

5.5. Brechas salariales por género: descomposición en efectos características y retornos.

En función a lo visto hasta este punto, se pudo determinar que la brecha salarial por género es un problema importante dentro del mercado laboral ecuatoriano. En este apartado se busca determinar si la existencia de esta brecha se debe a que los hombres poseen mejores características que las mujeres, o si son mejor remunerados solamente por el hecho de ser hombres. Para ello se emplea la metodología propuesta por Melly (2005), detallada en la sección III, la cual permite determinar cómo influyen las características y los retornos de los hombres y mujeres sobre la evolución de la brecha salarial a lo largo de la distribución.

En el Gráfico 7 se muestra la descomposición de la brecha salarial por género al considerar el modelo 3, es decir el modelo que incluye a todas las variables disponibles¹⁴.

En primer lugar, se muestra que, a lo largo de la distribución, las mujeres siempre presentan características que son mejor remuneradas que los hombres, destacándose principalmente el mayor acceso a la educación superior¹⁵.

Sin embargo, al analizar los retornos de hombres y mujeres por las características que poseen, se encuentra que los hombres son mejor remunerados que las mujeres cuando se comparan grupos de características similares. Es decir, el hecho de que las mujeres tengan un mayor acceso a la educación es un factor que inclinaría una brecha salarial en su favor; sin embargo, al estar los hombres con educación superior mejor remunerados que las mujeres con educación superior, provoca que la brecha se sitúe en favor de los hombres (este hallazgo también fue analizado previamente a partir de la Tabla 2).

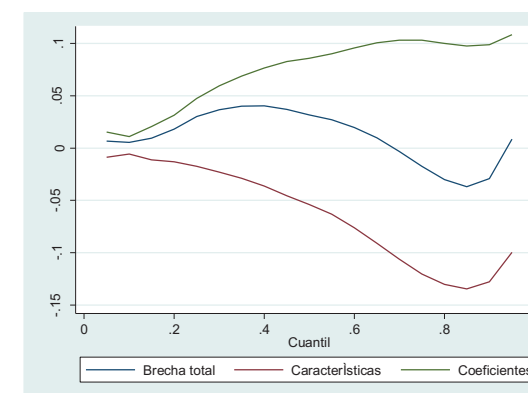
Como segundo punto, se puede notar que la brecha positiva en favor de los hombres hasta el cuantil 0,4, se explica por los retornos crecientes que poseen en relación a las mujeres, pasando de 1,5% a 6,9%; y por la leve ventaja de las mujeres en cuanto a sus características, componente que pasó a explicar de 0,9% a 2,9%. Posteriormente, la brecha salarial empieza a descender debido principalmente a una mejora sustancial de las características de las mujeres y, en menor medida, a la desaceleración del efecto coeficientes.

¹⁴ Las conclusiones se mantienen si se consideran los modelos 1 y 2; véase el Gráfico 11.

¹⁵ El hecho de que las conclusiones sean iguales en los modelos más restrictivos tiene que ver con la presencia de la variable de educación superior en todas las especificaciones.

Para analizar si las conclusiones se mantienen en los años anteriores, se realizó el ejercicio de la descomposición de las brechas salariales en cada año desde el 2009, a pesar de que la pérdida de información por el tipo de ocupación puede generar sesgos en la parte alta de la distribución. El Gráfico 12 muestra que las mujeres siempre han presentado mejores características que los hombres, y que los retornos han sido notablemente inferiores. Por lo tanto, los resultados que se encuentran en el punto del tiempo analizado también son válidos para los años anteriores, ya que la estructura prácticamente se ha mantenido¹⁶.

Gráfico 7.- Descomposición de la brecha salarial por género.



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC.

Nota: Los datos de empleo corresponden a abril de 2016. La descomposición se realiza considerando todas las variables disponibles (modelo 3).

Al realizar la descomposición de la brecha salarial por tamaño de empresa, nuevamente se encuentra que las mujeres poseen mejores características que los hombres, aunque son menos remuneradas. Además, en el caso de las medianas y grandes empresas se encuentra que el efecto de los coeficientes empieza a ser importante desde los primeros cuantiles; sin embargo, las características de las mujeres también empiezan a ser mejores desde un comienzo, lo cual explica la brecha salarial a su favor. En las pequeñas empresas se observa que en los primeros cuantiles, tanto hombres como mujeres, poseen características similares, y que existe una leve discriminación salarial en favor de los hombres.

¹⁶ Los resultados a mayor detalle de los anteriores años se encuentran disponibles bajo solicitud a los autores.