

COORDINACIÓN DE INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS LABORALES

MDT-DIEL-0008-2025

ANÁLISIS DE BRECHAS SALARIALES EN EL ECUADOR

ABRIL DE 2025

¿A quién se está dejando atrás? Análisis de las brechas salariales de las mujeres en el Ecuador

Introducción

El Ecuador ha generado varios esfuerzos con el fin de disminuir las brechas entre hombres y mujeres tales como la ley de Economía Violeta y la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres; sin embargo, las desigualdades en diferentes aspectos de vida, aún persisten como se lo puede evidenciar en salarios, horas de trabajo entre otras. De ahí la importancia de mantener datos actualizados que permitan evidenciar los avances que tiene el Ecuador en referencia a temas de brechas, esto permitirá realizar un seguimiento adecuado a las brechas que aún persisten en el país y generar nuevas políticas o fortalecer las ya existentes en los sectores que aún no han logrado alcanzar los objetivos planteados, permitiendo construir una sociedad más justa.

En la primera parte de este estudio se detalla la transversalización de género en la Agenda de Desarrollo y los resultados de los indicadores de los ODS. En la siguiente parte se analizan las formas de discriminación a las que se enfrentan comúnmente las mujeres y las niñas, así como la discriminación cruzada a las que se enfrente las mujeres. En la parte tres se analizan las brechas salariales entre hombre y mujeres, y las brechas salariales entre las diferentes características sociodemográficas de las mujeres en el Ecuador. En la última parte se presentan conclusiones del estudio.

Transversalización de género en la Agenda de Desarrollo 2030

De acuerdo a lo establecido en la Agenda 2030, a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, se tiene planificado el garantizar el bienestar de todos los miembros de una sociedad, en especial de los más desprotegidos. Por lo que se requiere de un seguimiento permanente para medir el avance de las políticas adoptadas por cada Estado y su incidencia en la calidad de vida de las personas, para esto se requiere más que promedios nacionales en resultados de los diversos grupos de mujeres y niñas, mismas que por diferentes factores han sido las que sufren una mayor discriminación y por ende las más desfavorecidas dentro de la sociedad.

Según el estudio realizado por ONU Mujeres, titulado Hacer las Promesas Realidad: La igualdad de Género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en su capítulo IV, Más allá de los Promedios: ¿A quién se está dejando atrás?, deja en manifiesto la localidad geográfica influye en el desarrollo de mujeres y niñas, pues el hecho de vivir en un área rural caracterizada por altas tasas de pobreza, en lugares apartados con escasa infraestructura, en zonas de conflicto, en barrios marginales y asentamientos informales hace que las niñas y mujeres afronten doble desventaja por su ubicación y discriminación de género.

Los grupos étnicos y raciales también son factores para experimentar discriminación que a menudo se traduce en mayor riesgo para mujeres y niñas, que se reflejan en pobreza y desventajas socioeconómicas. Lamentablemente en ocasiones es difícil la recopilación de datos que permitan un análisis más amplio de este factor debido a que las minorías étnicas o religiosas pueden ser muy pequeñas o de difícil acceso debido al aislamiento, idioma o tradiciones poco comunes. Así también, se carece de datos de mujeres y niñas en movimiento ya sea por desplazamiento interno, refugiadas, migrantes y poblaciones nómadas.

Con el fin de medir como estas desigualdades influyen en el cumplimiento de los ODS, se han generado una serie de indicadores que permitan medir el cumplimiento de la Agenda 2030. Se necesitan 232 indicadores, de los cuales 54 son específicos de género, es decir, se centran en las mujeres y las niñas, para lo cual es necesario que realicen desagregaciones de género

La desigualdad de la riqueza en relación al género también influye en los distintos quintiles de riqueza, la desigualdad de la riqueza y la relación con el género frecuentemente interactúan y dejan atrás a las mujeres y las niñas de los hogares más pobres incluyendo la educación y los servicios de salud al que tienen acceso este grupo. Para el caso de los Estados Unidos se utiliza los ingresos personales totales. Los quintiles más bajos corresponden a las mujeres y las niñas de los hogares pertenecientes al 20% más pobre de la distribución de la riqueza, mientras que el quintil más alto corresponde al 20% más rico de los hogares.

Luego de definir los indicadores el estudio “Hacer la Promesas Realidad, La Igualdad de Género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, con datos

analizados desde el 2005 hasta el 2014 presenta los siguientes resultados en cada uno de los ODS:

En relación al ODS 1 – Fin de la pobreza, en el Estudio, se puede identificar que, a nivel mundial, hay 122 mujeres de entre 25 y 34 años viviendo en condiciones de pobreza extrema por cada 100 hombres del mismo rango de edad.

En relación al ODS 2 – Hambre cero, en promedio de entre todos los países analizados¹, el 13,3% de las mujeres de entre 18 y 49 años se encuentran desnutridas. Las mujeres de zonas rurales tienen una probabilidad 2,2 veces mayor de padecer desnutrición que las que viven en zonas urbanas: Un 16.3% frente a un 7,4% respectivamente. Así también, las mujeres de los hogares más pobres tienen una probabilidad 6,2 veces mayor de padecer desnutrición que las que viven en zonas urbanas. Y por su origen las mujeres de etnias menos privilegiadas tienen mayor probabilidad de sufrir desnutrición hasta 7,1 veces. Al analizar el efecto combinado debido al origen étnico, la riqueza y la ubicación, las mujeres alcanzan un 40,6% de desnutrición. Las mujeres tienen hasta 11 puntos porcentuales más de probabilidad de padecer inseguridad alimentaria.

En relación al ODS 4 – Educación de Calidad, existen 15 millones de niñas en edad escolar que nunca tendrán la oportunidad de aprender a leer o escribir en la escuela primaria, en comparación con 10 millones de niños.

El ODS 5 – Igualdad de Género, presenta los siguientes resultados, en relación al objetivo 5.1 “Poner fin a todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas”, en 18 países, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen; en 39 países, las hijas y los hijos no tienen los mismos derechos hereditarios y 49 países carecen de leyes que protejan a las mujeres de la violencia en el hogar.

En relación al objetivo 5.2 “Eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas en los ámbitos público y privado”; el 19% de las mujeres y niñas de entre 15 y 49 años de edad han experimentado violencia física o sexual por parte de su pareja en los últimos 12 meses.

El objetivo 5.5, “Garantizar la plena participación de mujeres en todos los niveles de toma de decisiones”, las mujeres ocupan el 23,7 % de los escaños parlamentarios, un aumento de 10 puntos porcentuales con respecto al año 2000, aunque aún muy por debajo de la paridad.

En el objetivo 5.a, “Llevar a cabo reformas para garantizar la igualdad de acceso a los recursos económicos”, a nivel mundial, de las personas propietarias de terrenos agrícolas, únicamente el 13% del total son mujeres.

¹ Serbia, Montenegro, ARY Macedonia, República de Moldova, Albania, Ucrania, Bosnia y Herzegovina, Bielorrusia, Turkmenistán, Kazajistán, Uzbekistán, Kirguistán, Laos, Myanmar, Vietnam, Camboya, Tailandia, Surinam, Belice, Argentina, Panamá, Costa Rica, Trinidad y Tobago, Honduras, Jamaica, Barbados, Marruecos, Túnez, Jordania, Argelia, Estado de Palestina, Egipto, Siria, Irak, Yemen, Georgia, Nepal, Bután, Bangladesh, Afganistán, Nigeria, Ghana, Malawi, Mauritania, Malí, Sierra Leona, Togo, Senegal, Gambia, República Democrática del Congo, Zimbabue, República Centroafricana, Costa de Marfil, Chad, Sudán del Sur, Burkina Faso, Burundi, Somalia

En relación al objetivo 5.b, “Promover el uso de tecnología que empodere a las mujeres”, se pudo evidenciar que las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de tener un teléfono celular y 5,9 puntos porcentuales menos de uso de internet en relación a los hombres.

En referencia al objetivo 5.c, “Adoptar políticas sólidas y leyes para promover la igualdad de género”, de acuerdo al estudio más de 100 países han tomado medidas para supervisar las asignaciones presupuestarias a favor de la igualdad de género.

En referencia la ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico, la brecha salarial de género a nivel mundial es del 23%. La tasa de actividad de las mujeres es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%.

La eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor es una de las metas clave del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8. Con el fin de promover acciones concretas hacia su consecución, en 2019, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el 18 de septiembre como el Día Internacional de la Igualdad Salarial. Aunque la eliminación de esta brecha es una aspiración compartida por todos, constituye uno de los desafíos más complejos de lograr en el ámbito del mercado laboral (BID, 2023).

Formas de discriminación a las que se enfrentan comúnmente las mujeres y las niñas

Existen diferentes tipos de discriminaciones que pueden afectar al género y por ende generan mayores desventajas en su desarrollo pleno como ser humano, tales como la etnia, la capacidad, la edad, el origen o la nacionalidad, la raza o el origen étnico, el estatus migratorio, la situación familiar, la religión, la ubicación geográfica, los ingresos, el estado civil entre otros.

El estado civil y la situación familiar a menudo convergen en discriminación dado que muchas mujeres sufren de discriminación por el estigma de su situación familiar cuando son madres solas y/o viudas, hace que aumenten sus probabilidades de ser pobres y que su situación presente aún mayores desventajas debido a que en algunos lugares quedan desprotegidas de una herencia por las precarias leyes que presentan, o por las costumbres que tienen sus pueblos donde favorecen a las parejas casadas, dándoles mayores derechos o inclusive sociedades donde únicamente son los esposos los que poseen los derechos.

En Canadá, Luxemburgo y los Estados Unidos, más de la mitad de las mujeres que crían solas a sus hijos pequeños viven en la pobreza mientras que menos de cuarta parte de los hombres solos con hijos pequeños viven en la misma situación, siguiendo esta misma relación de acuerdo a los datos disponibles en 89 países en desarrollo, las mujeres divorciadas de 15 años de edad o más, tienen el doble de probabilidad de ser pobres versus los hombres divorciados del mismo grupo de edad; siendo América Latina y el Caribe la región que presenta el mayor porcentaje de mujeres divorciadas en situación de pobreza con el 15,8%.

Por otro lado, la desigualdad racial y de género también son las causantes de privaciones. En América Latina, las mujeres negras e indígenas son las que sienten las desventajas de vivir en un ambiente dominado por los hombres blancos y negros, incluida la desigualdad en el acceso a un trabajo digno con sus respectivas diferencias salariales. Así por ejemplo en Estados Unidos, se detectó que era tres veces más probable que expulsaran de la escuela a estudiantes de raza negra que a estudiantes de raza blanca. Y es más probable que los estudiantes negros, latinos de los pueblos indígenas de Estados Unidos o de Alaska acudieran a escuelas con profesores no titulados y no autorizados, con menos cursos avanzados incluidos matemáticas y ciencias de nivel superior, lo que refleja la manera en la que los niños y las niñas aprenden en los Estados Unidos y como es el trato en la escuela.

En referencia a la discriminación basada en el género, país de origen y el estatus migratorio, las mujeres migrantes son las que más ocupan empleos mal remunerados, de mala calidad y sin regular como el trabajo doméstico y corren mayor riesgo de sufrir violencia de género. Quienes no tienen un estatus migratorio legalizado tienen una situación aún más peligrosa pues son excluidos de los derechos básicos como son la protección laboral, la seguridad social, la atención de la salud y la protección frente al maltrato y la violencia. Por ejemplo, de las mujeres de Sri Lanka que trabajan como domésticas en el Norte de África y Asia Occidental, el 17% había sufrido acoso sexual y el 5% había sido víctima de violación. En España las mujeres migrantes se ven obligadas a aceptar empleos de baja cualificación o como trabajadoras domésticas a pesar de tener una formación o nivel educativo relativamente alto.

Ser mujer no es sinónimo de ser pobre, sin embargo, en un estudio realizado en la India, se evidenció que, si bien las mujeres pobres estaban sistemáticamente representadas entre las personas más rezagadas en materia de acceso a los servicios de salud, las mujeres que no eran pobres se encontraban en un punto intermedio y sus resultados eran parecidos a los obtenidos por los hombres pobres, quienes enfrentaban desventajas económicas, pero no de género.

Discriminación cruzada

El realizar un análisis basándose únicamente en los resultados de sexo pueden resultar insuficientes para obtener datos relevantes que permitan hacer un adecuado seguimiento de mujeres y niñas. Es por eso que se debe realizar cruces con diferentes variables que permitan tener mejores indicadores de desigualdad ya que se enfrentan a privaciones multidimensionales y combinadas. La pobreza, por ejemplo, está estrechamente relacionada con los resultados académicos y también es una de las principales condiciones para llevar a cabo matrimonios infantiles.

Se realizó un análisis en 35 países para los que existen datos suficientes donde se puede evidenciar que las mujeres de entre 20 y 24 años de edad que viven en hogares ricos tienen una menor probabilidad de contraer matrimonio antes de cumplir los 18 años y una mayor probabilidad de concluir sus estudios que las mujeres de hogares pobres. De acuerdo al análisis realizado en todas las

muestras se detectó que en promedio el matrimonio precoz es 24 puntos porcentuales más alto entre las mujeres de hogares pobres que en las mujeres de hogares ricos y la tasa de finalización de la enseñanza secundaria es de 45 puntos porcentuales más altos entre las mujeres de hogares acomodados que las mujeres que vienen de hogares pobres. Por lo que al unir la riqueza y el matrimonio infantil podemos evidenciar que la brecha en educación se hace más grande al no poder concluir con su formación básica y peor aún el aspirar a una formación profesional.

Otro tipo de análisis que se realizó en este estudio corresponde a las privaciones combinadas, las cuales se refieren a la combinación o agrupación de varias limitaciones a las cuales se ven afectadas las mujeres y niñas, tales como la pobreza que es “la falta de acceso a los recursos necesarios para vivir una vida digna”, ésta se encuentra estrechamente relacionada con muchas privaciones como la salud, educación y bienestar.

Otra combinación también genera grandes desigualdades es la riqueza y la ubicación geográfica, es así que una mujer joven de entre 20 y 24 años de edad de un hogar pobre y rural tiene una probabilidad 5,1 veces mayor de contraer matrimonio antes de cumplir los 18 años que otra mujer que viva en un hogar urbano y rico; adicional, tiene una probabilidad 21,8 veces mayor de no haber asistido nunca a la escuela y 5,8 veces más de ser madre adolescente, 1,3 veces mayor probabilidad de no tener acceso a dinero para uso personal y 2,3 veces mayor de no tener poder de decisión respecto a cómo y en qué gastar el dinero, por ende la probabilidad de ser pobre es mayor. Y aunque consiga un trabajo el estatus y el bajo nivel educativo condenan a las mujeres y niñas a tomar un trabajo mal remunerado y en condiciones de explotación.

En ocasiones es viable el dividir los datos en dos dimensiones de forma simultánea, como por ejemplo en sexo y la ubicación o el sexo y los ingresos; sin embargo, existen ocasiones en las que no es posible realizar un análisis tan minucioso, debido a la poca disponibilidad de datos, como por ejemplo mujeres de minorías étnicas que vienen en hogares pobres y en zonas rurales. (ONU Mujeres, 2018)

Brechas Salariales entre hombres y mujeres

La tarea de conceptualizar la brecha salarial por razones de género enfrenta retos que se agudizan cuando se trata de cuantificarla. El indicador utilizado más frecuentemente para dimensionar la brecha es el que considera la diferencia entre el ingreso promedio mensual por trabajo de las mujeres y el de los hombres. Al respecto la OIT señala que la desigualdad salarial a menudo se entiende como la brecha que resulta de la diferencia entre los ingresos³ medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres

Este tipo de indicadores hasta ahora han resultado útiles para estimar en términos generales la desventaja salarial que enfrentan las mujeres. Sin embargo, no permiten conocer la desigualdad salarial en diferentes contextos ni dimensionar su afectación a diferentes grupos de mujeres y limitan la posibilidad de diseñar políticas públicas eficaces que protejan a quienes más lo necesitan.

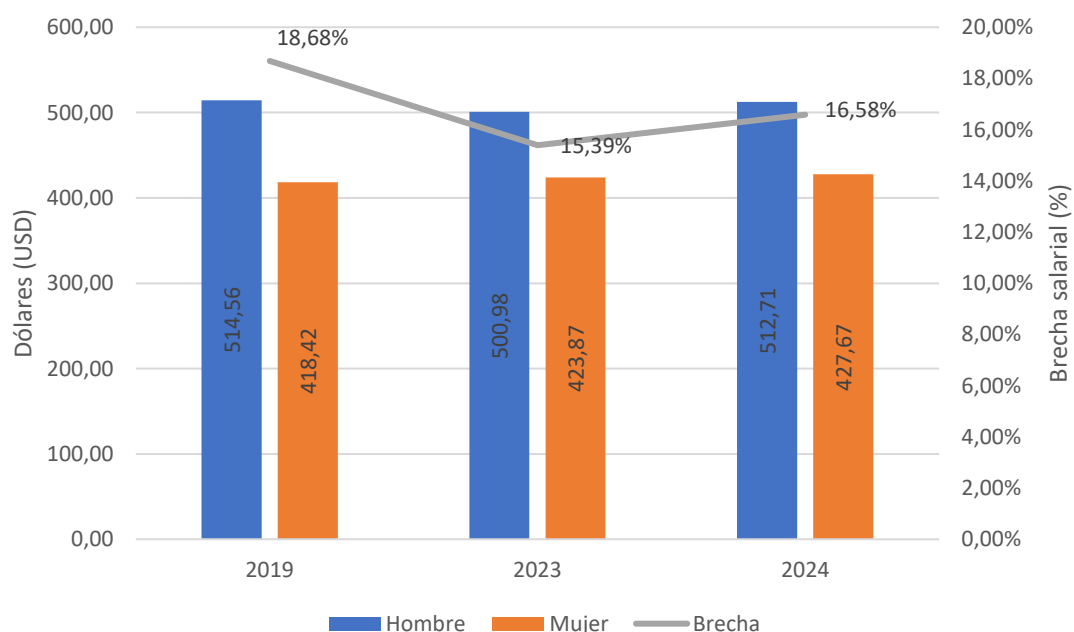
Contar con un diagnóstico acertado y pormenorizado de la brecha salarial es esencial para poder diseñar medidas eficaces para su erradicación. En este sentido, es fundamental lograr identificar los grupos más afectados por esta forma de discriminación. Las cifras disponibles evidencian que la brecha se acrecienta cuando se consideran otras variables como la etnia o la raza. Concretamente, son las mujeres indígenas las que reciben menores ingresos por su trabajo. Esto es así independientemente de su nivel educativo, pero también en este caso la brecha aumenta a mayor número de años de estudio.

Brecha Salarial en el Ecuador

El análisis de las brechas salariales será realizado en base a dos tipos de características, unas relativas a las ocupaciones y otras que corresponden a las personas trabajadoras. En las primeras se incluyen área geográfica, rama de actividad y grupos ocupacionales; en las segundas se encuentran: edad, nivel educativo y etnia.

En el Ecuador, la brecha salarial entre hombres y mujeres ha presentado una reducción desde 2019, año en la que la brecha llegaba a 18,68%, es decir, que una mujer ganaba en promedio un 18,68% menos que un hombre, lo que representa una diferencia de 96,14 USD. Para el año 2024, la brecha salarial se situó en 16,58%, lo que representa que una mujer ganó 85,03 USD menos que un hombre.

Gráfico 1: Brechas salariales nacionales, varios años



Fuente: IENC-ENEMDU Anual
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

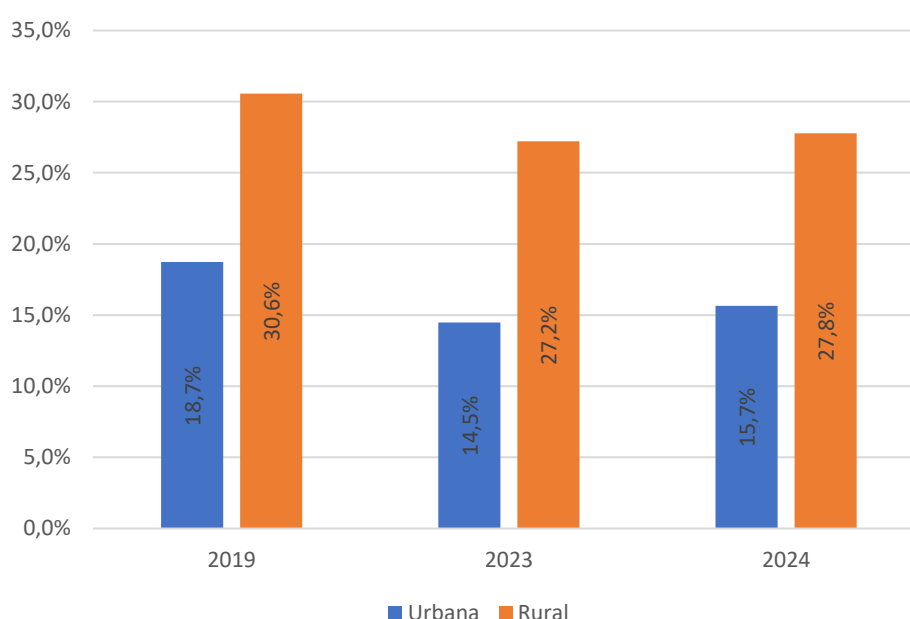
Una de las diferencias más marcadas entre los salarios promedio de las mujeres y los que perciben los hombres la establece el área geográfica. En Ecuador, entre

los años 2019 y 2024, las brechas salariales en el área rural superan a las brechas del área rural en 12,2% puntos porcentuales en promedio.

Las brechas en el área rural han disminuido un 9,1% entre el 2019 y el 2024, pasando del 30,6% en 2019 al 27,8% en 2024. En el área urbana, se ha observado un comportamiento similar en la brecha salarial entre hombres y mujeres, la cual se ha pasado del 18,7% en 2019 al 15,7% en 2024.

Adicionalmente, los datos analizados muestran una diferencia de 10,1 años en el tiempo que llevaría cerrar las brechas salariales en el área rural y urbana, dado que cerrar la brecha salarial en el área rural llevará 14,4 años, mientras que para cerrar la brecha salarial en el área urbana llevarán 4,3.

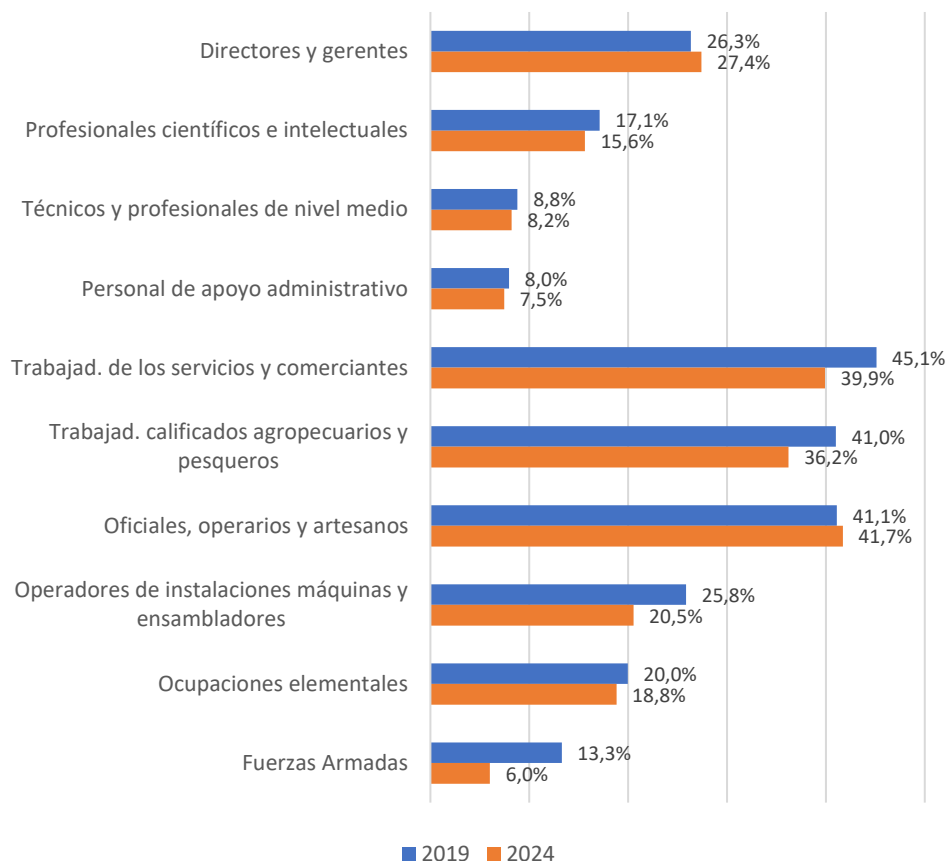
Gráfico 2: Brechas salariales por área geográfica, varios años



Fuente: IENC-ENEMDU Anual
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

El análisis por los grupos ocupacionales muestra un panorama desigual. Los grupos ocupacionales que presentan las más altas brechas salariales son: trabajadores de los servicios y vendedores de mercados y comercios, agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros, y oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios con brechas salariales que superan el 30%. Otro de los grupos ocupacionales que presentan altas brechas salariales es el de Directores y Gerentes, inclusive presenta un leve incremento entre el 2019 y 2024.

Gráfico 3: Brechas salariales por grupo ocupacionales

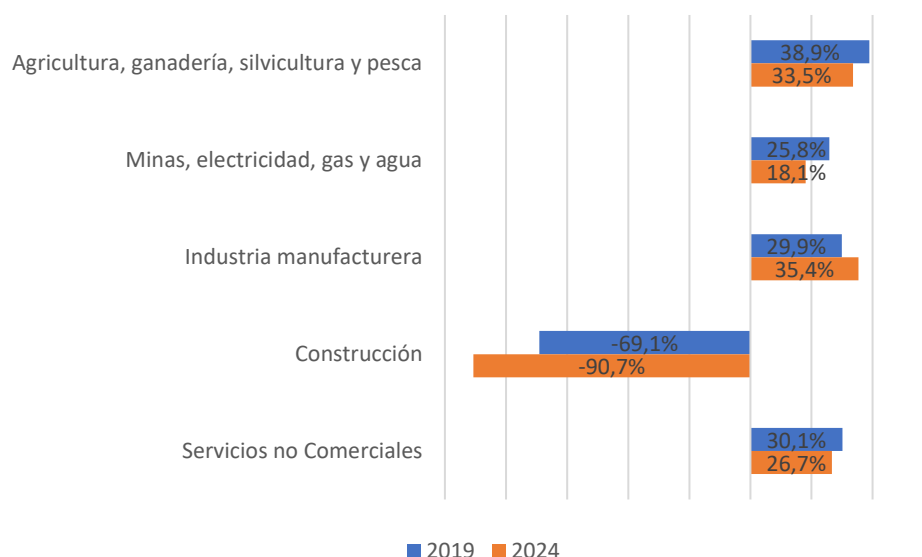


Fuente: IENC-ENEMDU Anual

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

El análisis de las brechas salariales entre hombres y mujeres, considerando las ramas de actividad económica se observa que la única rama de actividad que presenta una brecha salarial negativa, es la de Construcción; es decir, que en esta rama de actividad las mujeres ganan más que los hombres. Sin embargo, los salarios promedios de las mujeres son elevados debido a que, las mujeres representan el 2,8% de las personas que trabajan en el sector de la Construcción; adicionalmente, los grupos ocupacionales en los que las mujeres ganan más que los hombres en el sector de la Construcción son: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros, y los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios.

Gráfico 4: Brechas salariales por rama de actividad económica



Fuente: INEC-ENEMDU Anual

Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

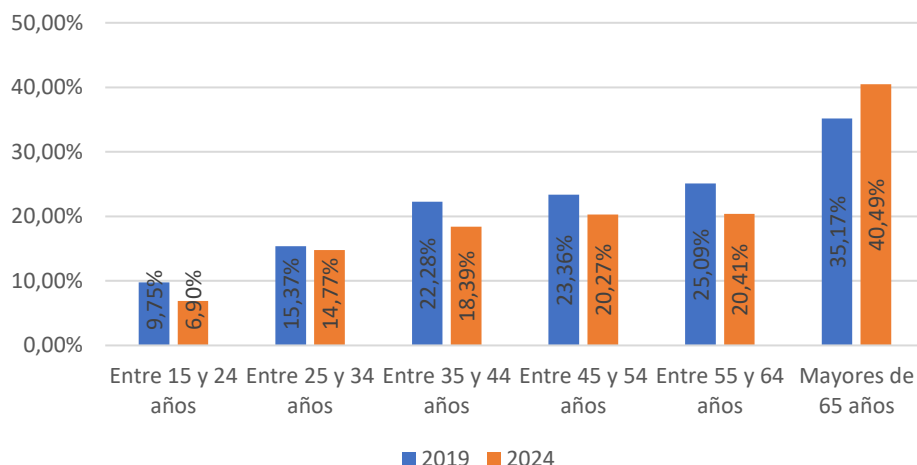
En cuanto al resto de ramas de actividad económica se muestra que los hombres ganan más que las mujeres. Las ramas de actividad que presentan mayores brechas salariales son: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, e Industrias manufacturera, en esta última se observa un incremento en la brecha salarial para el año 2024.

Dentro de las ramas de Servicios Comerciales, las ramas de actividad económica que presentan altas brechas salariales son: Comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas, Actividades de alojamiento y de servicio de comidas, Actividades de servicios administrativos y de apoyo, Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, y Otras actividades de servicio.

Cuando se considera la edad de los trabajadores se observa que en los grupos etarios de entre 15 y 64 años hay una disminución de la brecha salarial entre el 2019 y 2024. El grupo etario que presenta la más alta brecha salarial es la de mayores de 65 años. Esta brecha es 5,8 veces más alta que la brecha salarial del grupo etario de 15 a 25 años. Adicionalmente, las mujeres mayores de 65 años ganaron en el año 2024 un valor de 207,17 USD, mientras que las mujeres de 15 a 25 años ganaron en el mismo año 314,04 USD, lo que representa una diferencia de 106,87 USD.

En cuanto a los cambios presentados entre 2019 y 2024, se puede evidenciar que las brechas salariales entre los 35 a 64 años muestran una disminución promedio del 16,45%. Sin embargo, para el mismo periodo de tiempo, la brecha que ha presentado un incremento entre 2019 y 2024, es la brecha de los mayores de 65 años, con un crecimiento del 15,12%.

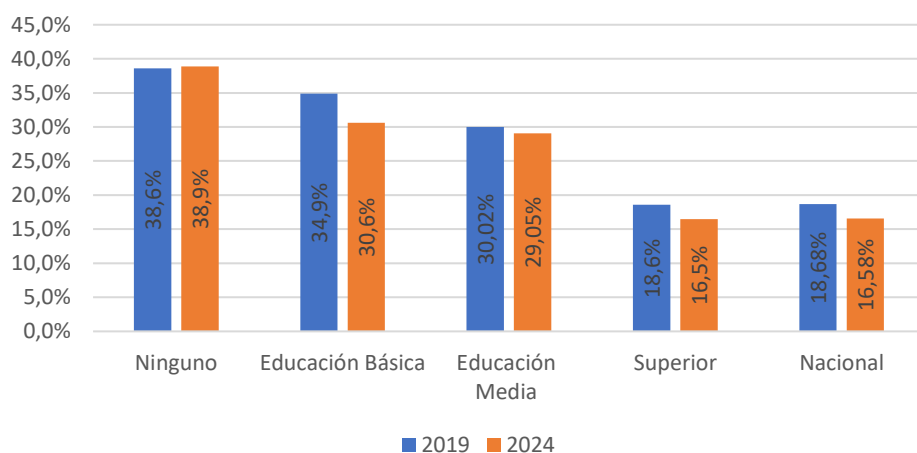
Gráfico 5: Brechas salariales por grupos etarios



Fuente: INEC-ENEMDU Anual
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Se puede observar una relación inversa entre las brechas salariales y el nivel de instrucción; es decir, las brechas salariales entre hombres y mujeres disminuyen a medida que aumentan los niveles de instrucción, esta relación se presenta en el año 2019 y 2024.

Gráfico 6: Brechas salariales por nivel de instrucción



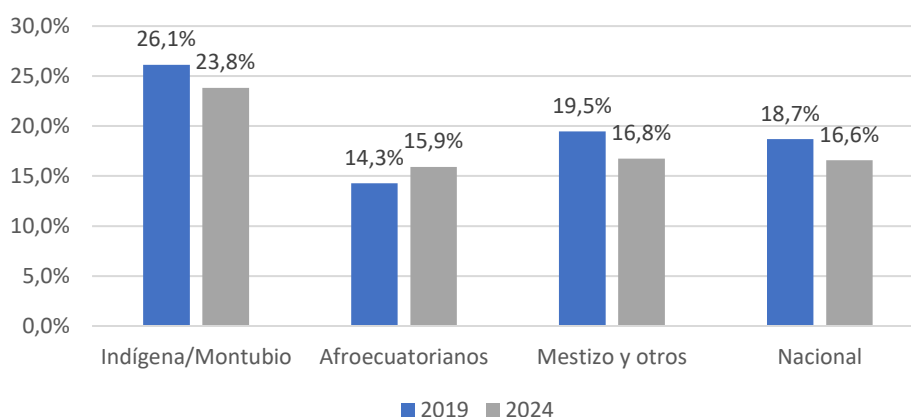
Fuente: INEC-ENEMDU Anual
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Las brechas salariales por nivel de instrucción que han presentado una disminución son: los niveles de Educación Básica y Superior. Las cuales se han reducido en 4,3 y 2,1 puntos porcentuales. Mientras que las brechas de las personas con Educación Media se han reducido en 0,9 puntos porcentuales y la brecha de quienes no poseen ningún nivel de instrucción se redujo en 0,3 puntos porcentuales.

Adicionalmente, se observa que las brechas de quienes no tienen ningún nivel de instrucción y quienes poseen Educación Básica y Educación Media son superiores a las brechas a nivel nacional.

Sobre las brechas salariales entre hombres y mujeres considerando la etnia de trabajadoras y trabajadores se puede observar que estas brechas son considerablemente mayores en la población indígena y montubia, aunque presentan una disminución entre 2019 y 2024 de 2,3 puntos porcentuales.

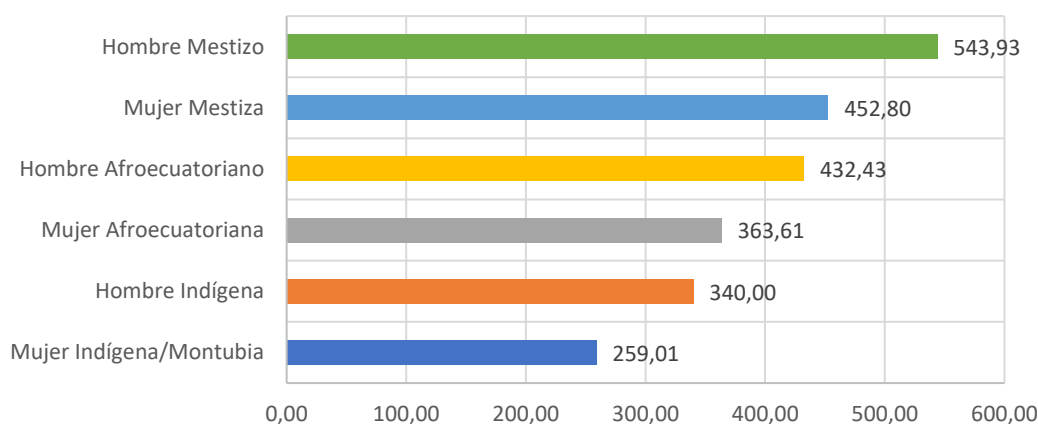
Gráfico 7: Brechas salariales por etnia



Fuente: INEC-ENEMDU Anual
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

El grupo étnico que presentan brechas bajas es el grupo conformado por Afroecuatorianos, negros y mulatos en comparación con la brecha nacional y de los mestizos; sin embargo, los salarios promedios mensuales de este grupo étnico son menores al salario promedio mensual.

Gráfico 8: Salarios promedios por sexo y por etnia, 2024



Fuente: INEC-ENEMDU Anual
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Adicionalmente, cuando se analizan las brechas salariales entre las mujeres indígenas y montubias, y las mujeres mestizas, se muestra que para el 2024 las mujeres mestizas ganan 42,8% más que las mujeres indígenas y montubias. En este mismo comportamiento, se observa que las mujeres mestizas ganan 19,7% más que las mujeres afroecuatorianas, negras y mulatas.

Conclusiones

En esta sección se presentan los principales resultados de esta investigación. Los resultados muestran graves formas de privación entre las mujeres y las niñas que enfrentan distintos tipos de discriminaciones cruzadas. El objetivo de este análisis es ilustrar que, en todas las sociedades, existen grupos de mujeres y niñas cuyas oportunidades vitales se ven mermadas en diversas dimensiones. El logro de un cambio en sus vidas exigirá una mejor comprensión de por qué y cómo se agrupan los diversos tipos de privaciones; además, del reconocimiento de los sistemas de opresión que aumentan la vulnerabilidad en determinados grupos de mujeres y niñas a estas graves formas de privación.

Es fundamental que el Estado intervenga con políticas públicas que permitan que los individuos se desarrollen de una manera equitativa, donde lo que prevalezca para su desarrollo profesional y económico dependan de la formación, experiencia, esfuerzo, dedicación y empeño que cada persona ponga en el cumplimiento de sus objetivos personales e institucionales y no en sus condiciones físicas, económicas o sociales, que representen una ventaja en relación con sus similares, quienes por causas ajenas a su voluntad tales como género, educación, salud, raza entre otras, no pueden estar en las mismas condiciones para competir en igualdad de condiciones y alcanzar su espacio y reconocimiento en la sociedad.

Por lo que es necesario diseñar e implementar programas, proyectos y políticas que tengan por objetivo fomentar la inclusión de las mujeres en los trabajos del futuro, es importante invertir en capacidades para empleos de alta productividad que fomenten la innovación, y la participación de mujeres en áreas STEM².

El análisis de brechas salariales de género considerando la etnia es de fundamental importancia y requiere ser profundizado debido a que para las mujeres indígenas y afrodescendientes los espacios laborales asignados históricamente, y que se han llegado a naturalizar a lo largo de siglos, tienen que ver muy frecuentemente con los pasados esclavistas y serviles del continente. Las altas diferencias salariales entre mujeres y hombres indígenas podrían estar vinculadas a mayores dificultades de movilidad laboral de ellas, y la existencia de techos y paredes de vidrio propias que persisten con el paso de los años.

Adicionalmente, el análisis de las brechas salariales entre hombres y mujeres según el área geográfica, permite conocer mejor y prever políticas adecuadas a mujeres de áreas rurales, debido a que usualmente las políticas se diseñan con un marco de referencia de las mujeres urbanas.

² STEM es un acrónimo en inglés que se refiere a las áreas de conocimiento de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Bibliografía

BID. (06 de diciembre de 2023). *Brecha salarial entre hombres y mujeres: ¿qué papel juegan la flexibilidad y el cuidado?* Obtenido de <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-que-papel-juegan-la-flexibilidad-y-el-cuidado/>

Borjas George. (2013). *Labor economics*. Obtenido de http://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/q3e6P2_Labor_Economics-_6th_Edition.pdf

CEPAL. (18 de enero de 2021). *Brechas de género en el mercado laboral y los efectos de la crisis sanitaria en la autonomía económica de las mujeres*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion_aguezmes_180121.pdf

Martinez, I. (2004). *La brecha salarial en México con onfoque de género: Capital Humano, Discriminación y Selección Muestral*. México D.F.: CINECia UANL Vol. I.

OIT. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

OIT. (mayo de 2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina*. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_715930.pdf

ONU Mujeres. (2018). *Hacer las Promesas Realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Estados Unidos de América: ONU MujeresAGS Custom Graphics, una empresa de RR Donnelly.

ONUMujeres. (s.f.). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

Parlamento Europeo. (12 de abril de 2023). *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*. Obtenido de <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>



Acción	Nombre	Firma	Cargo
Aprobado por:	Pablo Mosquera		Coordinador de Información y Estudios del Trabajo
Revisado por:	Daniela Game		Directora de Investigación y Estudios Laborales
Elaborado por:	Paola Patiño		Experto en Investigación y Estudios del Trabajo
Elaborado por:	Priscila Fernández		Experto en Investigación y Estudios del Trabajo