	3%	3%	3%	3%
Santa Elena	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	n.d.	n.d.	3%	3%	4%	4%	3%	3%
Amazonia	5%	4%	5%	4%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	n.d.	n.d.	6%	5%	10%	9%	11%	10%
Zonas no delimitadas	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	n.d.	n.d.	0%	0%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Urbano	68%	70%	68%	70%	69%	71%	69%	71%	70%	71%	70%	71%	70%	71%	70%	71%	70%	71%	69%	71%	69%	71%
Formal	35%	25%	38%	30%	41%	31%	44%	32%	43%	34%	41%	33%	40%	34%	38%	35%	36%	33%	31%	28%	31%	27%
Cuenta propia	24%	16%	23%	15%	21%	15%	21%	17%	21%	16%	24%	18%	23%	19%	25%	18%	26%	18%	26%	19%	25%	21%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas nacionales de empleo en Ecuador armonizadas por el BID.

n.d. No Disponible. Cuando los datos disponibles no son suficientes para calcular el porcentaje.

Se utilizan ponderaciones de peso probabilísticos.

Tabla A2: Participación de las mujeres por ocupación (%) e ingreso promedio por hora (US\$)

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	(%)	US\$																				
Profesional y técnico	46%	1.0	46%	1.6	44%	1.9	49%	2.2	49%	2.3	48%	2.5	50%	2.7	48%	2.9	50%	2.9	51%	3.2	52%	3.3
Director o funcionario superior	30%	2.5	26%	4.5	25%	3.2	35%	8.3	34%	3.8	35%	3.6	28%	3.9	37%	5.4	30%	5.6	33%	5.6	35%	6.0
Administrativo y nivel intermedio	63%	0.7	62%	1.2	60%	1.3	59%	1.5	61%	1.5	60%	1.7	59%	1.9	59%	1.8	60%	1.9	59%	1.9	56%	2.2
Comerciantes y vendedores	53%	0.4	55%	0.9	53%	0.9	56%	1.2	57%	1.3	55%	1.2	56%	1.4	59%	1.4	59%	1.3	61%	1.4	61%	1.4
En servicios	61%	0.3	61%	0.5	58%	0.6	62%	0.8	62%	1.1	61%	0.9	60%	0.9	62%	1.0	64%	1.1	63%	1.1	62%	1.4
Trabajadores agrícolas	26%	0.2	35%	0.5	20%	0.7	30%	0.6	36%	0.7	33%	0.7	34%	0.7	33%	0.7	31%	0.8	31%	0.8	29%	1.2
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	16%	0.3	18%	0.6	16%	0.9	15%	0.8	17%	1.0	15%	0.9	15%	1.1	16%	1.0	16%	1.0	15%	1.1	15%	1.3
FFAA	3%	0.2	n.d.	n.d.	4%	0.0	2%	1.6	11%	2.0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2%	4.0	n.d.	n.d.	1%	2.5	0%	4.2
Otras	n.d.	17%	1.0	n.d.	n.d.																	
Total	51%	0.5	51%	0.9	51%	1.1	51%	1.3	51%	1.4	51%	1.3	51%	1.5	51%	1.6	52%	1.6	51%	1.7	51%	1.9

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	(%)	US\$																				
Profesional y técnico	52%	3.7	52%	4.1	50%	4.5	50%	4.9	52%	4.6	52%	4.7	52%	4.9	51%	5.4	53%	4.9	55%	4.7	51%	4.9
Director o funcionario superior	42%	5.6	40%	5.9	36%	7.6	36%	9.4	32%	7.7	37%	18.2	37%	8.7	39%	12.4	41%	11.6	40%	10.1	38%	10.1
Administrativo y nivel intermedio	52%	2.3	53%	2.3	54%	2.9	54%	3.0	53%	3.1	53%	3.7	50%	3.2	54%	3.4	54%	3.2	56%	3.1	48%	3.7
Comerciantes y vendedores	60%	1.5	62%	1.7	58%	1.7	61%	2.0	63%	2.1	63%	2.0	61%	2.2	61%	2.1	59%	2.1	60%	1.7	64%	2.0
En servicios	58%	1.5	57%	1.7	60%	1.8	61%	1.9	60%	1.9	59%	2.1	59%	2.0	60%	2.0	61%	2.0	57%	1.9	63%	1.8
Trabajadores agrícolas	29%	1.1	30%	1.1	31%	1.4	34%	1.4	34%	1.3	37%	1.4	38%	1.5	37%	1.4	38%	1.7	36%	1.5	36%	1.5
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	16%	1.3	16%	1.6	17%	1.6	17%	1.7	17%	1.7	18%	1.8	22%	2.0	20%	1.8	20%	1.7	19%	1.9	23%	1.9
FFAA	n.d.	n.d.	1%	3.4	1%	9.7	1%	8.6	3%	6.2	4%	6.3	1%	8.9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	11%	5.1	n.d.	n.d.
Otras	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	23%	2.3	24%	1.3	15%	2.1	15%	1.5	23%	3.4	23%	2.0	21%	2.2	17%	2.2	17%	0.5
Total	52%	2.0	51%	2.2	51%	2.4	52%	2.5	51%	2.6	51%	2.8	51%	2.7	51%	2.8	51%	2.7	51%	2.5	51%	2.6

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas nacionales de empleo en Ecuador armonizadas por el BID.
Se utilizan ponderaciones de peso probabilísticos.