
Descomposición de las brechas de ingresos entre mujeres blancas e indígenas en el período 2007-2016

Briggette Gómez. Patricia Vaca⁴

Carrera de Economía. Universidad Nacional de Loja, Loja-Ecuador

Fecha de recepción: Agosto de 2017. Fecha de aceptación: Diciembre 2017

Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar el impacto que tiene la educación en la brecha de ingresos entre las mujeres blancas e indígenas en el Ecuador en el periodo 2007-2016. A través de los años las mujeres han tenido muchas dificultades por su condición en el ámbito laboral, más aun las mujeres indígenas las cuales por su condición social se han visto discriminadas. La descomposición de la brecha de los ingresos entre las mujeres blancas e indígenas fue obtenida a través de la función Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Los resultados de la investigación presentan una notable diferencia en los ingresos de las mujeres blancas e indígenas, demostrando que las mujeres indígenas recibían \$96,50 menos que una mujer blanca en 2007 y en 2016 recibían menos \$142,20. Las políticas que permiten disminuir esta brecha están enfocadas en la disminución del analfabetismo, la capacitación de las mujeres indígenas para ampliar sus posibilidades en el ámbito laboral y por otro lado concientizar a la sociedad sobre la igualdad de derechos y la no discriminación.

Palabras clave: Brecha de ingresos. Oaxaca-Blinder. Discriminación. Capital humano.

Código JEL: D31. E24. J15.

Decomposition of income gaps between white and indigenous women in Ecuador in 2007 and 2016 using the Oaxaca-Blinder method

Abstract

The objective of this research is to analyze the impact that education has on the income gap between white and indigenous women in Ecuador in the 2007-2016 period. Over the years, women have had several difficulties due to their condition in the workplace, especially indigenous women who, due to their social condition, have been discriminated against. The breakdown of the income gap between white and indigenous women was obtained through the Oaxaca (1973) and Blinder (1973) function. The results of the research show a notable difference in the income of white and indigenous women, showing that indigenous women received \$96.50 less than a white woman in 2007 and in 2016 they received \$142.20 less than a white woman. Policies that reduce this gap are focused on the reduction of illiteracy, the training of indigenous women to expand their possibilities in the workplace and on the other hand to raise awareness in society about equal rights and discrimination.

Keywords: Income gap. Oaxaca-Blinder. Discrimination. Human capital.

JEL Code: D31. E24. J15.

⁴Autor de correspondencia. Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Loja. Campus Universitario La Argelia. Correo electrónico: pathymaribel40@gmail.com

1. Introducción

En América Latina existen grandes diferencias salariales en función de género y etnicidad, de acuerdo al Informe Global de la Brecha de Género en 2015 del Foro Económico Mundial, existe una reducción de 3% respecto a la igualdad salarial y paridad en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres. En Ecuador de acuerdo al libro “Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III” (2013), presenta una desigualdad del 84,0% en los ingresos promedio, puesto que las mujeres perciben en promedio \$421 y los hombres \$524. En esta investigación nos enfocamos en las diferencias de ingresos que perciben las mujeres de acuerdo a su condición étnica y cómo repercute en la sociedad y economía del Ecuador. Para realizar este estudio utilizamos la función de descomposición salarial correspondiente a Oaxaca (1973) y Blinder (1973), el cual a su vez depende del nivel de escolaridad y la experiencia laboral, variables correspondientes a la función de ingresos de Mincer. Esta relación nos permite conocer a fondo si la diferencia de ingresos de las mujeres indígenas y blancas se debe a su condición social o se respaldan en su formación profesional. El objetivo de la investigación consiste en analizar el impacto que genera la educación y los rasgos étnicos en los ingresos de las mujeres. La hipótesis planteada corresponde a la determinación de la influencia de la educación y la discriminación en la brecha de ingresos de las mujeres indígenas y blancas. Esta investigación explica las principales causas que crean una brecha entre los ingresos en las mujeres indígenas y blancas. Los resultados de esta investigación presentan una amplia desigualdad de ingresos entre las mujeres blancas e indígenas debido a las dotaciones que corresponden al capital humano, y de menos proporción pero con igual importancia existe una desigualdad debido a la discriminación por la condición étnica. El presente estudio contiene cinco apartados. El primero de ellos la introducción. El segundo contiene la fundamentación teórica y una revisión de los diversos estudios para determinar la existencia de discriminación en diversos campos para otros países. El apartado tres describe los datos y la metodología que se aplicó en el estudio, las variables utilizadas y como estas se encuentran medidas. La cuarta sección corresponde a la discusión de resultados y finalmente en la quinta sección las conclusiones de la investigación.

2. Revisión de la literatura previa

A través del modelo Oaxaca (1973) y Blinder (1973) podemos determinar la brecha salarial entre dos grupos de la población basándonos en dos componentes. El primero corresponde a la diferencia entre las variables explicativas observables denominadas dotaciones, mientras, el segundo componente recoge la diferencia entre las características no observables, medido por las discrepancias entre los parámetros individuales, considerada como la discriminación. La discriminación es definida de diversas formas, una de las más sobresalientes corresponde a Stiglitz (citado en Tenjo Bernat, 2005): “Hay discriminación salarial cuando individuos con las mismas características económicas reciben diferentes salarios y estas diferencias están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de dichas personas (raza, religión, sexo). En la literatura sobre el tema el grupo discriminado generalmente se denomina ‘minoría’ (o grupo minoritario), mientras que el resto de la población se denomina ‘mayoría’. Los estudios acerca de este tema en Ecuador son escasos, y más aún si se trata de un enfoque dirigido solo hacia las mujeres, puesto que la mayor parte de la evidencia empírica encontrada está enfocada en las brechas entre hombres y mujeres hemos dividido esta sección de acuerdo a los resultados obtenidos que definen como causal de la brecha de ingresos a las dotaciones, la discriminación, la ubicación geográfica y la distribución de los salarios.

La mayoría de autores concuerdan en que la brecha de ingresos se debe principalmente por la diferencia de dotaciones, según Villarreal, Reynoso y Adame (2017) las nuevas tecnologías actúan a favor de los trabajadores calificados así como también incrementan la demanda y salarios de éstos, de esta forma se incrementa la desigualdad de salarial entre los trabajadores calificados y los no calificados. Cacciamali y Tatei (2013) afirma que la discriminación es menor para los trabajadores que poseen una educación superior completa respecto al resto de la población, pero aun así existe un diferencial alto, relativo a otros grupos de ocupados, según Perazzi y Merli (2017), existe un mercado laboral segmentado con grandes diferencias en salarios, sectores, condiciones de empleo

y con un rezago en la evolución del mercado laboral de la mujer. Alma (2013), argumenta que las variables tradicionales de capital humano no explican la brecha salarial de género, pero los desajustes educativos si contribuyen a las brechas de ingresos. Ahmed y McGillivray (2015) en su investigación encontraron que en Bangladesh durante el periodo 1999-2009 la brecha en salarios entre mujeres y hombres disminuyó notablemente en un 31 %, lo cual es contribuido a una mejora de las calificaciones educativas femeninas. Uno de los estudios más relevantes para nuestra investigación desarrollado en Ecuador corresponde a Posso (2016), quien evidencio que las mujeres en Ecuador se ven afectadas por la discriminación en el mercado laboral con salarios más bajos y disparidades de empleo, subempleo y formalidad.

Considerando los resultados que apuntan hacia la discriminación, Dueñas, Iglesias y Llorente (2015), señalan que las mujeres reciben salarios más elevados en empleos relacionados en tecnologías de la información y comunicación pero aun así existe la brecha salarial debido a discriminación si bien es cierto las mujeres presentan características similares a las masculinas, pero actualmente tienen menores probabilidades que el hombre de pasar del desempleo a la ocupación. Según González, García y García (2017) las tendencias diferencial de ingresos por hora y mensual a largo plazo se deben al comportamiento de la discriminación salarial y a las dotaciones por años de experiencia, mientras que las dotaciones de capital humano solo tienen un efecto temporal y parcial. La brecha de ingresos puede ser muy notable entre grupos de la población, Caicedo (2015) realiza una comparación de los salarios entre inmigrantes y nativos en Estados Unidos concluyendo que los nativos blancos no hispanos tienen mayor concentración de ingresos, y que la desigualdad es menor en las ocupaciones más calificadas. Freitas (2015) demuestra que en Brasil los ingresos respecto a la escolaridad entre hombres y mujeres es homogéneo, por otro lado respecto al capital social se evidencio que es favorable para las mujeres pues quienes participaron en asociaciones, colegios profesionales y sindicatos ganaron ingresos superiores a las que no. Albrecht, Vuuren y Vroman (2015) realizan un estudio de la brecha salarial negra-blanca de las mujeres de 26 a 31 años, la cual es atribuida principalmente a los logros educativos.

La ubicación geográfica también juega un papel importante dentro de la discriminación, Chapman y Benis (2017) muestran los efectos que tiene la ubicación geográfica junto con sus características económicas y demográficas en la brecha salarial de las mujeres, su estudio se basa en un enfoque que vincula la brecha salarial de género con el marco teórico de la interseccionalidad, específicamente en la intersección entre género, raza y región. Es así que muestran que la región posee un efecto independiente en la explicación de la brecha salarial. De igual forma Díaz (2015) señala que en Colombia existe una brecha salarial entre los hombres que han vivido siempre en la ciudad y las mujeres que provienen de zonas rurales, evidenciando que las mujeres obtienen remuneraciones bajas por dos razones: una por su condición de ser mujer y la segunda por pertenecer a un municipio rural. También se considera que la política de salario mínimo podría ser una herramienta apropiada para disminuir las diferencias existentes en la remuneración entre hombres y mujeres, Majchrowska y Strawinski (2017) evaluaron la disminución de la brecha salarial en Polonia en 2008 - 2009, demostrando que un aumento en el nivel del salario mínimo permite reducir las brechas al realizarlo en un seleccionado sector de la población, en este caso a los trabajadores más jóvenes. La evidencia empírica expuesta nos permite direccionar nuestro estudio hacia un sector vulnerable dentro de la población ecuatoriana en específico. Las mujeres presentan claramente un rezago en los ingresos respecto a los hombres, pero las mujeres indígenas presentan las mismas desigualdades respecto a las mujeres blancas, por lo cual nuestro estudio se centra en esta brecha lo cual nos permite presentar un análisis puntual de la desigualdad debido a la etnicidad.

3. Datos y metodología

3.1. Datos

Los datos para esta investigación fueron tomados de la encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo a nivel nacional (ENEMDU, 2007-2016) perteneciente a la base de datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC). Para analizar las brechas de ingresos

entre mujeres blancas e indígenas nos basamos en la teoría de Oaxaca ? Blinder, empleando la función de ingresos de Mincer. De acuerdo a esta función la variable dependiente corresponde a los ingresos, y las variables independientes son la escolaridad, la edad y la edad al cuadrado, como variables de control se encuentran el área, idioma y la categoría de ocupación. La tabla 1 presenta las especificaciones de las variables dependiente e independiente y de control para determinar la brecha de ingresos.

Tabla 1. Definición de la variable dependiente, independientes y de control.

	Variable	Definición	Medición
Variable Dependiente	Ingreso	Corresponde al ingreso que perciben las personas en su ocupación principal y secundaria de acuerdo al número de horas trabajadas.	Dólares.
Variables Independientes	Escolaridad	Está conformada por el nivel de instrucción y el número de años aprobados académicamente.	Años.
	Edad	Muestra la edad del trabajador.	Años.
	Edad2	La edad del trabajador elevada al cuadrado	Años.
Variables de control	Área	Se refiere al área urbana y rural a la que corresponde la información.	Urbano y Rural.
	Idioma	Es el idioma(s) o lengua(s) que hablan los miembros del hogar	Obtiene un valor de 1 a 7 respecto a las siguientes categorías: 1. Sólo lengua indígena; 2. Lengua indígena y español; 3. Sólo español; 4. Español e idioma extranjero; 5. Lengua indígena e idioma extranjero; 6. Idioma extranjero; 7.No habla.
	Categoría de ocupación	Es la relación de dependencia en la que una persona ejerce su trabajo.	Obtiene un valor de 1 a 10 respecto a las siguientes categorías: 1. Empleado de gobierno; 2. Empleado privado; 3. Empleado terciarizado; 4. Jornalero o peón; 5. Patrono; 6. Cuenta propia; 7. Trab. Del hogar no remunerado; 8. Trab. No del hogar no remunerado; 9. Ayudante no remunerado de asalariado/jornalero; 10. Empleado doméstico.

La figura 1 muestra los salarios que perciben las mujeres indígenas y blancas en los años 2007 y 2016. La barra derecha presenta el nivel de ingresos de las mujeres blancas mientras que la barra izquierda muestra el nivel de ingresos de las mujeres indígenas. En el año 2007, las mujeres blancas percibían en promedio mensual un ingreso de \$442.7 mientras que las mujeres indígenas recibían en promedio \$345.7. En el 2016, las mujeres blancas percibían en promedio mensual un ingreso de \$802.4 mientras que las mujeres indígenas recibían en promedio \$660.2.

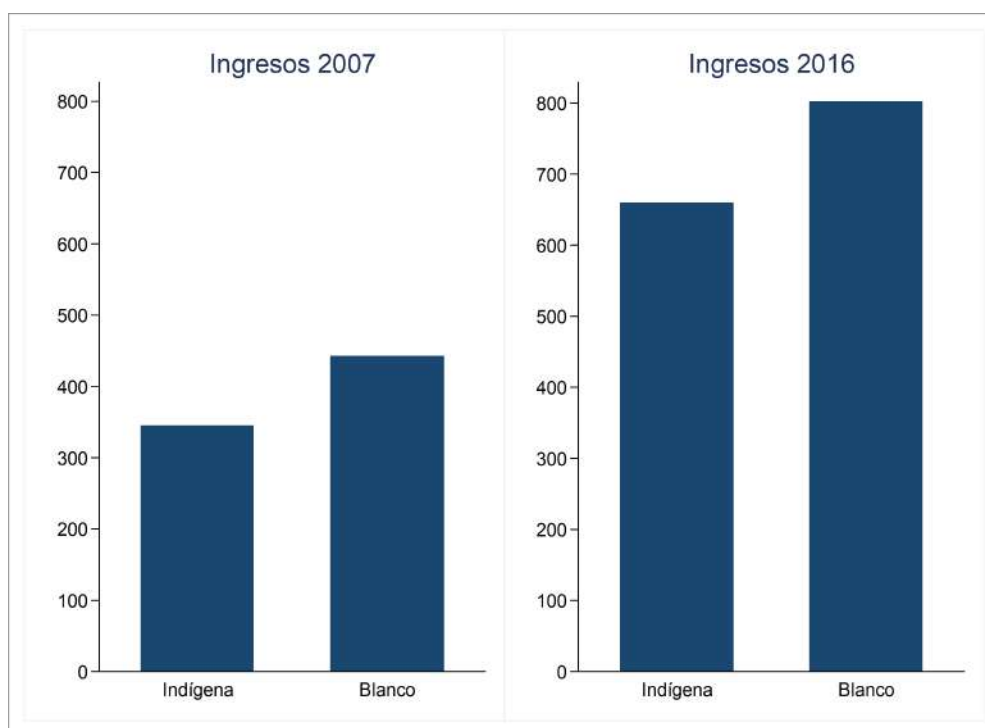


Figura 1 Ingresos de mujeres blancas e indígenas, años 2007 y 2016.

La tabla 2 presenta los estadísticos descriptivos de las variables de la función de Mincer, para el año 2007 y 2016. En el año 2007, se tiene un total de 407 observaciones y los ingresos presentan un valor promedio de \$410.73. En el año 2016 se tiene un total de 478 observaciones. Los ingresos tiene una media de \$691.705, una desviación estándar de \$458.01, los valores mínimos y máximos son \$366 y \$4260 respectivamente. Se observa, que en cuanto al capital humano la media en los dos años es similar existiendo una mínima diferencia de 0.25 años igualmente los datos presentan una desviación de 5 puntos. La variable edad se encuentra en un intervalo de 15 a 65 años que corresponde a la población económicamente activa.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos.

Variable	2007					2016				
	Obs.	Mean	Std. Dev.	Min.	Max.	Obs.	Mean	Std. Dev.	Min.	Max.
Ingresos	407	410.73	355.38	170	4000	478	691.705	458.01	366	4260
Cap.H.	407	12.01	5.48	0	21	478	12.26	5.13	0	21
Edad	407	38.57	11.75	15	65	478	36.60	10.14	15	65
Edad2	407	1624.66	937.35	256	4225	478	1442.54	791.75	256	4225

La tabla 3 y 4 muestran la correlación entre las variables, para los años 2007 y 2016. En el año 2007, las correlaciones de la variable dependiente con las independientes y de control son positivas, excepto la correlación entre ingresos y área lo que indica relación inversa entre las variables. Sin embargo las correlaciones son bastante débiles es decir hay mínimo grado de asociación entre las variables. En el año 2016, todas las correlaciones son positivas es decir a medida que aumente ya sea el capital humano o la edad de igual manera lo hará los ingresos. Sin embargo la correlación entre las variables es muy débil, es decir no existe un fuerte grado de asociación.

Tabla 3. Correlación de las variables independientes y de control, año 2007.

	Ingresos	Cap.H.	Edad	Edad2	Área	Idioma	Ocup.
Ingresos	1.000						
Cap. H.	0.237	1.000					
Edad	0.2005	-0.0005	1.0000				
Edad2	0.1884	-0.0098	0.9880	1.0000			
Área	-0.1341	-0.3007	-0.1550	-0.1633	1.000		
Idioma	0.1493	0.4234	0.0980	0.0938	-0.2916	1.0000	
Ocup.	-0.1061	-0.4287	0.0611	0.0567	0.0368	-0.0683	1.0000

Tabla 4. Correlación de las variables independientes y de control, año 2016.

	Ingresos	Cap.H.	Edad	Edad2	Área	Idioma	Ocup.
Ingresos	1.0000						
Cap. H.	0.2552	1.0000					
Edad	0.1698	-0.0568	1.0000				
Edad2	0.1610	-0.0813	0.9877	1.0000			
Área	-0.1198	-0.1608	-0.0011	-0.0001	1.0000		
Idioma	0.1379	0.1481	-0.0135	-0.0056	-0.2384	1.0000	
Ocup.	-0.0861	-0.4557	0.1542	0.1593	-0.0721	0.0351	1.0000

3.2. Metodología

La fundamentación teórica se basa en la teoría de Mincer (1974), que establece la función de ingresos de acuerdo a las variables: escolaridad, edad y edad al cuadrado. A partir de la ecuación del salario basada en la teoría de Mincer (1974), analizamos las brechas salariales. Primeramente, se especificó la ecuación econométrica para determinar los retornos a la educación tanto para las mujeres indígenas como para las mujeres blancas:

$$\omega_i = \beta_0 + \beta_1 esc_i + \beta_2 edad_i + \beta_3 edad2_i + \mu_i \quad (5)$$

La ecuación 6 muestra la función de Mincer, junto con las tres variables de control, las cuales no están planteadas en la teoría pero influyen a la variable dependiente, las cuales son, $area_i$ urbana o rural, $idioma_i$ la lengua que poseen las personas y $ocupacion_i$ de acuerdo a la relación de dependencia en la que una persona ejerce su trabajo.

$$\omega_i = \beta_0 + \beta_1 esc_i + \beta_2 edad_i + \beta_3 edad2_i + area_i + idioma_i + ocupación_i + \mu_i \quad (6)$$

Como segundo punto, estimamos los ingresos respecto a las mujeres indígenas y blancas de manera individual en función del capital humano, luego se descompuso la diferencia salarial en discriminación y dotación, obteniendo las siguientes ecuaciones de ingresos para las mujeres indígenas y blancas:

$$\omega_i = \chi_{ii}\beta_i + \mu_{ii} \quad (7)$$

$$\omega_b = \chi_{bi}\beta_b + \mu_{bi} \quad (8)$$

Donde w representa el ingreso laboral el subíndice (i) hace referencia a las mujeres indígenas y (b) a las mujeres blancas, x_i representa la parte explicada del modelo, las diferencias de dotación de las trabajadoras, β_i son las tasas de retorno de las características observables y μ_i es el término de error. La descomposición para las mujeres indígenas y blancas se expresa de la siguiente forma:

$$\omega_i - \omega_b = (\chi_i - \chi_b)\beta_i + \chi_b(\beta_i - \beta_b) \quad (9)$$

La ecuación 9 muestra la diferencia salarial entre las mujeres indígenas y blancas, la cual esta explicada por las diferencias de dotación que corresponden a las características que poseen las mujeres a través de $(\chi_i - \chi_b)\beta_i$, y el componente $\chi_i(\beta_i - \beta_b)$ muestra las diferencias salariales de acuerdo a la discriminación. Si consideramos que la parte no discriminatoria son las mujeres blancas obtenemos la siguiente ecuación:

$$\omega_i - \omega_b = (\chi_i - \chi_b)\beta_b + \chi_i(\beta_i - \beta_b) \quad (10)$$

4. Discusión de resultados

La Tabla 5 presenta los resultados para la ecuación (5) expuesta anteriormente, en la que se plantea las variables del modelo original de Mincer (1974), el modelo planteado presenta un resultado a nivel nacional, donde tanto la escolaridad, la edad y la edad al cuadrado son estadísticamente significativas, la variable edad2 captura la parte decreciente disminuyendo en \$0.119 es decir al llegar a cierta edad los ingresos empiezan a disminuir respecto al incremento de un año. Un año más de escolaridad contribuye en \$15.23 al ingreso laboral de las mujeres, mientras que la edad contribuye en \$15.45, estos datos para el año 2007. Para el año 2016, la edad2 disminuye en \$0.00108, mientras que la edad contribuye en \$8.43 al ingreso y un año más de escolaridad contribuye en \$23.71 al ingreso. Para el año 2016, la escolaridad gana mayor importancia para mejorar los ingresos, lo que concuerda con el estudio realizado por Tatei y Cacciamali (2012) quienes al estudiar las diferencias salariales entre hombre y mujeres con educación superior concluyen la importancia de este factor en las mejoras de las oportunidades que pueden tener las personas y por consiguiente una mejora en sus ingresos. Las variaciones que se producen en los ingresos son explicadas en un 9,2% por las variables capital humano, edad y edad2 en el año 2007 y para el 2016 este porcentaje aumenta levemente a 9,3%.

Tabla 5. Ecuación original de Mincer

	2007	2016
Capital Humano	15.23*** (4.95)	23.71*** (6.00)
Edad	15.45 (1.66)	8.432 (0.66)
Edad2	-0.119 (-1.02)	-0.00108 (-0.01)
Constant	-174.4 (-0.99)	93.88 (0.40)
Observations	407	478
Adjusted R2	0.092	0.093

t statistics in parentheses *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

La tabla 6, presenta los resultados para la ecuación (9) donde se incluyen las variables de control área, idioma y categoría de ocupación. Tanto en 2007 y en 2016, los ingresos tienen relación negativa con la variable área y categoría de ocupación, y posee una relación positiva con la variable idioma, debido a que al poseer la capacidad de manejar varios idiomas permite ampliar las posibilidades de trabajo. La relación entre la variable dependiente y las de control es bastante débil, es decir no influyen de gran manera en las variaciones que puedan ocurrir en los ingresos.

Tabla 6. Ecuación de Mincer con variables de control

	2007	2016
Capital Humano	12.64** (3.24)	20.86*** (4.56)
Edad	16.25 (1.74)	10.99 (0.86)
Edad2	-0.132 (-1.12)	-0.0332 (-0.20)
Área	-30.00 (-0.74)	-55.87 (-1.34)
Idioma	22.87 (0.62)	64.06* (2.04)
Categoría de ocupación	-4.598 (-0.61)	-2.874 (-0.31)
Constant	-164.2 (-0.79)	12.97 (0.05)
Observations	407	478
Adjusted R2	0.088	0.102

t statistics in parentheses *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Los resultados de la tabla 7 muestran que en 2007 y 2016, existe una brecha salarial, donde las mujeres indígenas perciben ingresos menores en \$96.98 y \$142.20 respectivamente. La descomposición de la brecha muestra que debido a las dotaciones que poseen las mujeres indígenas reciben menor ingreso en la cantidad de \$169.8 en 2007, mientras que en 2016 se muestra un valor de \$504.10 lo cual muestra que durante el periodo 2007 - 2016 los factores relacionados con la educación tomaron mayor peso y valor para determinar los ingresos. Debido al factor al factor discriminatorio los ingresos que perciben las mujeres indígenas son inferiores en \$23,69 y \$27.73 para 2007 y 2016 respectivamente, los cambios en los dos años es mínima por lo que la discriminación es mínima y demuestra que los ingresos son más equitativos en ese sentido. Estos resultados concuerdan con Villarreal, Reynoso y Adame (2017) al comprobar que las brechas son causadas en mayor parte por las dotaciones.

Tabla 7. Descomposición salarial entre mujeres blancas e indígenas en los años 2007 y 2016.

	2007	2016
Differential		
Prediction 1	345.7*** (14.62)	660.2*** (31.86)
Prediction 2	442.7*** (18.68)	802.4*** (13.09)
Difference	-96.98** (-2.90)	-142.2* (-2.20)
Descomposition		
Endowments	-169.8** (-2.83)	-504.1*** (-3.76)
Coefficients	23.69 (0.48)	-27.73 (-0.38)
Interaction	49.14 (0.70)	389.6** (2.83)
Observations	407	478

t statistics in parentheses *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

5. Conclusiones

Esta investigación presenta la descomposición de la brecha salarial entre mujeres indígenas y blancas a nivel nacional, los resultados presentan que la diferencia salarial debido a las dotaciones que poseen las mujeres es positiva y estadísticamente significativa puesto que debido a diferencias de dotación, el salario es inferior en \$504.10 afectando a las mujeres indígenas, mientras que por factor discriminatorio el salario es inferior en \$27.63 dólares. Las políticas que se pueden implementar para reducir esta brecha concierne principalmente al ámbito moral puesto que las personas deberían concientizarse sobre el respeto y la igualdad, por otro lado se debe capacitar a las mujeres indígenas para incrementar el capital humano a través de la alfabetización y proporcionar condiciones adecuadas para que puedan acceder a centros educativos.

Referencias bibliográficas

- [1] Alhammadi, Y., Algahtany, M., Kashiwagi, D., Sullivan, K., Kashiwagi, J. (2016). The Current State of Research and Development Approach (RD) in the Saudi Construction Industry. *Procedia Engineering*, 145, 1462-1469.
- [2] Ahmed, S., McGillivray, M. (2015). Human capital, discrimination, and the gender wage gap in Bangladesh. *World Development*, 67, 506-524.
- [3] Albrecht, J., van Vuuren, A., Vroman, S. (2015). The black?white wage gap among young women in 1990 vs. 2011: The role of selection and educational attainment. *Labour Economics*, 33, 66-71.
- [4] Alma, E. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Problemas del desarrollo*, 44(174), 89-117.
- [5] Cacciamali, M. C., Tatei, F. (2013). Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. *Problemas del desarrollo*, 44(172), 53-79.
- [6] Maritza, C. R. (2015). La desigualdad salarial entre inmigrantes latinoamericanos y nativos en Estados Unidos (1980-2010). *Norteamérica*, 10(1), 133-164.
- [7] Chapman, S. J., Benis, N. (2017, November). Ceteris non paribus: The intersectionality of gender, race, and region in the gender wage gap. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 65, pp. 78-86). Pergamon.
- [8] Cortés, F. (2013). Medio siglo de desigualdad en el ingreso en México. *Economía unam*, 10(29), 12-34.
- [9] Dueñas-Fernández, D., Iglesias-Fernández, C., Llorente-Heras, R. (2015). Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Ensayos sobre Política Económica*, 33(78), 207-219.
- [10] Freitas, A. A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(223), 287-315.
- [11] González, M. Á. M., García, M. E. C., García, A. S. O. (2017). Algunos hechos estilizados y explicativos sobre el diferencial y la discriminación salarial por sexo en México, 1987-2015. *Investigación económica*, 76(301), 103-135.
- [12] Majchrowska, A., Strawi?ski, P. (2017). Impact of minimum wage increase on gender wage gap: Case of Poland. *Economic Modelling*.

- [13] Perazzi, J. R., Merli, G. O. (2017). Análisis de la estructura del mercado laboral en Colombia: un estudio por género mediante correspondencias múltiples. Cuadernos de Economía, 40(113), 100-114.
- [14] Posso, A. (2016). ¿Hay discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano? Cuadernos de Economía, 39(111), 175-188.
- [15] Díaz, R. J. S. (2015). La incidencia de la migración sobre las diferencias salariales de género en Colombia. Ensayos sobre Política Económica, 33(77), 103-116.
- [16] Tenjo, J., Ribero, R., Luisa Fernanda Bernat D. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina: un intento de interpretación. CEDE, Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico, Facultad de Economía, Universidad de los Andes.
- [17] Villarreal, C. C., Reynoso, L. H., Adame, G. L. O. (2017). Análisis comparativo de la desigualdad salarial entre México y Estados Unidos. Investigación económica, 76(300), 3-31.