

Discriminación por género en el mercado laboral Ecuatoriano, 2014-2022

Gender discrimination in the Ecuadorian labor market, 2014-2022.

DOI: <https://doi.org/10.33262/rmc.v9i3.3159>

Geovanna García Roldán¹

Universidad Estatal de Milagro, Ecuador
ggarciar@unemi.edu.ec

Stinly Oviedo Carpio²

Universidad Estatal de Milagro, Ecuador
soviedoc2@unemi.edu.ec

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: ggarciar@unemi.edu.ec

Fecha de recepción: 11 / 01 / 2024

Fecha de aceptación: 20 / 05 / 2024

RESUMEN

La discriminación de género en el mercado laboral es un problema que afecta a numerosos países a nivel mundial, y Ecuador no es la excepción, afectando negativamente la igualdad de oportunidades y el desarrollo económico dentro del país, donde persisten los desafíos significativos en términos de discriminación en el ámbito laboral. Este estudio explora las brechas salariales entre hombres y mujeres en Ecuador a través de un análisis descriptivo de datos para evidenciar la desigualdad salarial por género en el mercado laboral entre los años 2014 hasta el 2022; la metodología aplicada es descriptiva y documental, relacionándola con la brecha salarial por grupos de edad y horas promedio trabajadas semanalmente por género. Como resultado se evidencia que desde el 2014 al 2022 a nivel nacional, los hombres reciben mayor ingreso por hora en comparación a las mujeres, 2.94 y 2.73 respectivamente.

Palabras claves: Brecha salarial, género, discriminación, Ecuador, mercado laboral.

ABSTRACT

Gender discrimination in the labor market is a problem that affects numerous countries worldwide, and Ecuador is no exception, negatively affecting equal opportunities and economic development within the country, where significant challenges in terms of discrimination persist in the labor scene. This study explores the wage gaps between men and women in Ecuador through a descriptive data analysis to demonstrate gender wage inequality in the labor market between the years 2014 and 2022; the methodology applied is descriptive and documentary, relating it to the wage gap by age groups and average hours worked weekly by gender. As a result, it is evident that from 2014 to 2022 at the national level, men receive a higher income per hour compared to women, 2.94 and 2.73 respectively.

Keywords: *Wage gap, gender, discrimination, Ecuador, labor market.*

INTRODUCCIÓN

A partir de la mitad del siglo XX las mujeres de América Latina se han incorporado en el mercado laboral. Antes de esto, ellas formaban parte del trabajo no remunerado de los hogares, dedicadas a la crianza de sus hijos, atención al esposo y todas las actividades domésticas. Gracias a esto, desde su incursión en el mundo laboral representan un avance muy importante, principalmente en su actividad económica. (Lexartza et. al, 2019)

La brecha de género sigue siendo significativa en el mercado laboral de Ecuador debido a que la tasa de participación laboral de las mujeres sigue siendo menor que la de los hombres. Según datos del INEC (2022), del total de personas en edad de trabajar el 41.6% corresponde a las mujeres y el 58.4% a los hombres. (Cámara de Comercio de Quito, 2023)

En el presente estudio se aborda la complejidad entre el género y los ingresos medios por hora laboral en Ecuador durante los años 2014 hasta el 2022, considerando la influencia de los grupos de edad y las horas trabajadas. Se plantean las siguientes preguntas de investigación:

¿Cómo varía la brecha salarial de género en los ingresos por hora laboral? ¿Existen diferencias significativas en los ingresos medios por hora laboral entre hombres y mujeres? ¿Cómo influyen la edad en los ingresos medios por hora laboral por género? ¿Cómo afectan las horas trabajadas en los ingresos medios por hora laboral de hombres y mujeres?

La hipótesis central de esta investigación sugiere que la discriminación de género por brecha salarial en los ingresos medios por hora laboral varía en función de factores como edad (grupos de trabajo), y las horas trabajadas, donde los hombres tienen mayores ingresos medios por hora laboral que las mujeres.

Por lo tanto, el objetivo general de la siguiente investigación es describir como varía la brecha salarial de género, en los ingresos medios por hora laboral por género, en diferentes grupos de edad y niveles de horas trabajadas.

DESARROLLO

La división sexual del trabajo otorga como resultado la responsabilidad de ser proveedores económicos a sus hogares a los hombres, mientras que las mujeres son las encargadas del cuidado de sus hogares. Lo que provoca un engranaje de desigualdad en la sociedad donde desvalorizan el trabajo que realizan las mujeres, y sobrevaloran socioeconómicamente al trabajo que realizan los hombres. (OIT, 2019)

La desigualdad se define como la ausencia de condiciones similares de acceso y ejercicio de los derechos para las personas y grupos de personas en distintos ámbitos, que pueden referirse a los medios, como el ingreso y la riqueza; a las oportunidades, como la ausencia de discriminación; al acceso a capacidades, referidas a las habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para la vida, o al reconocimiento recíproco y la participación en las decisiones y las instituciones públicas. (CEPAL)

Leiva y Riveros (2024), en un estudio realizado sobre la relación entre la discriminación de género y la satisfacción laboral en las periodistas chilenas, comparando los años 2016 y 2022, destacan la igualdad de género en el trabajo, la misma que las mujeres periodistas consideran que se sienten más satisfechas en su trabajo cuando este es igualitario, con una baja percepción de discriminación de género.

La inactividad de las mujeres en el mercado laboral está muy relacionada con las responsabilidades familiares, especialmente a aquellas que tienen entre 25 y 39 años, las mujeres con niveles de educación más altos tienen menos probabilidades de poder tener un doble turno, en comparación con los hombres, debido a que ellos no tienen responsabilidades familiares, con el mismo nivel de compromiso que las mujeres dentro de la sociedad. (Cebrián & Moreno, 2018)

Según Linthon y Méndez (2022), factores como las diferencias de capital humano (educación y experiencia laboral) contribuyen a reducir la brecha salarial, mientras que factores no observables (discriminación) provocan que esta aumente. Además, según

estudios realizados muestran que la brecha salarial a lo largo de los años se ha ido disminuyendo en todo el mundo, aunque en América Latina, y especialmente en Ecuador, la discriminación es el factor principal que contribuye a la disparidad salarial basada en el género.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), menciona que:

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.” (Art. 11)

En Ecuador, mediante la Constitución, existe un enfoque claro hacia la equidad de género en el mercado laboral, aunque aún persisten prejuicios que limitan a las mujeres en la inserción laboral. Acciones realizadas por organizaciones han logrado una reducción de la discriminación laboral del 46% entre los años 2007-2019, aun así, persiste la diferencia salarial entre hombres y mujeres. De acuerdo a los resultados, en el año 2019 el ingreso laboral promedio de hombres y mujeres eran de \$345.5 y \$292.7 respectivamente. (Sanches et al, 2021)

De acuerdo a lo investigado, la diferencia salarial puede ser condicionado por las estructuras definidas en los salarios que tienen los países y también por la divergencia en las dotaciones del capital humano. (Bucaram Leverone, Quinde Rosales, Quinde Rosales, & Vera Pianda, 2023)

En el informe emitido en el 2023 la región de América Latina y el Caribe tiene el tercer nivel de paridad más alto del mundo, con un 74.3%. A este ritmo la región tardará 53 años en alcanzar la paridad. De todas las regiones analizadas, es la que más ha avanzado desde el año 2006, aumentó 8.4 puntos porcentuales. Los 18 países incluidos en el informe, todos han mejorado sus puntuaciones. Dentro de este grupo se encuentra el país de análisis principal del presente estudio, Ecuador. (Índice Global de Brecha de Género, 2023)

En Ecuador, a pesar de que las mujeres en los últimos años han presentado un mejor perfil laboral que los hombres, las oportunidades en el mercado laboral no se ven reflejadas de

la misma manera, en el año 2023 el empleo adecuado en las mujeres fue del 34.6% mientras que el de los hombres es del 65.4%. (INEC, 2023)

Distintos factores influyen a que exista esta desigualdad como lo es la experiencia, la educación, entre otros. También se ven involucrados factores sociales, como el tener una pareja o hijos hacen que las mujeres de cierta forma se vean limitadas; la preparación de las mujeres ha hecho que la brecha tenga ciertas reducciones, pero aún existen obstáculos. (Bucaram, et. al, 2023)

METODOLOGÍA

Mediante un análisis descriptivo, de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de Ecuador, se realiza el siguiente estudio. Los datos utilizados corresponden a encuestas realizadas en el último trimestre durante los períodos 2014 al 2022, que brinda información sobre diversos aspectos del mercado laboral y las condiciones socioeconómicas de los ecuatorianos.

A partir de los datos se analizaron las siguientes variables: ingreso medio por hora, grupos de edad, género y horas trabajadas promedio. Los datos se obtuvieron del sitio web oficial de INEC en formato de datos abiertos. Para el análisis de los datos, se emplearon técnicas estadísticas descriptivas con el fin de proporcionar una comprensión clara y precisa de las características fundamentales de las variables de interés. Se calcularon medidas de tendencia central como promedios y medidas de dispersión como desviaciones estándar y coeficientes de variación. Estas técnicas permitieron describir la variabilidad y distribución de los datos, proporcionando una visión global de las diferencias y similitudes presentes en la muestra estudiada.

Con estos datos tomados del INEC se evita en gran manera los posibles sesgos en relación a la cobertura, especialmente de sectores rurales, lo que representa una influencia equitativa en la precisión y validez de las conclusiones.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos mide la discriminación salarial de acuerdo a los ingresos que perciben los hombres como las mujeres y el resultado siempre es en valores porcentuales. La siguiente fórmula está disponible desde el 2007.

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

Detalle:

BS: Brecha salarial por género

ISPH: Ingreso Salarial promedio recibido por hombres

ISPM: Ingreso Salarial promedio recibido por mujeres

RESULTADOS

El análisis de los datos proporcionados es para comparar dos series de valores entre los años 2014 y 2022 para hombres y mujeres. Los datos incluyen promedios anuales para cada grupo y estadísticas como la media, la desviación estándar y el coeficiente de variación.

AÑOS	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	MEDIA	DESV. EST.	C. VAR.
HOMBRE	2,957	3,102	3,016	3,037	2,950	2,905	2,701	2,833	2,998	2,94	0,11	3,83%
MUJER	2,614	2,735	2,895	2,801	2,713	2,818	2,574	2,695	2,732	2,73	0,09	3,44%
BRECHA	11,62%	11,83%	4,01%	7,78%	8,01%	2,99%	4,70%	4,85%	8,89%	7%	3%	42,65%

Tabla 1. Ingreso medio por hora a nivel Nacional 2014-2022.

Fuente: Autoría Propia

El ingreso medio por hora de trabajo en los hombres es de 2.94, mientras que de las mujeres es del 2.73, notando que en promedio los hombres ganan 0.21 más que las mujeres a nivel nacional. La desviación estándar en el caso de los hombres es de 0.11, mientras que en el de las mujeres es de 0.09, en ambos casos los datos están dispersos dentro de un rango relativamente pequeño alrededor de la media. En contraste, el coeficiente de variación de la brecha es alto (42.65%), lo que muestra que la brecha entre hombre y mujeres es muy variable.

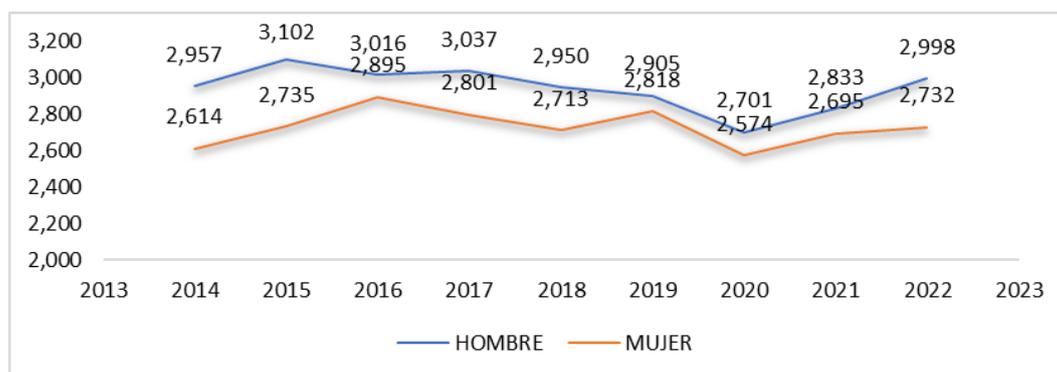


Figura 1. Ingreso medio por hora: Nacional 2014-2022.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo, INEC (2022)

En la siguiente gráfica se puede notar como el ingreso promedio por hora desde el año 2014 al año 2022 de los hombres es superior, en ningún período las mujeres a nivel nacional ganan más que un hombre por hora, aunque las diferencias son pequeñas.

La tendencia de las curvas en ambos sexos tiene un decaimiento en el año 2020 debido a la pandemia mundial COVID-19, recuperándose en el año 2021 y mostrando un crecimiento al 2022.

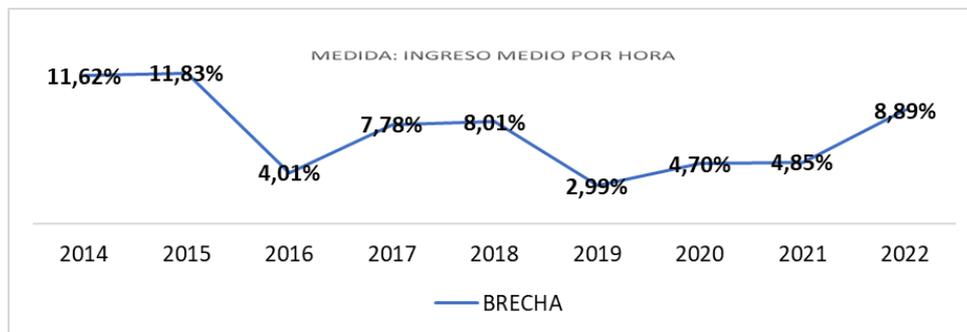


Figura 1 Brecha Salarial Nacional 2014-2022.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo, INEC (2022)

La brecha salarial por hora promedio varió a lo largo de los años, desde el 2014 al 2022 nunca ha sido de cero. Del 2014 al 2015 es relativamente alta, superando el 11%. El valor más bajo que se registra es del 3% en el año 2019, siendo el salario del ingreso por hora de un hombre superior al de la mujer. En el año 2015 registra el valor más alto, con un 11.83%, es decir los hombres ganan 11.83% más que las mujeres por cada hora trabajada. Desde el 2014 al 2019 hay una tendencia a la baja, pero después de este vuelve a aumentar.

AÑO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	PROM.	DESV. EST.	COEF. VAR.
15 a 24 años	2,14	2,29	2,17	2,09	2,09	1,99	1,97	1,96	1,97	2,07	0,108	5,20%
25 a 34 años	2,93	2,99	3,01	3,08	2,99	2,82	2,69	2,81	2,96	2,92	0,116	3,98%
35 a 44 años	3,19	3,36	3,43	3,39	3,32	3,17	3,01	3,03	3,60	3,28	0,182	5,56%
45 a 64 años	3,35	3,53	3,26	3,32	3,17	3,27	2,89	3,14	3,13	3,23	0,168	5,19%
65 años y más	2,40	2,50	2,26	2,32	2,37	2,38	2,26	2,63	2,56	2,41	0,121	5,04%

Tabla 1. Ingreso medio por hora: Grupos de edad. Hombres 2014-2022.

Fuente: Autoría Propia

En el caso de los hombres, sus ingresos medios por hora dependen de la edad, donde se puede observar que los hombres que tienen entre 35 a 44 años ganan más por hora trabajada, con una media de 3.28, mientras que los hombres de 15 a 24 años reciben 2.07. Analizando la desviación estándar de todos los grupos de edad, los valores están dispersos alrededor de cada una de sus medias, siendo los hombres de 15 a 24 años los que representan un rango más pequeño en comparación al resto. Los coeficientes de variación son inferiores al 6% lo que indican que la variabilidad de los datos en relación con sus medias es baja, por lo que muestran poca dispersión.

Los grupos más jóvenes (15 a 24 años y 25 a 34 años) tienen promedios más bajos que los grupos de edad mayores (35 a 44 años y 45 a 64 años), lo que podría indicar diferencias en roles o actividades de acuerdo a la edad

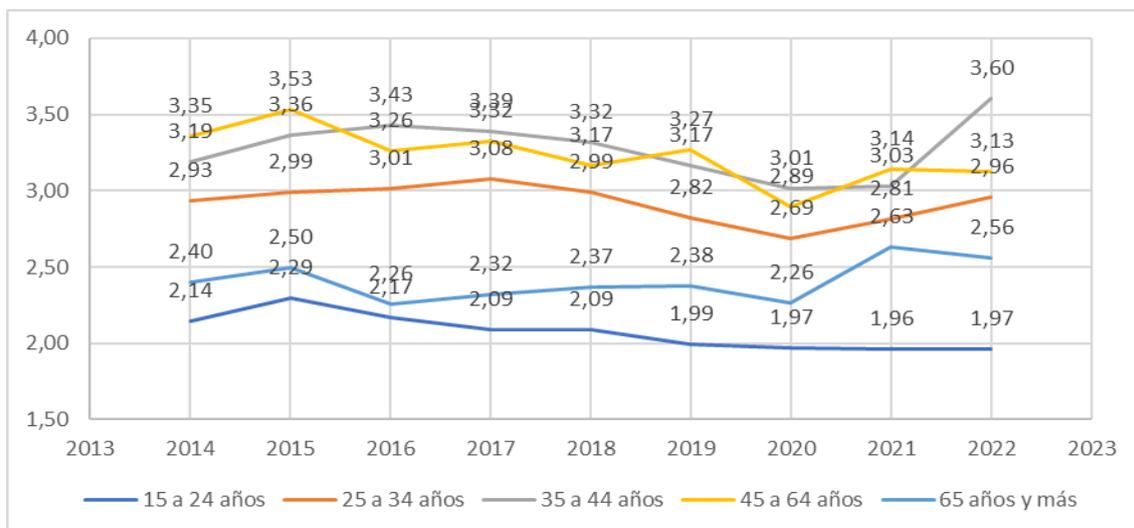


Figura 2. Ingreso medio por hora: grupos de edad – Hombres 2014-2022.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo, INEC (2022)

Según los datos, la curva de los ingresos medios por hora de los hombres de 15 a 24 años es aquellos que ganan menos, su curva se encuentra siempre por debajo de los demás grupos de edad, seguidos por las personas que tienen entre 65 años y más, este dato es de importante análisis porque es el rango de edad más alto, y se encuentra muy cerca de los más jóvenes.

Los hombres de 35 a 44 años, son aquellos que reciben un ingreso medio por hora más alto, aunque en algunos períodos presentan una diferencia mínima con aquellos que tienen entre 45 a 64 años, cabe destacar que, entre estos rangos de edad, la experiencia juega un papel importante en ascensos, o asumir retos dentro del mercado laboral.

AÑO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	PROM.	DES. EST.	COEF. VAR.
15 a 24 años	1,98	2,05	2,02	2,25	2,10	2,17	1,91	1,94	1,91	2,04	0,11	5,46%
25 a 34 años	2,79	2,95	3,69	2,96	2,83	2,92	2,54	2,90	2,90	2,94	0,29	9,91%
35 a 44 años	2,74	3,00	2,97	3,01	2,91	3,02	2,92	2,87	2,87	2,92	0,08	2,90%
45 a 64 años	2,74	2,77	2,64	2,84	2,85	2,97	2,65	2,85	2,85	2,80	0,10	3,56%
65 años y más	1,69	1,57	1,66	1,87	1,63	1,75	1,86	1,60	1,93	1,73	0,12	7,07%

Tabla 2. Ingreso medio por hora: Grupos de edad. Mujeres 2014-2022.

Fuente: Autoría Propia

En el caso de las mujeres, sus ingresos medios por hora dependen de la edad, donde se puede observar que las mujeres que tienen entre 25 a 34 años ganan más por hora trabajada, con una media de 2.94, mientras que las mujeres de 65 años o más reciben 1.73. Analizando la desviación estándar de todos los grupos de edad, los valores están dispersos alrededor de cada una de sus medias, siendo las mujeres de 35 a 44 años las que representan un rango más pequeño en comparación al resto. Los grupos de mujeres de 35 a 44 años y de 45 a 64 años tienen coeficientes de variación más bajos, lo que indica mayor consistencia y estabilidad en sus cifras a lo largo de los años. Mientras que las mujeres dentro del grupo de 25 a 34 años, son las que experimentan mayor variabilidad relativa, lo que indica que sus valores año a año fluctúan en sus cifras.

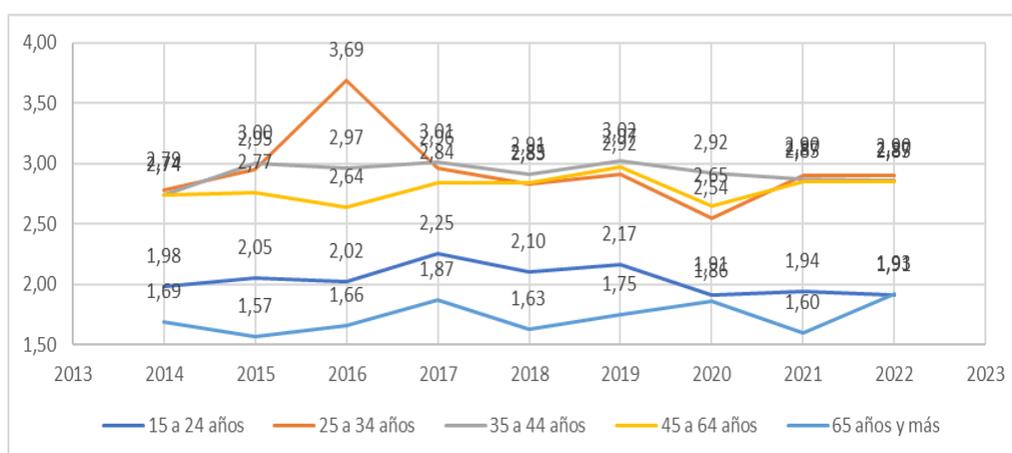


Figura 3. Ingreso promedio por hora: Grupo de edad. Mujeres 2014-2022.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo, INEC (2022)

El gráfico muestra que los ingresos medios de las mujeres varían considerablemente, el año 2016, las mujeres de 25 a 34 años tenían un ingreso medio por hora de 3.96, mientras que en el 2015 las mujeres de 65 años y más reflejan un valor de 1.57, siendo el más bajo dentro del análisis. Por otro lado, las mujeres de 35 a 44 años, presentan unos datos con variaciones mínimas, con ingresos altos en comparación a los otros rangos de edad. Las jóvenes de 15 a 24 años reciben un ingreso por hora muy por debajo de las personas de 45 a 64 años, por lo general las mujeres, si cumplen en orden su instrucción académica, a los 22 años son profesionales, donde se puede notar que el factor experiencia juega un punto importante. Hasta el año 2022, las mujeres de 25 a 34 años reciben ingresos por hora superiores al resto de rangos de edad.

AÑO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	PROM.	DES.EST	COEF. VAR.
15 a 24 años	7,46%	10,65%	6,76%	-7,99%	-0,83%	-8,57%	2,93%	1,10%	2,68%	1,58%	0,062	394,37%
25 a 34 años	4,98%	1,42%	-22,53%	3,98%	5,27%	-3,37%	5,36%	-3,11%	2,12%	-0,65%	0,084	-1278,39%
35 a 44 años	14,08%	10,77%	13,47%	11,03%	12,45%	4,60%	3,08%	5,24%	20,41%	10,57%	0,052	48,98%
45 a 64 años	18,23%	21,72%	19,00%	14,56%	10,19%	9,11%	8,45%	9,28%	8,85%	13,27%	0,049	36,94%
65 años y más	29,47%	37,22%	26,58%	19,38%	31,32%	26,32%	17,92%	39,08%	24,74%	28,00%	0,068	24,17%

Tabla 3. Brecha salarial por grupo de edad 2014-2022.

Fuente: Autoría Propia

El promedio de la brecha salarial en el grupo de 15 a 24 años es de 1.58% lo que significa una brecha salarial baja en los años analizados. En el rango de edad de 25 a 34 años, muestran una brecha salarial de -0.65% lo que indica una brecha negativa, es decir que los hombres promedio de estas edades reciben menos ingresos que las mujeres de la misma edad. Por otro lado, en los hombres y mujeres entre los 35 a 44 años, tiene un promedio de brecha salarial de 10.57%, indicando una brecha a favor de los hombres de esta edad. En el grupo de edad de 45 a 64 años el promedio de la brecha salarial es de 13.27% donde la brecha es significativa para los hombres en este rango de edad. Mientras que entre los hombres y mujeres de 65 años y más la brecha salarial promedio es de 28%, demostrando que la brecha salarial es muy alta a favor de los hombres.

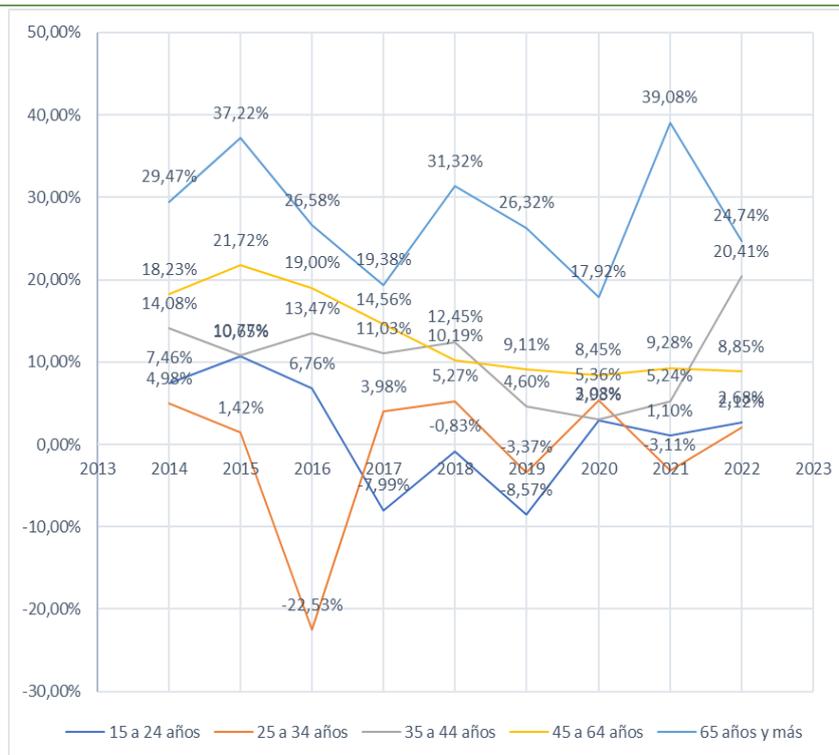


Figura 4. Brecha salarial por grupo de edad 2014-2022.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo, INEC (2022)

Dentro de los años estudiados, la brecha salarial más alta se da en el año 2021 con un 39.08% siendo muy alta, y específicamente en el grupo de edad de 65 años y más, es notable que aquí tiene mucho que ver la experiencia y años dentro del ámbito laboral. Mientras la brecha salarial más baja se da en el año 2016 con -22.53%, según estos resultados las mujeres recibieron mayores ingresos que los hombres. La curva de brecha salarial de las personas entre los 45 a 64 años, se puede observar como cada año va disminuyendo, por ejemplo, si se nota en el 2015 tenía una brecha de 21.72% y al 2022 es de 13.27%.

AÑOS	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Prom.	DES. ES.	C. VAR.
Hombre	41,49	41,28	40,47	40,57	40,03	39,58	36,39	37,53	37,09	39,38	1,79	4,54%
Mujer	35,54	35,12	33,50	33,53	34,03	34,17	31,02	31,14	30,38	33,16	1,76	5,31%
Brecha	14,34%	14,92%	17,22%	17,35%	14,99%	13,67%	14,76%	17,03%	18,09%	15,82%	0,014	9,02%

Tabla 4. Horas de trabajo promedio semanal-Nacional 2014-2022.

Fuente: Autoría Propia

El promedio de horas trabajadas de los hombres es de 39.38, mientras que el de las mujeres es de 33.16. En el año 2014 un hombre podía trabajar 41.49 horas, mientras que las mujeres solo 35.54 horas, con una diferencia de 5.95 horas. Para el año 2022, los hombres y mujeres trabajan 37.09 y 30.38, respectivamente, con una diferencia de 6.71. Es decir, las oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral aún no son equitativas. La desviación estándar de 1.79 y 1.76, hombres y mujeres respectivamente, tienen una dispersión moderada, es decir los datos están centrados alrededor de la media, y su variabilidad es similar en los valores a lo largo del tiempo. El coeficiente de variación es inferior al 6%, indicando que la variabilidad relativa de los datos es baja, es decir los datos son bastantes consistentes

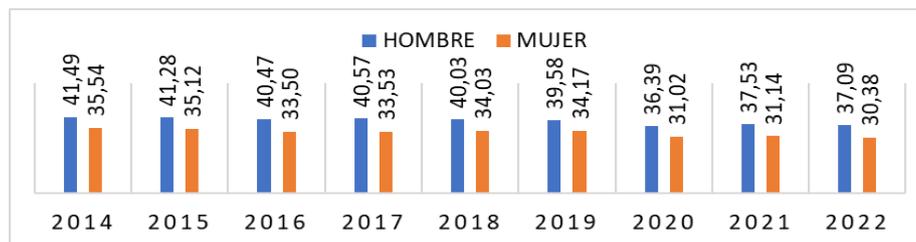


Figura 5. Horas de trabajo promedio semanal-Nacional 2014-2022.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo, INEC (2022)

En el siguiente gráfico, se puede observar el detalle de horas de trabajo promedio de los hombres y mujeres, siendo los hombres quienes reflejan mayor cantidad de horas trabajadas, es decir los valores para los hombres son más altos que el de las mujeres durante el período de estudio. Por ejemplo, desde el año 2017 al año 2019 el número de horas de los hombres desciende de 40.57 a 39.58, mientras que las mujeres, en el mismo período crece de 33.53 a 34.17. En el año 2020 el decrecimiento es notable, el factor principal la pandemia a nivel mundial. Dentro de los años estudiados, las mujeres trabajan en todos menos que los hombres.

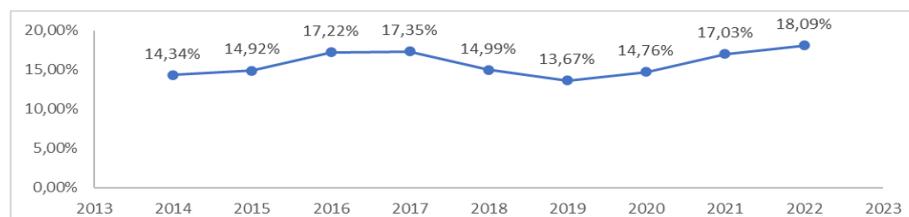


Figura 6. Brecha por horas trabajadas semanales 2014-2022.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo, INEC (2023)

La brecha oscila entre en mínimo de 13.67% en 2019 y un máximo de 18.09% en el 2022. Esta brecha ha sido constante entre el 14% y 18% en los últimos años. No se refleja una tendencia a mejora o empeoramiento a lo largo de los años, porque parece mantenerse estable. Aunque los ingresos de los hombres y mujeres han disminuido la brecha salarial se ha mantenido constante o incluso aumenta.

Lo que permite diferencia que, aunque los ingresos disminuyan por hombre y mujer, los hombres reciben ingresos superiores a las mujeres. Los datos demuestran una tendencia preocupante en términos de igualdad de ingresos entre hombres y mujeres.

CONCLUSIONES

Del 2014 al 2022 es notoria la disparidad significativa en los ingresos y las horas laborales entre hombres y mujeres. A pesar de que las mujeres trabajan menos horas, la brecha salarial persiste, con los hombres ganando más por hora trabajada. Esta brecha, que se mantiene constante en aproximadamente un 7.19%, sugiere la presencia de discriminación salarial basada en el género a nivel nacional.

La brecha salarial entre hombres y mujeres en los ámbitos analizados: grupo de edad y horas laborales representan una diferencia a favor de los hombres, indicando que indiferentemente de la edad (excepto en el rango de 35-44 años) tienen mayor oportunidad de generar más ingresos, a pesar de contar con las mismas oportunidades dentro del mercado laboral.

Los hallazgos sobre que los hombres trabajan más horas que las mujeres es notable y se relaciona con los resultados de la investigación de Cebrián y Moreno en el año 2018, donde los hombres pueden generar más horas a la semana, porque las mujeres tienen responsabilidades dentro de casa.

Se evidencia la necesidad de políticas y acciones para abordar y reducir estas disparidades, promoviendo la igualdad de oportunidades y remuneración en el ámbito laboral como: Desarrollar programas de sensibilización y capacitación para empleadores y empleados sobre los sesgos de género en el lugar de trabajo y cómo abordarlos, incluyendo: talleres, campañas de concientización y políticas de tolerancia cero hacia la discriminación de género.

Además, es necesaria la implementación de medidas que promuevan activamente la inclusión de mujeres en roles de liderazgo y posiciones de alto nivel dentro de las organizaciones, esto puede incluir programas de mentoría, capacitación en liderazgo y evaluaciones de desempeño basadas en méritos y competencias, no en género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antoniou A., Cooper C., Gatrell C. (2019) Mujeres, empresas y liderazgo: género y organizaciones, págs. 1-470.
- Asamblea Nacional (2024). Ley orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Registro Oficial Suplemento No. 481.
- Bucaram Leverone, R., Quinde Rosales, V., Quinde Rosales, F., & Vera Pianda, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral.
- Camacho Peñalosa, M. E., & Vásquez, M. J. (2023). Diferencias en la discriminación salarial por género entre contratos a tiempo completo y contratos a tiempo parcial en España: Importancia de la ocupación. *Revista Desarrollo Y Sociedad*, 93, 11-46. <https://doi.org/10.13043/DYS.93.1>
- Cámara de Comercio de Quito (2023). Análisis del mercado laboral ecuatoriano: panoramas y desafíos. <https://ccq.ec/analisis-del-mercado-laboral-ecuatoriano-panoramas-y-desafios/>
- Castillo, J., & Salas, C. (2018). Estabilidad laboral y desigualdad del ingreso: una perspectiva de género. *Cuestiones Económicas*, 149-180.
- Cazalis, M.A. (2023). Situación actual de la brecha salarial en el ámbito de la empresa. En particular, el caso de la comunidad autónoma de Euskadi. *Onati Socio-Legal Series*, 13 (6), pp. 1955-1975.
- Cebrián, I. & Moreno, M. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, ISSN 1699-6852, N°. 27, 47-63
- CEPALSTAT. Portal de desigualdades en América Latina. CEPAL. <https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/index.html?lang=es#:~:text=La%20desigualdad%20se%20define%20como,discriminaci%C3%B3n%3B%20al%20acceso%20a%20capacidades%2C>
- Constitución de la República del Ecuador, 2008.
- Corrales, L., & Retamoza, A. (2022). Diferencia salarial atribuida a la discriminación de género en México. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(100), 1645-1665. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.247.100.22>
- Edelsztein, V. & Waisbrot, S. (2023). Descomponiendo la brecha salarial a través de un modelo de aprendizaje automático. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, [S.l.], p. 1-29 <https://doi.org/10.29101/crcs.v30i0.20656>
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104 (4): 1091-1119.
-

- Gutiérrez, C. & Canal, J. (2019). Discriminación salarial por género en Europa: ¿Hay algún patrón regional? *Revista de Ministerio Empleo y Seguridad Social*, 141, 197-218.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Larsen, B., & Waisman, G. (2016). Labor Market Performance Effects of Discrimination and Loss of Skill. Obtenido de *Economic Inquiry*, 54(3), 1574-1595
- Lazaro, N., Moltó, M. L., & Sánchez, R. (2004). Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (50), 55-75.
- Leiva, R., Riveros, A. (2024). El vínculo entre discriminación de género y satisfacción laboral entre mujeres periodistas en Chile: Comparando datos de 2016 y 2022. *Newspaper Research Journal*, 45 (1), pp. 110-121.
- Lexartza, L., Chaves, M., Carcedo, Ana. & Sánchez, A. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. OIT.
- Linthon-Delgado, Diego Emilio, & Méndez-Heras, Lizethe Berenice. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 17(1), e706. Epub 28 de octubre de 2022. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- Organización Internacional de Trabajo. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 108 p. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16)
- Paz, J. (2019) La brecha salarial por género en Argentina: un análisis acerca de la segmentación laboral. *Sociedade e Cultura. Revista de Pesquisa e Debates em Ciências Sociais*, vol. 22, núm. 1, pp. 1-27 <https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57894>
- Pérez, J., Gómez, T. & Ruesga, S. (2019). Reflexionando sobre la brecha salarial de género. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. Págs. 265-274.
- Rivera, I., Gómez, A. & Muñoz I. (2023). Segregación ocupacional femenina: el pegamento que enmascara la discriminación salarial en una universidad

colombiana. Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines.
<https://doi.org/10.16888/interd.2023.40.1.14>

- Sánchez Cañar, P.; Uriguen Aguirre; Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. Revista Científica y Tecnológica UPSE, 8 (1) pág. 48-55. DOI: 10.26423/rctu.v8i1.544
- Sattar, T., Imtiaz, M., & Qasim, M.A. (2013). Gender Biased Discriminatory Factors Affecting the Career Progression of Female Employees in Private Organizations of Multan City (Pakistan). Journal of economics and sustainable development, 4, 279-294.
- Simó-Noguera, C. X., Mondragón-García, E., Carbonell-Asins, J. A. y Romero-Crespo, J. A. (2023). La observación de la brecha salarial de género ajustada. En busca de la discriminación directa en España. Revista Internacional de Sociología 81 (3): e233. <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.3.22.00490>
- Ulloa Rodas, T., & Moriel Ruiz, V. (2021). Género, mercado laboral y desigualdades: Guayaquil 2010-2019: Códigos JEL: J15, J16, J31, J64, J71. Revista De La Facultad De Ciencias Económicas, 3(3), 18-48. <https://doi.org/10.53591/fce.v3i3.1615>
- Vinuto, J. (2022). Discriminación salarial de los trabajadores(as) con discapacidad en Brasil: un análisis interseccional por género y raza/color. Civitas: Revista De Ciências Sociais, 22, e40428. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2022.1.40428>