



ESTADO DE LA NACIÓN EN DESARROLLO HUMANO INFORME SOSTENIBLE 2018

Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica

Investigadora:
Ariel Solórzano Gutiérrez

San José, 2018



Nota: El contenido de esta ponencia es responsabilidad del autor. El texto y las cifras de las ponencias pueden diferir de lo publicado en el Informe sobre el Estado de la Nación en el tema respectivo, debido a revisiones posteriores y consultas. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
MARCO TEÓRICO.....	4
Perspectiva de género en el ámbito económico.....	4
Discriminación	5
Discriminación salarial	6
Discriminación basada en “gustos”	7
Discriminación estadística.....	7
Estructura salarial.....	8
Desigualdades salariales entre hombres y mujeres.....	9
Consecuencias de las prácticas discriminatorias.....	10
Estudios sobre el tema.....	10
METODOLOGÍA.....	12
RESULTADOS	17
CONCLUSIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	35

INTRODUCCIÓN

En los últimos veinte años, la sociedad costarricense ha experimentado un aumento de la participación femenina en el mercado laboral. La tasa neta de participación femenina se incrementó en 8,3 puntos porcentuales, pasando de 36,6% en 1997 a 44,9% en 2017. Por el contrario, la tasa de participación masculina registra una reducción de 7,8 puntos porcentuales (80,9% en 1997 y 73,1% en 2017). Si bien ha crecido en los últimos años la proporción de mujeres en la fuerza laboral, esta sigue siendo menor que el promedio de América Latina y el Caribe (52,8%) y mucho menor que el promedio de países con alto desarrollo humano (56,5%) (PNUD, 2017).

La mayor incorporación de mujeres a la fuerza laboral les ha permitido ampliar las oportunidades de acceso al mercado y diversificar las labores que realizan, sin embargo, todavía existe una marcada diferencia de oportunidades de inserción, ascenso y mejoras salariales en relación a los hombres. Este incremento en la tasa de participación femenina ha sido acompañado por menores tasas de ocupación en relación con los hombres, así como mayores niveles de desempleo.

En cualquier mercado laboral es posible distinguir distintas ocupaciones y por ende diferentes remuneraciones de acuerdo con el tipo de trabajo. En los mercados competitivos las diferencias en retribuciones se sustentan en condiciones de oferta y demanda y en los niveles de productividad donde elementos característicos del capital humano como la religión, la etnia, o el sexo entre otros, no constituyen un factor que incida sobre la productividad y por ende no deben reflejar diferencias en remuneración (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014). Esta afirmación parece no cumplirse para las mujeres, pues a pesar de que en los últimos años han incrementado su nivel educativo (registrando en promedio mayor escolaridad que los varones) y su inserción en el mercado laboral, todavía persiste la desigualdad salarial por sexo, por ejemplo, durante la década de 1990 a 2000 la brecha de ingresos mensuales entre hombres y mujeres oscilaba entre valores cercanos al 20% (Programa Estado de la Nación, 2009).

Las diferencias salariales entre grupos similares han sido ampliamente estudiadas en el marco de la evolución de los mercados de trabajo, como se mencionó anteriormente estas diferencias pueden estar relacionadas con los niveles de calificación de la fuerza de trabajo lo cual es aceptable pero en otros casos es debido a cuestiones de discriminación en cuyo caso es injusto, y por tanto es un problema digno de estudio y entendimiento con el fin de identificar los factores relacionados y poder plantear políticas públicas adecuadas para combatirlo.

La discriminación salarial cobra relevancia al considerar que ésta dificulta el crecimiento económico, el progreso social y podría ocasionar bajas en las ganancias y pérdidas en la eficiencia de un país (Ugarte, Grimshaw y Rubery, 2015). En especial la discriminación salarial con ocasión de género representa una importante deuda de la sociedad con las mujeres en la búsqueda de la equiparación entre hombres y mujeres y el reconocimiento de su labor, más allá de la creencia de que su aporte a la fuerza productiva es accesorio y prescindible, dado a que históricamente el hombre ha sido el llamado a ejercer el rol de proveedor (Vega, 2007).

El documento se organiza de la siguiente forma. Se inicia con esta introducción, en la sección II se hace una breve revisión bibliográfica. La sección III desarrolla la metodología que se emplea para cuantificar la discriminación salarial, así como las fuentes de datos y la sección IV detalla los resultados. Finalmente, la sección V presenta las principales conclusiones.

MARCO TEÓRICO

Como lo plantea Ribero, Tenjo y Bernat (2005) no toda diferencia en salarios es discriminación, ni toda discriminación conlleva diferencias salariales. Existen situaciones, por ejemplo, características productivas o compensaciones por la realización de trabajos en condiciones desfavorables que se traducen en diferencias salariales no relacionadas con discriminación de género (Fernández, M., 2006). La discriminación ocurre cuando dos personas con las mismas características y habilidades que desempeñan las mismas actividades reciben un trato diferente por parte del empleador, otros empleados o los consumidores, este tratamiento diferenciado puede reflejarse en diferencias salariales, diferencias en acceso a beneficios laborales y a las oportunidades. A continuación, se desarrollan algunos conceptos relevantes en el tema de investigación.

Perspectiva de género en el ámbito económico

El término sexo, en general, es definido en función de la biología de las personas, mientras que género es un concepto que hace referencia a las características psicológicas, sociales y culturales asignadas en función del sexo. Para algunos científicos no existe diferencia alguna entre sexo y género y para otros la terminología (el significado de cada uno de los términos) es importante (Ribas, sf).

Según Jáuregui de Gainza, citado por Ribas (sf, p. 3), “las diferencias naturales marcadas por la fisiología y la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar a discriminaciones sociales que perjudican, marginan y oprimen a la mujer”. La sociedad se fundamenta en el sexo para hacer una construcción de género, sin embargo, el género depende poco del sexo dado que en mayor medida es determinado por la configuración que las sociedades le otorgan, al respecto Perkin y Padavic (1994, p.4) se refieren a la construcción social del género como “el proceso de transformar varones y hembras que difieren mínimamente en términos biológicos en dos grupos que difieren notablemente en apariencia y oportunidades”.

A los hombres y mujeres, tradicionalmente, se les ha otorgado funciones y papeles distintos en los ámbitos económicos, profesionales y políticos. Según Ribas (sf) en la valoración del desarrollo económico se han utilizado teorías, enfoques y argumentos centrados básicamente en indicadores que analizan la producción de bienes y servicios para el consumo e ignoran el trabajo con carácter reproductivo no remunerado ejercido por las mujeres en las familias y comunidades; en consecuencia las funciones relacionadas con la crianza y cuidado de los hijos y la atención a adultos mayores y

personas enfermas no se valoran ni registran adecuadamente, además no se consideran al adoptar políticas para el logro de un desarrollo más justo.

Al contemplar la economía desde una perspectiva de género se llega a un análisis distinto de la reestructuración económica, como lo indica Elson (2000, p.8-9) “los indicadores económicos convencionales pueden indicar que se está progresando, si más y más mujeres se incorporan al trabajo remunerado, y si las reformas económicas (incluyendo la liberalización y la privatización) producen aumentos en la eficacia económica. Pero pueden oscurecer una transferencia de los costos reales (en el tiempo y en el esfuerzo de las personas) desde el sector público, donde dichos costos se monetizan y aparecen en las cuentas del gobierno, hasta las familias (el “sector doméstico”) donde tales costos no se monetizan y por lo tanto no son visibles. El análisis económico con conciencia de género sugiere la necesidad de una definición más completa de la ‘eficacia’, que dirija la atención más allá de los costos financieros”

Según De la Cruz (1992), la selección de criterios para evaluar las estrategias de desarrollo y analizar su funcionamiento o fracaso se ve limitada por la falta de una conciencia de género, ya que un concepto adecuado de desarrollo debería abordar al mismo tiempo el proceso de reproducción humana y la producción de bienes de consumo, considerando la integración de ambos, debe observar las relaciones dentro y entre los hogares y así no encubrir el proceso de reproducción y mantenimiento de recursos humanos transferidos desde el estado y el mercado hacia la esfera doméstica (Ribas, M).

Discriminación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la discriminación en el empleo o la ocupación como el acto de “tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”. Es decir, la discriminación es todo acto de distinción o preferencia en el trato basado en criterios considerados irracionales o injustificados. Por otra parte, la Convención sobre Discriminación en el empleo y la ocupación de 1958 resalta que los actos de discriminación tienen el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo (OIT, 2003).

De Elejabeitia, citado por Ribas, M (sf) hace una distinción fundamental entre discriminación y la desigualdad y concluye que la situación de las mujeres no se trata de desigualdad en relación con los hombres, sino de discriminación. El feminismo de hasta los años 70 tuvo como uno de sus principales objetivos la lucha contra la discriminación por razón de sexo y hoy es este el que concentra la atención y esfuerzos del feminismo institucionalizado. “La cuestión es que discriminación e igualdad no pueden estar en un mismo discurso, pertenecen a dos planos situacionales distintos y por eso nada dice la discriminación de lo que pueda significar la igualdad, simplemente es su meta, su punto de llegada”.

Respecto a la discriminación contra la mujer, existen a nivel internacional distintos convenios y tratados, entre ellos la Declaración de las Naciones Unidas sobre la

eliminación de la discriminación contra la mujer, adoptado en noviembre de 1967 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, este documento reconoce que la discriminación contra la mujer es incompatible con el principio fundamental de la dignidad humana, menoscaba el bienestar de la familia y la sociedad y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las potencialidades de las mujeres y por tanto es fundamental garantizar el reconocimiento universal de la igualdad entre hombres y mujeres (Vega, P. 2007).

Por otra parte, la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) fue adoptada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Poder Legislativo de Costa Rica en setiembre de 1984, es considerado como el instrumento internacional más destacado respecto a la lucha contra la discriminación y en pro de los derechos fundamentales de la mujer, este documento resalta que para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres se debe modificar el papel que se le ha asignado tradicionalmente a ambos sexos en la sociedad y en la familia.

Discriminación salarial

Definir la discriminación puede no ser tarea fácil y generalmente se le asocia una tipificación con el fin de puntualizar el concepto, McConnell, Brue y MacPherson (2003, p.435) establecen que “existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios –que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario– reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo”. Dentro del mercado laboral existen distintas formas de discriminación, entre ellas la discriminación ocupacional (acceso a determinadas ocupaciones), en el empleo (contratación), en la educación y salarial (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014), tomando en cuenta que la presencia de determinado tipo de discriminación podría afectar o incidir sobre el resto.

McConnell et al. (2003) indican la presencia de discriminación salarial cuando por un mismo trabajo las mujeres reciben menor pago que los hombres, es decir cuando las diferencias salariales no son producto de diferencias en productividad, existe discriminación salarial cuando el mercado ofrece oportunidades distintas a personas similares pero que se diferencian únicamente por su género, edad o etnia entre otras características personales.

Existen varias teorías que intentan explicar la presencia de discriminación en el campo laboral, entre ellas sobresalen tres: la discriminación basada en “gustos”, la discriminación estadística y el modelo de concentración. Los dos primeros tipos se consideran discriminación pos mercado (ocurre una vez que los individuos se encuentran en el mercado laboral) mientras que la tercera es una discriminación pre mercado (se presenta antes de que el individuo participe en el mercado laboral).

Discriminación basada en “gustos”

Esta teoría fue inicialmente desarrollada por Gary Becker, quien parte de que existe un prejuicio personal del empleador, los empleados o los consumidores hacia algún grupo poblacional o minoría. Este “gusto por la discriminación” implica que el agente esté dispuesto a incurrir en costos (mediante pago directo o menores ingresos) para evitar transacciones o contratos económicos con personas del grupo discriminado. Este tipo de discriminación aplica principalmente a las mujeres y personas de color, colectivos que históricamente han sufrido la mayor discriminación laboral (del Cerro, 2016).

Becker concluye que, a largo plazo, la competitividad entre las empresas hace que la discriminación disminuya dado que o dejan de serlo o no tendrían más remedio que cerrar. Esta teoría mantiene una postura conservadora con el paso del tiempo, puesto que plantea que la competitividad resuelve el problema y el único papel que tiene que adoptar el gobierno es el de fomentar la libertad de elección ocupacional. Sin embargo, la teoría desarrollada por Becker no es corroborada por la evidencia empírica y existen dos grandes críticas que la contradicen:

1. Según Bergmann citado por del Cerro (2006), en un mismo sector, la segregación laboral entre empresas no existe, sino que esta ocurre entre sectores que cuentan con diferentes actividades.
2. Según Becker las empresas que practican discriminación laboral obtienen beneficios menores a largo plazo, lo cual es cuestionable ya que si se lleva a la práctica “un empresario no discriminador contrataría a hombres y mujeres con salarios idénticos, mientras que un discriminador contrataría a hombres por x salario y, solo emplearía a mujeres con salarios menores, por tanto, los costes laborales serían inferiores para el discriminador” (del Cerro, I. 2016, p.6).

Discriminación estadística

Arrow (1971) y Phelps (1972) desarrollan esta teoría y plantean que la discriminación surge de las diferentes percepciones que tienen los individuos de la realidad. Esta teoría está basada en la existencia de información incompleta o costosa sobre la productividad real de las personas y por tanto el empleador que decide debe hacerlo mediante una predicción de esta teniendo como referencia algunos indicadores observables y la intuición. Esta situación puede llevar a discriminación si el empleador tiene ideas preconcebidas sobre la productividad de ciertos individuos.

Los empresarios juzgan a una persona tomando como referencia las características promedio del grupo al que ésta pertenece y no basados en sus características individuales, dada la información escasa con la que cuentan de cada individuo mientras que la información sobre el conjunto es más completa. Dado el costo que implicaría obtener información más completa sobre el individuo, los empleadores están dispuestos a asumir el riesgo y contratan de acuerdo con la información relativa a la media del grupo y juicios de valor (del Cerro, I. 2016).

Para que este fenómeno se presente, deben cumplirse tres condiciones principales: a) que el empleador pueda distinguir a los individuos según pertenezcan a un grupo específico, b) para conocer la productividad real de un individuo el empleador debería incurrir en costos y c) el empleador tiene previamente alguna idea o preconcepción de la productividad entre los grupos (Fernández, M., 2006).

Es importante resaltar tres consideraciones respecto a la discriminación estadística resaltadas por del Cerro, I (2016):

1. Según esta teoría, el empleador sale beneficiado al discriminar, puesto que el empresario que disminuya los costos de contratación obtiene más beneficios.
 2. Los empleadores que aplican la teoría de la discriminación estadística no lo hacen de mala fe, las decisiones tomadas en relación con contrataciones en su empresa son acertadas, lógicas y provechosas, sin embargo, existe el problema de que se desarrolla una discriminación hacia trabajadores que se distancian de la media del grupo.
 3. Con el paso del tiempo la discriminación estadística no disminuirá puesto que quienes aplican son los favorecidos.
- Modelo de concentración (segregación ocupacional)

Este modelo “analiza las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres producidas a partir de la segregación en el empleo propuesta por Bergmann (1974)” (del Cerro, I., 2016, p. 9). La segregación en el empleo es producto de procesos donde grupos son separados y se relacionan poco entre ellos, es así como surge la segregación ocupacional por razones de género que se produce cuando hombres y mujeres realizan trabajos diferenciados y por ende estas fuerzas no entran en competencia.

Existen dos tipos de segregación: a) horizontal: cuando los individuos tienen dificultades en el acceso a ciertas profesiones, tal es el caso de las mujeres que buscan introducirse en sectores predominantemente masculinos y b) vertical: cuando se presentan dificultades para ascender en la carrera profesional, es sufrida predominantemente por las mujeres dadas las dificultades que enfrentan para ocupar cargos más elevados o de mayor importancia.

Estructura salarial

Según Fernández, M (2006), la estructura salarial, a pesar de no ser un factor asociado al género, puede influenciar los diferenciales salariales entre hombres y mujeres a través de dos mecanismos:

- Las remuneraciones ante las características observables (vector de precios) podría acentuar o disminuir los diferenciales salariales por género, dado que se

valoran en forma diferente variables distribuidas desigualmente entre hombres y mujeres.

- Por trabajar en ciertos sectores u ocupaciones de la economía, considerados no deseables por la mayoría, existen rentas asociadas. El mercado le asigna mayor remuneración a estos trabajos con características indeseadas para compensar la menor utilidad del trabajador.

Desigualdades salariales entre hombres y mujeres

La Organización Mundial del Trabajo (2003), determina que la discriminación salarial ocurre cuando el principal criterio para determinar las remuneraciones no es el contenido del trabajo realizado sino una característica como el sexo, el color o algún otro atributo personal de quien realiza el trabajo. Para detectar la discriminación salarial se han seguido dos enfoques principales: el primero distingue entre las desigualdades derivadas de características individuales como el nivel educativo, las destrezas del individuo, la antigüedad en el empleo y las desigualdades debidas a discriminación y el segundo se enfoca en las desigualdades entre grupos y determina que los salarios de las mujeres en ciertas ocupaciones, sectores, destrezas o niveles de pensión son típicamente menores a los recibidos por los hombres independientemente de las habilidades del individuo (estas desigualdades solo pueden ser explicadas por la discriminación).

La discriminación salarial por sexo aparece cuando los empleadores pagan, por hacer el mismo trabajo, menos a las mujeres que a los hombres, al igual que si se trata de trabajos distintos, pero de igual valor. Estas diferencias se manifiestan de forma generalizada, pero según Ribas, M (sf) es necesario hacer ciertas precisiones:

- a) Existe mayor desigualdad entre las personas de edad avanzada que entre los trabajadores jóvenes. Esto se debe a que los salarios de los hombres tienden a incrementar con la edad y hasta llegar a aproximadamente 50 años, mientras que, los salarios de las mujeres se incrementan de forma más lenta y se distancian cuando alcanzan los 30 o 40 años. Los trabajadores jóvenes están menos segregados en su puesto de trabajo.
- b) La segregación de mujeres y hombres en diferentes trabajos es una causa de discriminación salarial inmediata. Esto se produce por dos razones: primero porque la segregación tiene como resultado la reducción de los trabajos típicamente femeninos debido a la gran cantidad de mujeres aspirantes a ocupar un reducido número de puestos de trabajo; y segundo porque los empleadores establecen el salario de los empleados de acuerdo al tipo trabajo que desempeñan los trabajos asignados a cada trabajador tienen una escala salarial establecida, así que si los de mejor paga están asignados a hombres (blancos) se produce diferencia salarial entre hombres y mujeres.
- c) Otra forma de discriminación, a parte de la discriminación salarial directa, es la “discriminación del valor comparable”, se observa que muchas veces los empleadores pagan menos a las trabajadoras que realizan trabajos no

predominantemente masculinos pero que tienen un valor similar. Se produce discriminación en dos sentidos, los empresarios discriminan según sexo al ofrecer trabajos distintos a cada sexo y pagan menos a los empleados de trabajos donde hay una mayoría femenina, lo cual tiene como consecuencia que entre más “femenina” sea la ocupación, menor será el salario para hombres y mujeres, aunque se tenga en cuenta factores como educación y experiencia.

En la mayoría de las culturas y religiones existe una tendencia a la devaluación de la mujer y sus actividades. Según Reskin y Padavic (1994) se tiende a considerar las actividades masculinas como estándar y las demás como inferiores, lo cual es un factor clave en las diferencias de remuneración para hombres y mujeres y produce una tendencia donde a mayor proporción de mujeres en una ocupación, menor es la paga para ambos sexos. Producto de la devaluación del trabajo no remunerado realizado principalmente por las mujeres se le ha asignado un estatus de segunda categoría a cualquier trabajo desempeñado por ellas.

Consecuencias de las prácticas discriminatorias

La Organización Mundial del Trabajo (2003) se pronuncia sobre la importancia de eliminar la discriminación en los lugares de trabajo como medida estratégica para combatir la discriminación en otros lugares, contribuyendo a eliminar prejuicios y estereotipos. La igualdad en el empleo contribuye a la libertad, dignidad y bienestar de los individuos, dado que el estrés, la moral baja y la falta de motivación prevalecen en los individuos discriminados lo cual afecta su autoestima y refuerza prejuicios contra estas personas, produciendo efectos negativos sobre la productividad.

Eliminar la discriminación contribuye al funcionamiento eficiente de los mercados de trabajo y la competitividad empresarial y permite expandir y desarrollar el potencial humano de forma más efectiva. Por otra parte, la exclusión sistemática de ciertos grupos del trabajo genera problemas de pobreza y fragmentación social que podrían comprometer el crecimiento económico (OIT, 2003).

Específicamente, la segregación de ocupaciones por sexo, tiene efectos perjudiciales sobre las mujeres, pues según Anker citado por Ribas, M (sf), produce efectos negativos sobre cómo ven los hombres a las mujeres y como ellas se ven a sí mismas, menoscabando su condición social y económica y por ende repercutiendo en variables como las tasas de mortalidad y morbilidad, la pobreza y desigualdad de ingresos.

Estudios sobre el tema

En el anexo 1 se presentan algunos estudios internacionales en materia de discriminación salarial entre hombres y mujeres. En esta sección se detallan algunas investigaciones sobre el tema llevadas a cabo a nivel nacional.

Gindling (1992) desarrolló la técnica de Oaxaca con y sin corrección del sesgo de selección para la población ocupada de 1989 con edades entre los 20 y 60 años,

obteniendo como resultado una brecha de 19,2% en las ganancias semanales, a la discriminación se le atribuye el 94% de la diferencia. Adicionalmente Gindling (1993) aplica la técnica de Oaxaca para los asalariados de 1989 concluye que las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector público y a pesar de que cuentan con un mayor nivel educativo que su contraparte, reciben ingresos menores que los hombres por discriminación.

Jiménez y Morales (2004) aplicaron la técnica de Oaxaca y Ransom para la población asalariada con edades entre los 25 y 60 años, para el período 1990 al 2000 y con los datos de la Encuesta de Propósitos Múltiples. Como resultado se obtiene que la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce durante el período bajo estudio, ya que hay un aumento en la productividad de las mujeres y una disminución en la discriminación; sin embargo, la discriminación persiste en todos los años y representa un factor importante en la brecha salarial.

Tenjo, Ribero y Bernat (2005) aplican la técnica de Oaxaca con y sin corrección por sesgo de selección para la población asalariada de los años 1981, 1989 y 1998. La diferencia bruta de ingresos por sexo subió entre 1981 y 1989 y para 1998 disminuyó, pero sin alcanzar el nivel de 1981. Para el año 1998 la brecha salarial en el ingreso por hora era de 7,4%, el componente explicado (productividad) resultó negativo y la discriminación (residuo no explicado) era de 14,8%

Ñopo (2012) emplea la técnica de comparaciones emparejadas (se emparejan los ingresos de sujetos con características productivas y personales similares) para estudiar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en Latino América. En el caso de Costa Rica utiliza la Encuesta de Propósitos Múltiples y la población ocupada con edades entre los 15 y 64 años. En los periodos 1995, 2000 y 2006 la brecha es negativa, sin embargo, el componente de discriminación es positivo y representa un 11,8%, 7,8% y 12,2% respectivamente.

Cedeño, González y Pizarro (2015) estudian la discriminación salarial que enfrentan las mujeres en el mercado laboral costarricense utilizando la técnica de Oaxaca y Ramson para una selección de años del período 1992-2013, se confirma la existencia y persistencia de una brecha salarial por género en el país (siendo en 2013 de 23%) y presencia de discriminación salarial contra las mujeres. Concluyen que en ausencia de discriminación el salario por hora promedio de las mujeres sería mayor que el de los hombres, lo cual se debe a diferencias en dotaciones de capital humano y las condiciones de empleo. Adicionalmente la investigación analiza la discriminación por ciclo económico, y se encuentra que la discriminación salarial de las mujeres es contra cíclica, se acrecienta en los puntos bajos del ciclo y disminuye en los puntos altos.

Rodríguez y Segura (2015) estudiaron el comportamiento de la brecha salarial entre géneros a lo largo de la distribución salarial, para determinar si las mujeres enfrentan mayores niveles de desigualdad en los niveles altos de dicha distribución (existencia de techos de cristal en el mercado laboral costarricense). Aplican la técnica de descomposición de Oaxaca y Blinder con regresiones de cuantiles en los datos de la Encuesta Nacional de Hogares de 2013. Concluyen que no es posible descartar la

hipótesis sobre la presencia de techos de cristal en el mercado laboral, lo cual limita la posibilidad de las mujeres de ascender a niveles de más desarrollo profesional. Adicionalmente, se detecta una elevada discriminación en los estratos salariales bajos.

METODOLOGÍA

La técnica Oaxaca-Blinder es un método de descomposición utilizado para analizar diferencias en los ingresos, fue popularizado por los economistas Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Las primeras aplicaciones del método se dieron en sociología (Siegel, 1965; Duncan, 1968) y posteriormente en demografía (Kitagawa, 1955). Si bien en economía el uso más frecuente que se le ha dado es en el análisis de los determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la técnica también ha sido utilizada para explicar diferencias entre etnias, sectores de la economía y aspectos socioeconómicos, entre otros (Barrera-Osorio, F., García-Moreno, V., Patrinos, H. y Porta, E. (2011)).

Según Ospino, Roldán y Barraza (2010), el método de descomposición salarial estándar de Oaxaca y Blinder ha sido ampliamente utilizado para examinar la discriminación en los mercados laborales. Esta técnica permite descomponer en dos componentes la diferencia entre los salarios promedio de dos grupos demográficos establecidos; el primero muestra diferencias en el nivel de calificación, estas diferencias son explicadas por el modelo; mientras que el segundo componente muestra las diferencias en la estructura del modelo, es decir la estimación de la discriminación en los mercados de trabajo.

En economía, el método de Oaxaca-Blinder ha sido ampliamente utilizado para realizar descomposiciones salariales y así determinar qué parte de la diferencia es debida a discriminación y qué parte a diferencias de dotación. En este método es importante determinar cuál grupo representa la estructura salarial libre de discriminación (Fuentes, J.; Palma, A., Montero, R. (2005)).

Según Fuentes et al (2005), primero, es necesario modelar los salarios en función del capital humano y así poder descomponer la diferencia salarial en dos elementos: uno representado por las diferencias en dotación de capital humano de ambos grupos y otro que muestra la diferencia en el pago hecho por el mercado por la posesión de la dotación. Si se trata de un mercado laboral libre de discriminación, el segundo elemento debería ser idéntico para hombres y mujeres, las diferencias salariales se deberían únicamente a diferencias en la dotación de capital humano de los empleados. Si existiese discriminación, el retorno de un año adicional de estudios es mayor o menor para cierto tipo de personas, la diferencia sería el factor de discriminación. Por ejemplo, existe discriminación salarial si por cada año de escolaridad adicional los hombres recibieran una retribución mayor que las mujeres, por el hecho de ser hombres.

Al estimar los determinantes de los salarios se incurre en un sesgo de selección debido a que, por un lado la muestra utilizada para la estimación de la ecuación de salarios está compuesta únicamente por las personas que al momento de la encuesta tenían trabajo y

por ende es posible observar su salario, y por otro lado se genera un sesgo de selección por la segregación ocupacional, es decir, la elección de una determinada ocupación; este sesgo afecta los diferenciales salariales debido a que las ocupaciones tienen tasas de salario promedio distintas y porque existen barreras de entrada a ciertas ocupaciones para algunos grupos (las mujeres).

Para la implementación del método de Oaxaca y Ranson se emplea como insumo las ecuaciones de Mincer, las cuales adoptan dos supuestos, el primero es que asume que todos los individuos tienen igual habilidad y el segundo es que los individuos enfrentan similares oportunidades (un año de educación es rentable en la misma magnitud para todos los trabajadores y en todas las ocupaciones). Además, generalmente no es posible controlar las estimaciones por la habilidad del individuo, esto debido a que en la mayoría de los casos el investigador no dispone de la información y en caso de que se dispusiera de la misma la forma de incorporarla al modelo no es inocua.

Como ya se mencionó, el propósito de esta técnica es explicar que tanto de las diferencias en las medias de dos grupos son debidas a diferencias entre los grupos a nivel de las variables explicativas y qué tanto se debe a diferencias en las magnitudes de los coeficientes ($\Delta\bar{Y}$). Los planteamientos que se exponen a continuación representan un panorama general de la técnica de descomposición Oaxaca-Blinder, se sigue la notación propuesta por Jann (2008) y adaptada por Hlavac (sf). Denotando los dos grupos como Grupo A y Grupo B, la diferencia entre resultados de medias ($\Delta\bar{Y}$) se resume como la diferencia entre la media de las observaciones del Grupo A y la media de las observaciones del Grupo B:

$$\Delta\bar{Y} = \bar{Y}_a - \bar{Y}_b$$

En una regresión lineal, el resultado medio para el *Grupo* $G \in \{A, B\}$ se puede expresar como $\bar{Y}_G = \bar{X}'_G \hat{\beta}_G$ con \bar{X}_G representa los valores medios de las variables explicativas y $\hat{\beta}_G$ son los coeficientes de regresión estimados. Por tanto, se puede escribir $\Delta\bar{Y}$ de la siguiente forma:

$$\Delta\bar{Y} = \bar{X}'_A \hat{\beta}_A - \bar{X}'_B \hat{\beta}_B$$

Esta expresión puede ser escrita como la descomposición de tres términos que se presentan a continuación y representa la descomposición triple de Blinder-Oaxaca:

$$\Delta\bar{Y} = \underbrace{(\bar{X}_A - \bar{X}_B)' \hat{\beta}_B}_{\text{Dotación}} + \underbrace{\bar{X}'_B (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)}_{\text{Coeficientes}} + \underbrace{(\bar{X}_A - \bar{X}_B) (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)}_{\text{Interacción}}$$

El término de dotación representa la contribución de las diferencias en las variables explicativas a través de los grupos, mientras que el término de coeficientes es la parte que se debe a diferencias en coeficientes de los grupos. El término de interacción explica el hecho de que las diferencias intergrupales entre variables explicativas y coeficientes pueden ocurrir simultáneamente.

Por otra parte, también se puede estimar una descomposición doble del método de Oaxaca-Blinder. Este enfoque descompone la diferencia en el resultado medio respecto a un vector de coeficientes de referencia $\hat{\beta}_R$. En la literatura referente a discriminación en el mercado laboral, este vector de referencia se asume típicamente como uno “no discriminatorio”, es decir como un conjunto de coeficientes de regresión resultante de un mercado aboral sin discriminación.

$$\Delta\bar{Y} = \underbrace{(\bar{X}_A - \bar{X}_B)' \hat{\beta}_R}_{\text{Explicado}} + \underbrace{\bar{X}'_A (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_R)}_{\text{No explicado A}} + \underbrace{\bar{X}'_B (\hat{\beta}_R - \hat{\beta}_B)}_{\text{No explicado B}}$$

No explicado

La descomposición doble divide las diferencia ; en una porción explicada por diferencias entre grupos en las variables explicativas y una parte que no se puede explicar. Esta parte de la diferencia que no puede ser explicada es comúnmente atribuida a discriminación, pero podría ser el resultado de variables no observadas en el modelo. Además, el componente no explicado se puede dividir en dos subcomponentes “No explicado A” y “No explicado B”, si se interpreta el vector de referencia como “no discriminatorio” estos subcomponentes miden la parte de la diferencia de medias originada por la discriminación a favor del Grupo A y la parte de discriminación contra el Grupo B, respectivamente.

Datos

Se utilizó los datos de las Encuestas Nacionales de Hogares realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de manera anual, las cuales permiten obtener información sobre los ingresos laborales de la población, así como de medidas relacionadas al capital humano, características personales y condiciones laborales. El período de estudio se encuentra comprendido entre el 2011 y el 2017, el cual se define de tal manera para garantizar la comparabilidad de los datos.

La población de estudio corresponde a las personas con edades entre 25 y 60 años que se encontraban ocupadas en el momento de la encuesta y que reportaron un ingreso mensual mayor a cero, así como un número de horas laboradas conocido; el rango de edad considerado se define de esta manera debido a la más tardía inserción de las mujeres al mercado laboral y que alrededor de esta edad se produce la culminación de procesos académicos y hasta 60 años porque se acerca a la edad de retiro y se reduce la participación laboral, este grupo de edad tiene una participación laboral más estable respecto a otros grupos de edades. La variable dependiente se define como el logaritmo natural del ingreso principal neto por hora. La encuesta de hogares reporta para las personas empleadas el número de horas laboradas normalmente por semana y el ingreso principal bruto del mes anterior, variables empleadas para el cálculo de la variable dependiente, la fórmula empleada se presenta a continuación:

$$y = \ln \left(\frac{\text{Ingreso principal bruto total}}{\text{horas laboradas por semana} * 4,33} \right)$$

Previo a la estimación de la brecha salarial entre hombres y mujeres es necesario calcular un modelo *probit* que se empleará para corregir el modelo Oaxaca por sesgo de selección, dado que la muestra analizada no es representativa de la población objetivo. Para ello se define la variable respuesta con dos categorías: 0 si no trabaja y 1 si trabaja y se fija la población de estudio en la población con edades entre 25 y 60 años. Las variables independientes incluidas en el modelo se presentan en el cuadro 1.

Cuadro 1. Variables empleadas en el modelo probit

Nombre	Categorías
Asistencia a educación	0. No 1. Sí
Dominio de un segundo idioma	0. No 1. Sí
Edad	Entre 25 y 60
Edad al cuadrado	
Escolaridad	Entre 0 y 23 años
Estado conyugal	0. Soltero(a), viudo(a), divorciado(a) 1. Casado(a) o en unión libre
Jefatura del hogar	0. No es jefe(a) de hogar 1. Es jefe (a) de hogar
Jefatura monoparental	0. No 1. Sí
Miembros menores de 6 años en el hogar	Cantidad entre 0 y 6
Región de residencia	0. Resto de regiones 1. Central
Zona de residencia	0. Rural 1. Urbana

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 2 se detalla las variables incluidas en el modelo. Entre las variables analizadas se encuentra rasgos de capital humano como lo son el nivel educativo y la experiencia potencial de los individuos (calculada mediante la fórmula $Edad - años\ de\ escolaridad - 6$), dado que la experiencia tiende a incrementar la productividad de los trabajadores, lo cual es justificante para salarios más altos (Mincer, 1974); adicionalmente se incluye la experiencia potencial al cuadrado porque la experiencia tiene rendimientos marginales decrecientes y se esperaría que tenga signo negativo.

En cuanto a las características o condiciones laborales incluidas en el modelo se encuentran la formalidad en el empleo, aproximada mediante el tipo de seguro con que cuenta el individuo, donde se asume que las personas aseguradas directas tienen un empleo formal; el sector institucional, es decir si se trata de una persona trabajadora del sector público o privado y la rama de actividad laboral, agrupada en ocho categorías.

Cuadro 2. Variables empleadas en el modelo Oaxaca^{a/}

Nombre	Categorías/Unidad de medición
Ingreso principal por hora laborada	Colones por hora Entre 0 y menos de 100.000
Condición de aseguramiento	0. No asegurado y otras formas de seguro ^{b/} 1. Asegurado directo
Experiencia potencial	Años Entre 0 y 55
Experiencia potencial al cuadrado	
Jefatura del hogar	0. No 1. Sí
Nivel educativo	Años de escolaridad Entre 0 y 23
Posición en el empleo principal	0. Asalariado 1. Empleador 2. Cuenta propia
Rama de actividad ^{c/}	0. Sector agropecuario 1. Industria manufacturera 2. Comercio 3. Enseñanza y salud 4. Actividades profesionales y servicios administrativos de apoyo 5. Servicios domésticos 6. Otras actividades sociales 7. Resto de actividades
Sector institucional	0. Público 1. Privado
Tamaño de la empresa	0. Menos de 20 empleados (pequeña) 1. 20 empleados o más (grande)
Región de residencia	0. Resto de regiones 1. Región Central
Zona de residencia	0. Rural 1. Urbana

a/ Se estimó varios modelos y se presenta los resultados del modelo con mejor ajuste.

b/ Otras formas de seguro incluye personas aseguradas mediante convenio, por el Estado, familiares de asegurados, pensionados y sus familiares, con seguro voluntario o de trabajador independiente, privado o extranjero, entre otros.

c/ Otras actividades sociales incluye: alojamiento y servicios de alimentación, artísticas y de entretenimiento, administración pública y defensa, información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, inmobiliarias, organizaciones extraterritoriales y otras actividades de servicios. Resto de actividades contempla: explotación de minas y canteras, suministra de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, construcción y transporte y almacenamiento.

Fuente: Elaboración propia.

Previo a la ejecución de los modelos, en las bases de datos de cada año fue necesario llevar a cabo un proceso de limpieza de los datos, dado que existen datos faltantes en variables de interés y valores extremos en el pago recibido por hora (mayores a 100.000 colones en algunos casos), en el anexo 2 se detalla la cantidad de observaciones empleada en la estimación de los modelos.

RESULTADOS

Para el año 2017, la fuerza de trabajo en el país estaba compuesta por casi 2,3 millones de personas, de las cuales el 40% corresponde a mujeres. En el cuadro 3 se detallan algunos aspectos generales del mercado laboral costarricense. Durante el período bajo estudio las mujeres experimentaron tasas de desempleo en promedio 3,5 puntos porcentuales por encima de las de los hombres. Por otra parte, las tasas de participación y ocupación se han mantenido con diferencias de alrededor de 30 puntos porcentuales, a favor de los hombres

Cuadro 3. Características generales del mercado laboral, 2010-2017

Indicador	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Fuerza de trabajo	2.057.772	2.162.474	2.194.569	2.223.576	2.248.375	2.269.666	2.322.209	2.280.798
<i>Hombres</i>	1.251.684	1.298.419	1.320.533	1.327.322	1.361.750	1.358.122	1.376.381	1.368.832
<i>Mujeres</i>	806.088	864.055	874.036	896.254	886.625	911.544	945.828	911.966
Población ocupada	1.907.558	1.993.738	2.021.087	2.031.970	2.056.370	2.077.348	2.141.444	2.110.799
<i>Hombres</i>	1.175.674	1.217.660	1.235.324	1.232.018	1.263.627	1.261.594	1.289.855	1.282.754
<i>Mujeres</i>	731.884	776.078	785.763	799.952	792.743	815.754	851.589	828.045
Tasa de desempleo abierto	7,3	7,8	7,9	8,6	8,5	8,5	7,8	7,5
<i>Hombres</i>	6,1	6,2	6,5	7,2	7,2	7,1	6,3	6,3
<i>Mujeres</i>	9,2	10,2	10,1	10,7	10,6	10,5	10,0	9,2
Tasa neta de participación	59,3	61,0	60,4	60,0	59,5	60,2	60,5	58,4
<i>Hombres</i>	75,5	76,6	75,8	75,4	75,0	74,7	75,1	73,1
<i>Mujeres</i>	44,5	46,7	46,3	46,1	45,2	46,6	47,3	44,9
Tasa de ocupación	55,0	56,2	55,6	54,8	54,5	55,1	55,8	54,1
<i>Hombres</i>	70,9	71,8	70,9	70,0	69,6	69,4	70,3	68,5
<i>Mujeres</i>	40,4	41,9	41,6	41,1	40,4	41,7	42,6	40,7
Puestos directivos del total de ocupados								
<i>Hombres</i>	4,4	3,1	3,4	2,9	2,6	2,1	1,7	1,5
<i>Mujeres</i>	3,0	2,7	2,2	2,6	1,9	1,3	1,4	1,3

Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho 2010-2017 del Ine

Las características de las personas ocupadas durante el 2017 se presentan en el cuadro 4, la mayoría de los hombres empleados (39,8%) tienen nivel educativo de primaria o menos; a diferencia de las mujeres donde la mayor concentración se da en mujeres con estudios universitarios (34,1%). Por otra parte, hay una mayor proporción de hombres sin seguro (17,5 de los hombres versus 11,5 de las mujeres), mientras que las mujeres aseguradas de una forma distinta al seguro directo son mayoría en comparación con los hombres (35,1% y 28,1% respectivamente). Un dato que llama la atención es que, en la distribución por ramas de actividad las diferencias en proporciones más grandes se presentan en el área de servicios domésticos con 16,7 puntos porcentuales más de mujeres empleadas en el área y en la categoría “resto de actividades” que engloba ramas de actividad como explotación de minas y canteras, suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación, construcción, transporte y almacenamiento (16 puntos

porcentuales más de hombres). En el anexo 3 se presenta la distribución de las características de las personas empleadas para el período entre 2011 y 2016.

Cuadro 4. Características de la población ocupada, 2017

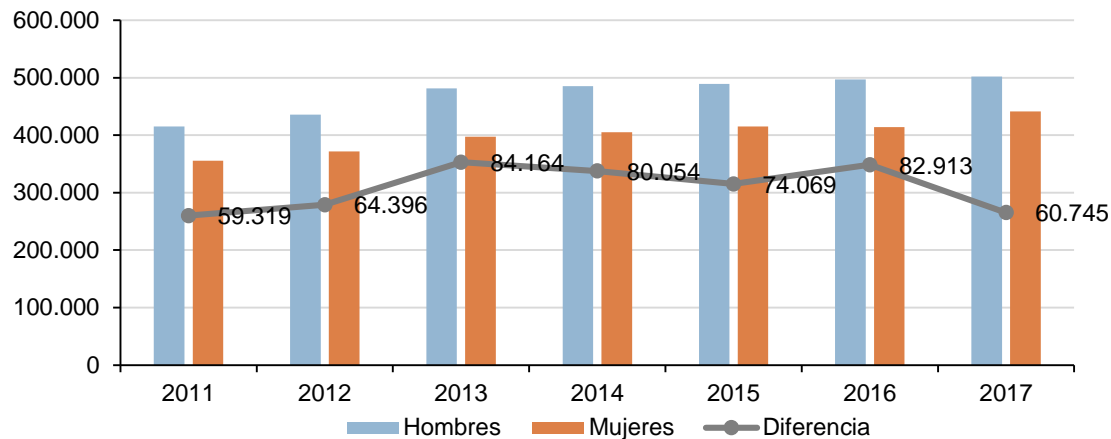
Característica	Hombres	Mujeres	Total
Total	1.217.660	776.078	1.993.738
Nivel educativo			
Primaria o menos	39,8	28,1	35,2
Secundaria incompleta	21,2	18,2	20,0
Secundaria completa	17,8	19,6	18,5
Educación superior	21,2	34,1	26,3
Ignorado	0,1	0,0	0,1
Condición de aseguramiento			
Sin seguro	17,5	11,5	15,2
Seguro directo	54,4	53,3	53,9
Otro	28,1	35,1	30,8
Ignorado	0,0	0,1	0,1
Tamaño de la empresa			
Pequeño (menos de 20 empleados)	58,5	63,5	60,4
Grande (20 empleados o más)	41,0	36,2	39,1
Ignorado	0,5	0,3	0,4
Rama de ocupación			
Actividades profesionales y servicios administrativos	9,4	7,4	8,7
Agropecuario	15,8	3,6	11,0
Industria manufacturera	10,8	8,5	9,9
Comercio	18,3	17,4	17,9
Enseñanza y salud	5,6	16,6	9,9
Servicio doméstico	1,3	18,0	7,9
Otros servicios sociales	14,1	19,8	16,4
Resto de actividades	24,6	8,6	18,3
Ignorado	0,1	0,0	0,1
Sector institucional			
Público	11,5	18,9	14,4
Privado	88,4	81,1	85,5
Ignorado	0,0	0,0	0,0
Zona de residencia			
Urbana	72,4	80,0	75,3
Rural	27,6	20,0	24,7
Años de experiencia potencial promedio	25,6	23,3	24,7

Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho 2017 del Inec.

El gráfico 1 presenta los ingresos promedio de hombres y mujeres para el periodo bajo estudio, así como la diferencia, en todos los años los hombres perciben ingresos totales promedio más altos que las mujeres, las diferencias rondan entre 59.000 (2011) y 84.000 (2013) colones.

Gráfico 1. Ingreso bruto mensual promedio por sexo, 2011-2017

(Población ocupada)

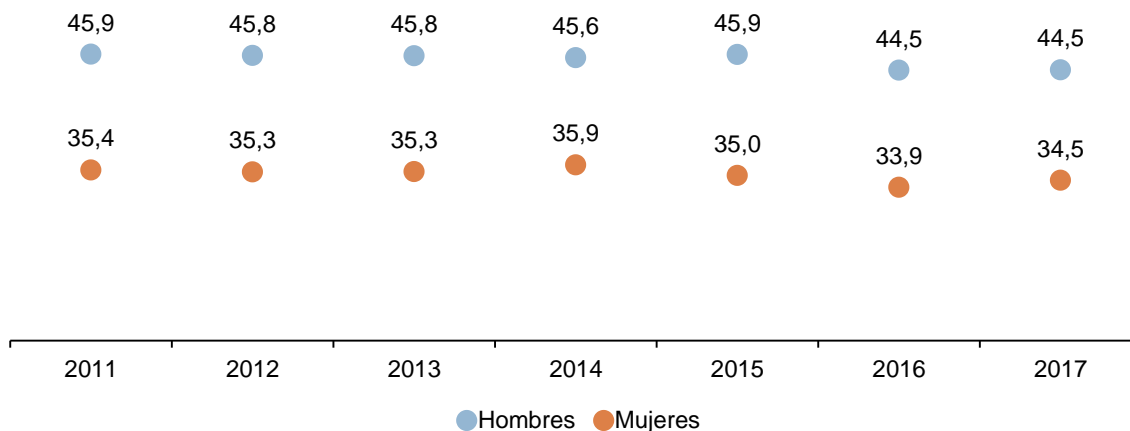


Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

En promedio los hombres trabajan por semana diez horas más que las mujeres, como se muestra en el gráfico 2; estas diferencias se mantienen a lo largo de todo el periodo de estudio y son reflejo de la menor posibilidad de las mujeres a acceder a jornadas laborales de tiempo completo, ya sea por voluntad o en contra de ella.

Gráfico 2. Promedio de horas efectivas laboradas por semana, 2011-2017

(Población ocupada)

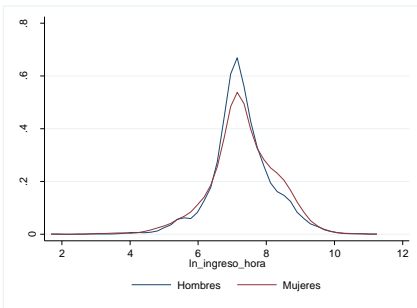


Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

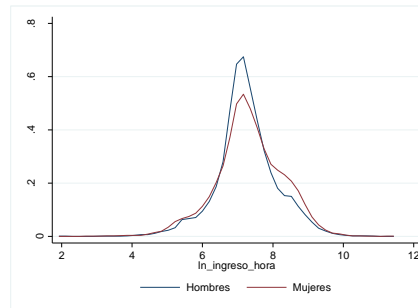
Un primer análisis de las diferencias en ingresos entre hombres y mujeres se realiza de forma visual, el gráfico 3 muestra las distribuciones kernel del logaritmo natural del ingreso por hora para hombres y mujeres, en todos los años se observa que hombres y mujeres se concentran en niveles medios de la distribución, con una leve diferencia a favor de las mujeres en niveles altos.

Gráfico 3. Distribución del logaritmo natural del ingreso por hora, 2011-2017
(Población ocupada)

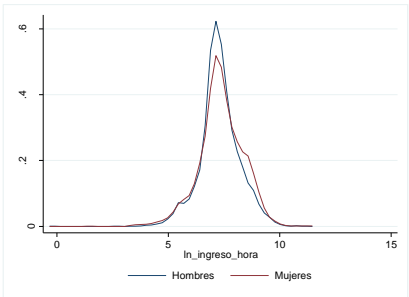
2011



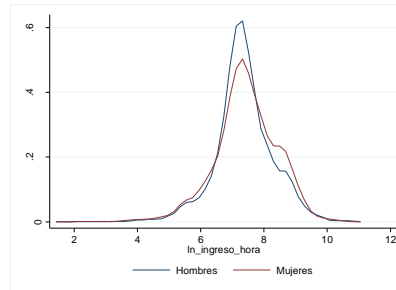
2012



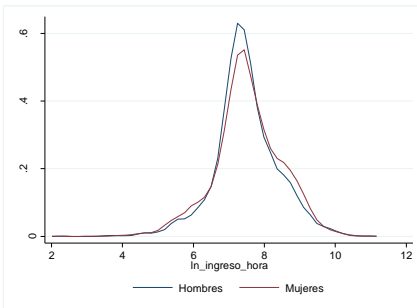
2013



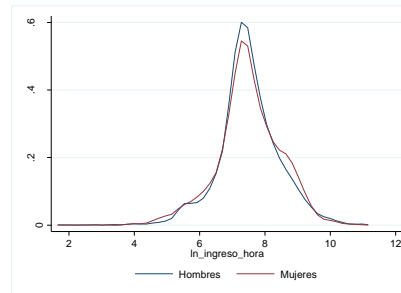
2014



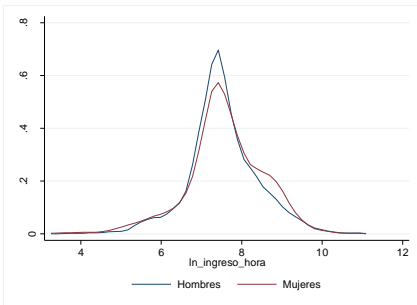
2015



2016



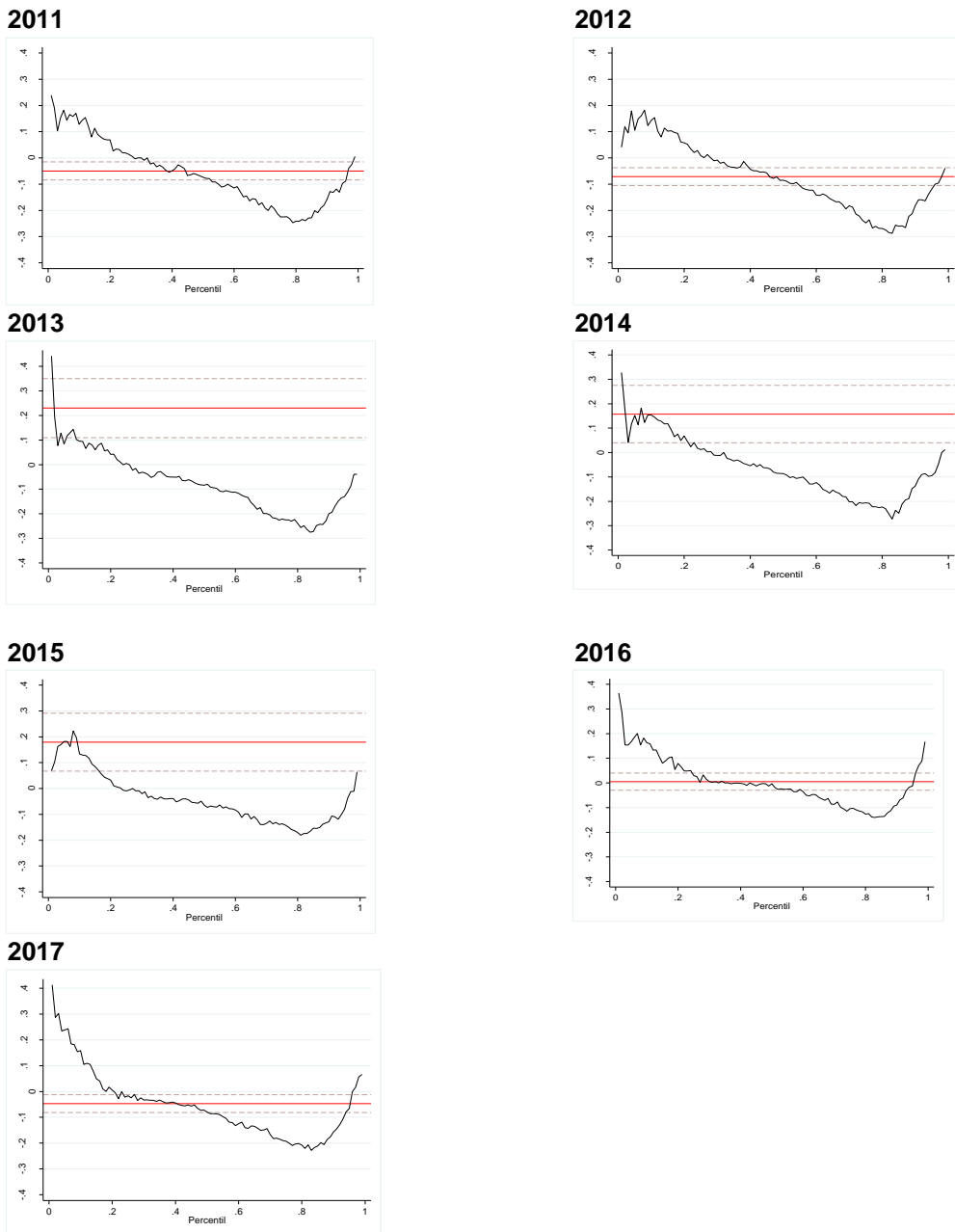
2017



Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

Por otra parte, la diferencia salarial muestra un comportamiento similar a lo largo del período de estudio, en el primer quintil favorece a los hombres (valores mayores a cero), conforme aumenta el quintil de ingreso la brecha disminuye, tendiendo a favorecer a las mujeres, y en el quinto quintil vuelve a aumentar, aunque se mantiene cercana a los márgenes (gráfico 4).

Gráfico 4. Diferencia salarial por percentil, 2011-2017
(Población ocupada)



Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

En el cuadro 5 se presentan los resultados de las ecuaciones de participación laboral de hombres y mujeres, en color celeste se resaltan aspectos estadísticamente significativos que potencian la inserción al trabajo y en amarillo los que disminuyen la probabilidad de estar trabajando. Las variables consideradas para modelar la decisión de participar en el mercado laboral muestran los signos esperados, por ejemplo, características como la edad, mayor escolaridad y ser jefe o jefa de hogar aumentan las probabilidades de trabajar tanto en hombres como en mujeres; contrario a rasgos como estar participando en procesos de formación (asiste a educación). Por otra parte, existe una serie de características que presentan una asociación contraria entre hombres y mujeres, tal es el caso de estar en unión libre o casada y la presencia de niños menores de siete años en el hogar que disminuyen las probabilidades de que las mujeres estén ocupadas, pero aumentan las de los hombres o no se asociación significativamente con estar trabajando (niños menores de seis años en el hogar). Llama la atención que, el dominio de un segundo idioma representa para las mujeres un aumento en las posibilidades de ser empleada, sin embargo, para los hombres esta característica carece de asociación significativa con el hecho de estar empleados. Las labores de cuidado a lo interno de los hogares tienen características diferenciadas entre hombres y mujeres, tal rasgo se muestra en la jefatura monoparental (hogares donde el jefe de hogar no cuenta con un cónyuge o compañero), donde a las mujeres en esta condición se les disminuye significativamente la probabilidad de estar trabajando, pero presenta la asociación contraria en el caso de los hombres.

Cuadro 5. Coeficientes^{a/} de las ecuaciones de participación por sexo, 2011-2017^{b/}
(Población ocupada)

Característica	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Edad	0,112 ***	0,096 ***	0,129 ***	0,146 ***	0,128 ***	0,113 ***	0,120 ***
Edad al cuadrado	-0,002 ***	-0,001 ***	-0,002 ***	-0,002 ***	-0,002 ***	-0,002 ***	-0,002 ***
Estado civil (sin pareja)	-0,424 ***	-0,429 ***	-0,474 ***	-0,461 ***	-0,420 ***	-0,420 ***	-0,333 ***
Jefatura monoparental (no)	-0,142	-0,216 **	-0,198 **	-0,160 *	-0,303 ***	-0,332 ***	-0,085
Jefatura del hogar (no)	0,533 ***	0,617 ***	0,601 ***	0,562 ***	0,628 ***	0,617 ***	0,519 ***
Menores de 7 años en el hogar	-0,154 ***	-0,115 ***	-0,141 ***	-0,164 ***	-0,135 ***	-0,144 ***	-0,196 ***
Zona de residencia (rural)	0,237 ***	0,234 ***	0,164 ***	0,153 ***	0,169 ***	0,162 ***	0,185 ***
Región de residencia (resto de regiones)	0,146 ***	0,173 ***	0,167 ***	0,080 **	0,130 ***	0,116 ***	0,152 ***
Dominio de un segundo idioma (no)	0,149 *	0,195 **	0,184 **	0,131 *	0,200 ***	0,174 **	0,106
Años de escolaridad	0,082 ***	0,093 ***	0,094 ***	0,097 ***	0,094 ***	0,083 ***	0,090 ***
Asistencia a la educación (no)	-0,005	0,017	-0,041	-0,046	-0,136 **	-0,166 **	-0,152 **
Constante	-2,548 ***	-2,412 ***	-3,034 ***	-3,360 ***	-2,985 ***	-2,558 ***	-2,899 ***
Mujer							
Edad	0,116 ***	0,078 ***	0,095 ***	0,090 ***	0,113 ***	0,127 ***	0,115 ***
Edad al cuadrado	-0,002 ***	-0,001 ***	-0,001 ***	-0,001 ***	-0,002 ***	-0,002 ***	-0,002 ***
Estado civil (sin pareja)	0,495 ***	0,557 ***	0,635 ***	0,534 ***	0,427 ***	0,648 ***	0,731 ***
Jefatura monoparental (no)	0,253 **	0,342 ***	0,273 **	0,262 **	0,202 *	0,263 **	0,361 ***
Jefatura del hogar (no)	0,368 ***	0,489 ***	0,390 ***	0,483 ***	0,391 ***	0,309 ***	0,241 ***
Menores de 7 años en el hogar	-0,007	-0,028	0,035	-0,008	0,092 **	-0,027	0,017
Zona de residencia (rural)	-0,088 *	-0,066	-0,068	-0,028	-0,082	-0,069	0,010
Región de residencia (resto de regiones)	0,206 ***	0,224 ***	0,236 ***	0,194 ***	0,147 ***	0,234 ***	0,133 **
Dominio de un segundo idioma (no)	-0,038	-0,168 *	0,039	0,053	0,039	-0,068	0,019
Años de escolaridad	0,045 ***	0,048 ***	0,042 ***	0,042 ***	0,052 ***	0,044 ***	0,042 ***
Asistencia a la educación (no)	-0,268 ***	-0,166 *	-0,199 *	-0,310 ***	-0,199 **	-0,156 *	-0,377 ***
Constante	-1,409 ***	-0,822 *	-1,169 ***	-1,100 ***	-1,643 ***	-1,821 ***	-1,578 ***
Hombre							

a/ En el modelo logit los coeficientes no poseen una interpretación directa, sin embargo, su signo (positivo o negativo) muestra si la característica aumenta o disminuye la probabilidad de contar con el rasgo bajo estudio (trabajo).

b/ Entre paréntesis se presenta la categoría de referencia de las variables categóricas.

c/ Los asteriscos denotan el nivel de significancia: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

La inversa de la razón de Mills (Lambda) se presenta en el anexo 4, así como su significancia. Para los datos de los años 2013, 2014 y 2015 resulta significativa al 1%,

por tanto, para dicho periodo se considera la corrección por sesgo de selección para los cálculos, caso contrario en los demás años. En el anexo 5 se presenta el ajuste de los modelos de ecuaciones de ingreso medido por el R^2 ajustado.

De acuerdo con el anexo 6, los coeficientes de las ecuaciones de ingreso muestran los signos esperados y la mayoría son estadísticamente significativos. El comportamiento de las características es el mismo para hombres y mujeres, por ejemplo, en todos los años la experiencia potencial está relacionada con aumento en el ingreso, así como los años de escolaridad, vivir en la región Central, tener un trabajo formal (“Aseguramiento directo”) y laborar en empresas grandes, entre otras. Mientras que, laborar en el sector privado o ser cuenta propia (no significativa para todos los años) están relacionadas con disminución en el ingreso por hora.

Al controlar por las características observables, se encontró una brecha entre los ingresos por hora percibidos por hombres y mujeres para cada año de estudio. En el cuadro 6 se presentan los resultados obtenidos con y sin corrección por sesgo de selección. Para los años 2011, 2012 y 2017 la brecha es estadísticamente significativa y se encuentra a favor de las mujeres y en 2016 no se diferencia significativamente de cero (en estos años la corrección no es significativa). Por otra parte, en 2013, 2014 y 2015, al corregir por sesgo de selección la brecha es considerablemente más amplia y favorece a los hombres.

Cuadro 6. Resultados de la brecha salarial entre hombres y mujeres para los años seleccionados

(Población ocupada)

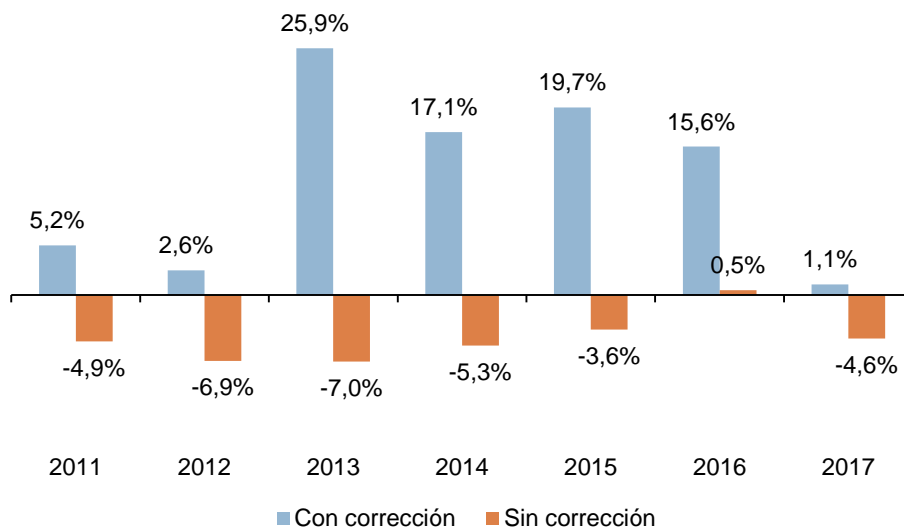
Año	Con corrección		Sin corrección		
	En natural	logaritmo	En colones (porcentaje)	En natural	En colones (porcentaje)
2011	0,007		5,199	-0,007	-4,860 **
2012	0,004		2,580	-0,010	-6,899 ***
2013	0,033		25,869 ***	-0,010	-6,956 ***
2014	0,022		17,080 **	-0,007	-5,284 **
2015	0,025		19,659 **	-0,005	-3,607 *
2016	0,020		15,552 *	0,001	0,496
2017	0,001		1,099	-0,006	-4,567 **

a/ Los asteriscos denotan el nivel de significancia: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

En el gráfico 5 se resumen las diferencias encontradas al aplicar o no la corrección por sesgo de selección a los modelos calculados. Sin implementar la corrección las brechas varían entre -3,6% (a favor de las mujeres) y 0,5% (diferencia no significativa); en todos los años menos 2016 la brecha favorece a las mujeres. El panorama cambia al aplicar la corrección por sesgo de selección donde las diferencias se encuentran entre 1.1% (2017) y 25,9% (2013) todas a favor de los hombres.

Gráfico 5. Brecha de ingreso por corrección, 2011-2017
(Población ocupada)



Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

Los resultados de la técnica Blinder-Oaxaca se reportan en el cuadro 7. En la primera parte se presentan los resultados de la media del logaritmo natural del ingreso por grupo y la diferencia, mientras que en la segunda la información exponenciando los coeficientes. Los salarios promedio de los hombres rondan entre 1.400 y 1.870 colones; mientras que para las mujeres los promedios están entre 1.500 y 1.960 colones. La diferencia está compuesta por dos componentes: explicado y no explicado, en este caso se presenta la particularidad de que el componente explicado de la brecha es negativo, lo cual indica que las mujeres poseen mayor dotación de capital humano y características del empleo que las favorecen. El componente no explicado es mayor que el valor de la diferencia; esto podría explicarse debido a que la parte no explicada está contribuyendo más que el total de la diferencia y las dotaciones de las mujeres (mayor nivel educativo, por ejemplo) han contribuido a estrechar la brecha de ingreso.

Cuadro 7. Descomposición doble de la brecha salarial, 2011-2017

(Población ocupada)

En logaritmo natural		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
Grupo (Hombres)	1	7,279	***	7,247	***	7,297	***	7,377	***	7,489	***	7,507	***	7,533	***
Grupo (Mujeres)	2	7,329	***	7,318	***	7,067	***	7,219	***	7,309	***	7,502	***	7,580	***
Diferencia		-0,050	**	-0,071	***	0,230	***	0,158	**	0,179	**	0,005		-0,047	**
Explicado		-0,146	***	-0,159	***	-0,190	***	-0,185	***	-0,161	***	-0,121	***	-0,135	***
No explicado		0,096	***	0,087	***	0,420	***	0,343	***	0,340	***	0,126	***	0,088	***
Exponenciado															
Grupo (Hombres)	1	1450	***	1404	***	1476	***	1598	***	1787	***	1821	***	1870	***
Grupo (Mujeres)	2	1524	***	1507	***	1173	***	1365	***	1494	***	1812	***	1959	***
Diferencia		0,951	**	0,931	***	1,259	***	1,171	**	1,197	**	1,005		0,954	**
Explicado		0,864	***	0,853	***	0,827	***	0,831	***	0,851	***	0,886	***	0,874	***
No explicado		1,101	***	1,091	***	1,521	***	1,409	***	1,405	***	1,134	***	1,092	***

a/ Los asteriscos denotan el nivel de significancia: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

Un signo negativo en alguno de los componentes de la descomposición de la diferencia es evidencia de que en ese rubro las mujeres tienen una ventaja comparativa; tal situación se presenta en todos los años bajo estudio para el componente explicado, es decir las diferencias en dotaciones son favorables para las mujeres. Es importante señalar que ambas partes son estadísticamente significativas en todos los casos y las diferencias solo no son significativas en 2016.

En el anexo 7 se presenta la descomposición de la diferencia de acuerdo con las variables de análisis por rubro. En el cuadro 8 se presenta dicha descomposición para el componente explicado, sombreadas se encuentran los coeficientes significativos, en color azul se presenta los mayores a cero, lo cual indica ampliación de la brecha de ingreso; mientras que en amarillo están los menores a cero, que disminuyen la brecha. Para el periodo bajo estudio, la mayor parte de las diferencias en el ingreso entre hombres y mujeres (desfavoreciendo a las mujeres y medida por la significancia y magnitud de los coeficientes para todos los años) se relacionan con la experiencia y la posición en el empleo (ser asalariada o empleadora). Por otra parte, entre las variables que favorecen a las mujeres se encuentran el nivel educativo, desempeñarse en labores agropecuarias, de enseñanza o salud, trabajar para el sector privado y vivir en la región Central (relacionado con una mayor proporción de mujeres laborando en la región Central).

Cuadro 8. Descomposición de la brecha salarial entre hombres y mujeres por componente explicado, 2011-2017
(Población ocupada)

Componente explicado	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Experiencia	0,026 ***	0,030 ***	0,033 **	0,025 *	0,054 ***	0,034 ***	0,036 ***
Experiencia al cuadrado	-0,017 **	-0,018 **	-0,024 *	-0,020	-0,052 ***	-0,020 **	-0,025 ***
Tenencia de seguro (no asegurado directo)	0,003	-0,002	0,007 *	0,003	0,012 ***	0,013 ***	0,009 **
Tamaño del establecimiento (Pequeño)	0,007 ***	0,002	0,008 ***	0,006 **	0,011 ***	0,011 ***	0,008 ***
Sector (público)	-0,026 ***	-0,031 ***	-0,026 ***	-0,024 ***	-0,025 ***	-0,017 ***	-0,025 ***
Jefatura del hogar	0,038 ***	0,032 ***	0,058 ***	0,036 **	0,040 ***	0,028 ***	0,031 ***
Zona de residencia (rural)	-0,002	-0,005 **	-0,007 *	-0,005	-0,004	-0,003 *	-0,001
Región de residencia (resto de regiones)	-0,004 ***	-0,006 ***	-0,006 ***	-0,005 ***	-0,007 ***	-0,005 ***	-0,006 ***
Años de escolaridad	-0,134 ***	-0,140 ***	-0,170 ***	-0,164 ***	-0,149 ***	-0,130 ***	-0,132 ***
Agropecuario	-0,024 ***	-0,016 ***	-0,050 ***	-0,034 ***	-0,024 ***	-0,009 **	-0,010 ***
Industria manufacturera	-0,001 *	-0,001	-0,002 *	-0,007 ***	-0,005 ***	-0,001 *	-0,001 *
Comercio	0,000	0,000	0,000	0,003 **	0,000	0,000	-0,001 *
Enseñanza y salud	-0,027 ***	-0,018 ***	-0,027 ***	-0,027 ***	-0,020 ***	-0,013 ***	-0,013 ***
Actividades profesionales y servicios administrativos	0,000	0,000	0,001	0,003 *	0,002	0,000	0,001 *
Servicio doméstico	0,001	0,005	0,003	0,008	-0,003	-0,005	-0,003
Otras actividades sociales	-0,002 *	-0,003 **	-0,006 **	-0,007 ***	-0,005 **	-0,005 ***	-0,002 *
Resto de actividades	-0,004	-0,001	0,010	0,018	0,009	-0,009 *	-0,005
Asalariado	0,014 ***	0,011 ***	0,004	0,004 *	0,004 *	0,005 ***	0,009 ***
Empleador	0,014 ***	0,011 ***	0,009 ***	0,007 ***	0,006 ***	0,009 ***	0,007 ***
Cuenta propia	-0,008 ***	-0,011 ***	-0,006 **	-0,006 ***	-0,004 **	-0,003	-0,009 ***

a/ Los asteriscos denotan el nivel de significancia: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

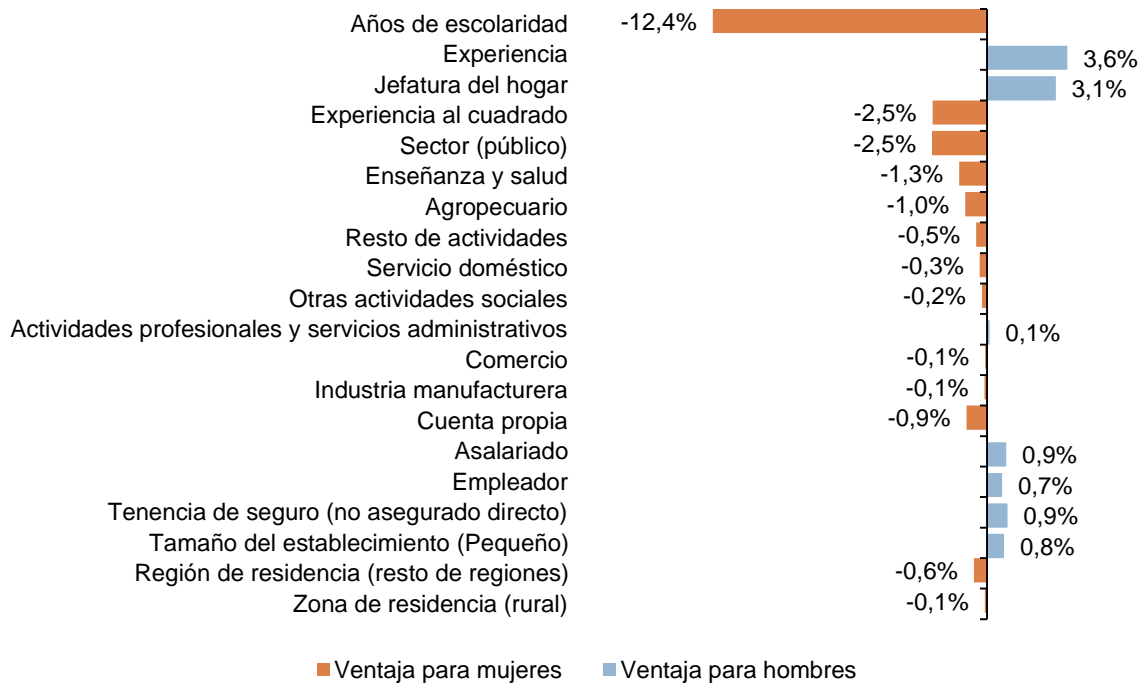
Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

El nivel de escolaridad denota la brecha promedio más grande de la desagregación de las dotaciones para el año 2017, pues las mujeres percibirían en promedio 12,5% menos de ingreso por hora si contaran con los mismos niveles educativos que los hombres. Adicionalmente, llama la atención que, si las mujeres contaran con igual número de años de experiencia potencial que los hombres su ingreso por hora aumentaría en 3,6%. El gráfico 6 muestra las brechas promedio de las variables en el componente explicado,

valores negativos muestran reducciones de ingreso por hora para las mujeres (si contarán con las mismas características que los hombres), caso contrario valores por encima de cero.

Gráfico 6. Brecha promedio de las variables del componente explicado, 2017

(Población ocupada)



Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

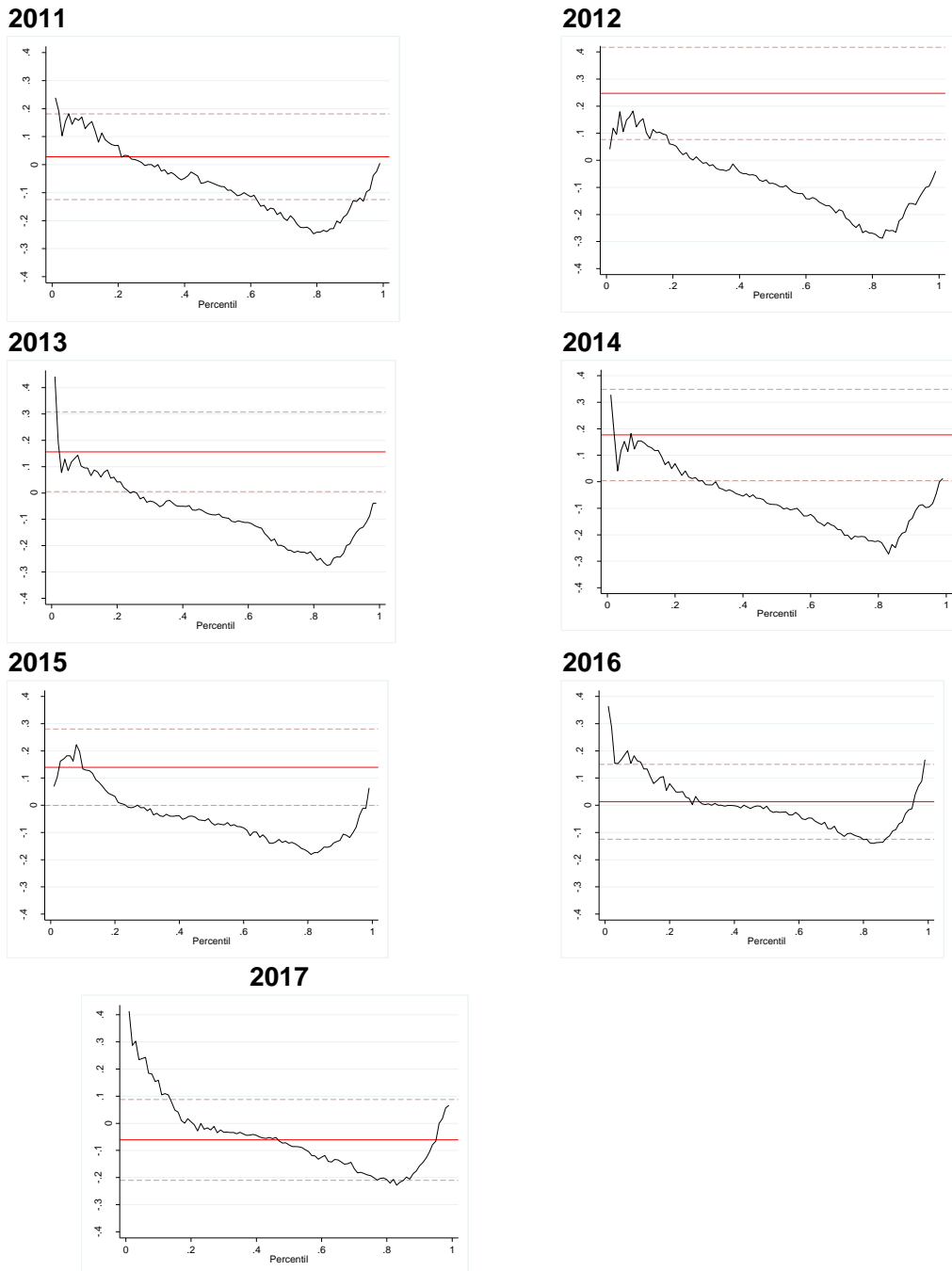
En cuanto al componente no explicado evidencia la discriminación en contra de las mujeres perceptoras de ingresos pues para todos los años resulta estadísticamente distinto de cero. Algunas características o factores que contribuyen a esta situación (en el anexo 7 se presenta el modelo completo) son la jefatura del hogar y la rama de actividad laboral (sector industrial y profesional)

El mismo procedimiento se aplicó a un segmento más reducido de la población trabajadora, las personas que laboran como asalariados, para el año 2017 este grupo representaba el 68% del total de personas empleadas en el país. A continuación, se detallan los principales resultados obtenidos. En este caso, para todos los años la corrección por sesgo de selección resulta significativa, lo cual implica que los resultados aquí descritos la incorporen.

El análisis visual de la diferencia salarial por percentil muestra una tendencia marcada en todos los años bajo estudio, en el primer quintil (niveles de ingreso más bajos) la diferencia favorece a los hombres, la misma se atenúa y es cercana a cero en el segundo quintil. En el tercer y cuarto quintil está a favor de las mujeres y en el quinto aumenta

ligeramente para volver a favorecer a los hombres, lo cual podría estar sugiriendo un techo de cristal en la distribución salarial femenina.

Gráfico 7. Diferencia salarial por percentil, 2011-2017
(Población asalariada)



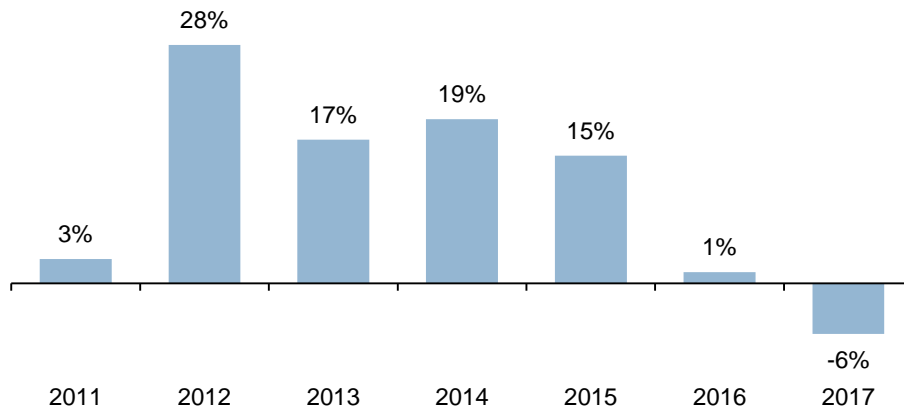
Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

En el gráfico 8 se presenta la brecha salarial para hombres y mujeres, a partir del año 2012 y hasta 2015 se observa un incremento importante en la brecha, donde los hombres

perciben, en promedio, un salario entre 15 y 28% superior al de las mujeres. En los años 2011, 2016 y 2017 la magnitud de las brechas es menor y resultan significativamente no distintos de cero.

Gráfico 8. Brecha salarial entre hombres y mujeres, 2011-2017

(Población asalariada)



Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

La descomposición de la brecha salarial en los componentes explicado y no explicado se presenta en el cuadro 9, para todos los años en estudio, las mujeres son favorecidas por el componente explicado (relacionado con la productividad y características del empleo); sin embargo, este efecto es atenuado por la presencia de discriminación salarial en su contra a tal nivel que en ausencia de discriminación la brecha salarial se comportaría a favor de las mujeres.

Cuadro 9. Descomposición doble de la brecha salarial, 2011-2017

(Población asalariada)

En	logaritmo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017			
natural											
Grupo	1	7,360	*** 7,344	*** 7,381	*** 7,470	*** 7,585	*** 7,585	*** 7,620	***		
(Hombres)											
Grupo	2	7,332	*** 7,096	*** 7,225	*** 7,293	*** 7,446	*** 7,572	*** 7,681	***		
(Mujeres)											
Diferencia		0,028	0,247	** 0,156	* 0,176	* 0,140	0,013	-0,061			
Explicado		-0,447	*** -0,508	*** -0,491	*** -0,499	*** -0,431	*** -0,386	*** -0,381	***		
No explicado		0,475	*** 0,755	*** 0,647	*** 0,676	*** 0,571	*** 0,400	*** 0,320	***		
Exponenciado											
Grupo	1	1572	*** 1546	*** 1605	*** 1754	*** 1969	*** 1968	*** 2038	***		
(Hombres)											
Grupo	2	1528	*** 1208	*** 1373	*** 1470	*** 1712	*** 1942	*** 2167	***		
(Mujeres)											
Diferencia		1,029	1,280	** 1,169	* 1,193	* 1,150	1,013	0,941			
Explicado		0,640	*** 0,602	*** 0,612	*** 0,607	*** 0,650	*** 0,679	*** 0,683	***		
No explicado		1,608	*** 2,128	*** 1,910	*** 1,965	*** 1,770	*** 1,491	*** 1,377	***		

Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

El componente explicado de la descomposición de la brecha salarial (anexo 7) muestra como la mayoría de los aspectos son favorables para las mujeres, entre ellos y para todos los años bajo estudio la tenencia de un empleo formal, los años de escolaridad y desempeñarse en el sector agropecuario, actividades sociales, de enseñanza y salud. Similar a lo que ocurre al considerar a toda la población ocupada la experiencia potencial es favorable para los hombres, situación relacionada posiblemente a una inserción más temprana al trabajo y una jubilación más tardía en comparación a la contraparte femenina.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se examinó la brecha y discriminación salarial entre hombres y mujeres ocupadas en el mercado laboral costarricense para el período comprendido entre 2011 y 2017. El análisis descriptivo y visual de la variable ingreso por hora muestra en promedio una leve diferencia a favor de las mujeres, al comparar por quintil de ingreso se presenta un comportamiento distinto en los extremos, tendiendo a favorecer a los hombres, aunque siempre manteniéndose dentro del intervalo de confianza.

Las brechas salariales entre hombres y mujeres encontradas a partir de la aplicación de la técnica Blinder-Oaxaca corrigiendo por sesgo de selección sugieren la existencia de diferencias significativas entre el ingreso recibido por hora para los años 2013, 2014, 2015 y 2016. Para todos los años bajo estudio estas diferencias favorecen a los varones. El componente explicado del modelo resultó negativo lo cual es evidencia de que las mujeres cuentan con mejores dotaciones de capital humano y características del empleo que las favorecen; sin embargo, el componente “no explicado es mayor que la diferencia y es evidencia de la existencia de discriminación hacia la mujer en el mercado laboral costarricense.

La aplicación de un modelo probit permite conocer las probabilidades de ser una persona empleada tanto para hombres como para mujeres, además sugiere los factores asociados con la empleabilidad de cada sexo. En este sentido, llama la atención las diferencias encontradas pues muestran que características propias de la estructura familiar, como lo son el ser casada o estar en unión libre y la presencia de niños pequeños reducen la probabilidad de empleabilidad de las mujeres, pero potencian la de los hombres, lo cual muestra la distribución de funciones y roles a lo interno de los hogares costarricenses. Por otra parte, existen características propias del individuo como la edad, residir en la región central y estar asistiendo a educación que presentan la misma asociación sin importar el sexo, las dos primeras aumentan la probabilidad de estar trabajando y la tercera la reduce. En cuanto al nivel educativo, como es de esperar, conforme aumentan los años de escolaridad aumenta la probabilidad de estar trabajando para ambos grupos, aunque los coeficientes muestran un mayor impacto de este rubro para las mujeres que para los hombres pues la magnitud de los coeficientes en todos los años para las mujeres es casi del doble que el de los hombres; el dominio de un segundo idioma es una habilidad que impulsa el trabajo femenino, no así el masculino.

La técnica Blinder-Oaxaca permite estudiar y cuantificar las diferencias en el ingreso de dos grupos, en este caso por sexo y utilizando las diferencias promedio, es decir una medida general, por tanto en futuras investigaciones es recomendable estudiar el fenómeno por percentiles dado que a distinto nivel de ingreso la brecha varía y podría haber evidencia de techos de cristal; adicionalmente se probó varias combinaciones de variables y categorizaciones de las mismas con el fin de obtener un buen ajuste, sin embargo, el ajuste de los modelos no es considerado alto (aunque es lo normal en este tipo de estimaciones).

REFERENCIAS

- Arrow, K. (1971). The theory of discrimination. *Industrial Relations Section Working Paper*, 30A. Princeton University.
- Barrera-Osorio, F., García-Moreno, V., Patrinos, H. y Porta, E. (2011). Using the Oaxaca Blinder decomposition technique to analyze learning outcomes changes over time: an application to Indonesia's results in Pisa mathematics. *Regional and Sectoral Economic Studies*, (11-3). 65-84
- Cedeño, J., González, A. y Pizarro, K. (2015). Discriminación salarial por género en Costa Rica durante los ciclos económicos del período 1992-2013 (Seminario de graduación de licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Cota Rica
- De Elejabeitia, C. (1993). Los movimientos de mujeres paradoja de los movimientos sociales. *Documentación Social*, 90, 167-179.
- De la Cruz, C. (1992). Mujer, género y desarrollo. Una estrategia pendiente. *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal*, 25/26/27, 251-258.
- Del Cerro, I. (2016). *Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento de empleo* (Trabajo final de grado). Universidad de Valladolid, España
- Elson, D. (2000). *El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe Bienal de UNIFEM* (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)
- Fernández, M. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997
2013. *Desarrollo y Sociedad*, (58), 165-208
- Fuentes, J., Palma, A. y Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, (32), 133-157

Gindling, T. (1992). La mujer y la crisis económica en Costa Rica. En: Ciencias Económicas.

Universidad de Costa Rica. Vol. 12, Nº 2, pp. 3-23.

Gindling, T. (1993). ¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres en Costa Rica? En: Ciencias Económicas. Universidad de Costa Rica. Vol. 13, Nº 1-2, pp. 3-31.

Hlavac, M. (2018). *Oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R*. UWC Adriatic, Italia

INEC. Varios años. Encuesta Nacional de Hogares. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Jiménez, R. y Morales, N. (2004). Discriminación salarial en el mercado de trabajo durante

los noventa. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Economía. Escuela de Economía. Universidad de Costa Rica.

McConnell, C., Brue, S. y MacPherson, D. (2003). *Economía laboral*. McGraw-Hill Interamericana de España, Barcelona.

Mincer, J. (1974). Schooling, Experience and Earning. National Bureau of Economic Research. NBER Books

Ñopo, H. (2012). New Century, Old Disparities: Gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean. Banco Interamericano de Desarrollo.

Organización Mundial del Trabajo. (2003). *Time for equality at work. Report of the Director General. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. International Labour Conference 91st Session 2003. International Labour Office, Ginebra.

Ospino, C., Roldán, P. y Barraza, N. (2010). Oaxaca-Blinder wage decomposition: methods,

critiques and applications. A literature review. *Revista de Economía del Caribe*, (5), 237-274

Phelps, E. (1972). "The statistical theory of racism and sexism". *American Economic Review*, 62(4):659-61.

Programa Estado de la Nación. (2009). Decimoquinto Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José: Programa Estado de la Nación.

Reskin, B. y Pavadic, I. (1994). *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California.

Rodríguez, M. y Segura, M. (2015). ¿Existe un techo de cristal en la distribución salarial

femenina en Costa Rica? (Seminario de graduación de licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Cota Rica

Rodríguez-Pérez, R. y Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, (XIV), 655-686

Ribas, M. (sf). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. Universitat de les Illes Balears, España

Ribero, R., Tenjo, J. y Bernat, L. (2005). “Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina: un intento de interpretación”, *Documento CEDE*, no. 2005-18, Universidad de los Andes, Bogotá.

Tenjo, J., Ribero, R. y Bernat, L. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina: Un intento de interpretación. En: Documentos CEDE. Universidad de los Andes. Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico. N° 2005-18.

Ugarte, S., Grimshaw, D., y Rubery, J. (2015). Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: a comparison of Argentina and Chile. *Cambridge Journal of Economics*

Vega, P. (2007). *La desigualdad salarial con ocasión del género* (Trabajo final de posgrado). Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

ANEXOS

Anexo 1. Estudios internacionales relacionados con el tema

Título	Autores	Año	Metodología	Resultados	Países incluidos	
Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina ¿Una década de cambios?	Dante Contreras Sebastián Gallegos	1990-2000	El estudio utiliza el modelo básico de descomposición de la varianza de los salarios propuesto por Fields et. al. (2002), basado en la estimación de una ecuación de salarios a la Mincer (1974), corregida por sesgo de selección. Esta metodología permite cuantificar el impacto de las diversas variables explicativas en la desigualdad salarial.	La evidencia indica que, en los noventa, ser mujer contribuía a una mayor desigualdad salarial. Dicha contribución es casi nula hacia el final del período examinado. Por último, se concluye que la educación es por lejos el factor más relevante tras la desigualdad salarial en la región. Además, su importancia ha crecido en el tiempo, a pesar de que el poder explicativo del modelo se ha mantenido estable.	Argentina Bolivia Brasil Chile Colombia Costa Rica El Salvador Guatemala Honduras México Nicaragua Panamá Uruguay	
Diferenciales salariales por género y región en Colombia: una aproximación con regresión por cuantiles	Luis Armando Galvis	2010	La descomposición de Blinder-Oaxaca en el contexto de regresión por cuantiles.	las brechas salariales no están explicadas por los atributos observables de los individuos. Dichas brechas son en su mayoría explicadas por el efecto de las diferencias en la remuneración a los atributos tales como la educación, y a elementos no observados. Por ciudades el estudio muestra patrones que revelan una mayor brecha salarial en las ciudades periféricas.	Colombia	
Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación	Teresa Carolina Cáceres	Torns Recio	2012	Análisis descriptivo, comparaciones de tasas de ocupación, desempleo, participación, entre otros.	Perpetuación de las desigualdades de género que se transforman al ritmo que se desregula y precariza el mercado laboral. Unas desigualdades que se tornan más evidentes entre los colectivos de mujeres peor situados, pero que no desaparecen entre aquellas mujeres más cualificadas y en mejor posición de partida para lograr un empleo en igualdad de condiciones al de sus compañeros masculinos.	España

Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global	Jeanette Fuentes Amalia Palma Rodrigo Montero	1990-2003	Se aplica primero el método Oaxaca-Blinder y luego el de Oaxaca y Ransom, para verificar si existe una brecha salarial, conocer su magnitud y descomponer sus causas. Se corrigen las estimaciones de salarios por sesgo de selección, y mediante bootstrapping se construyen intervalos de confianza para la discriminación observada.	La discriminación salarial por género ha disminuido durante el periodo, pero aún es positiva.	Chile
¿Ha disminuido la discriminación salarial por género y etnia en Bolivia? Evidencia del periodo 1994-1999	Dante ContrerasMarco Galván	1994-1999	El estudio estima ecuaciones de ingresos tipo Mincer corregidas por sesgo de selección, desagregando en dos grupos de edad. Posteriormente, se utiliza la descomposición de Fields, metodología que cuantifica la contribución de las diferentes variables incluidas en la ecuación de ingresos en la explicación de la desigualdad salarial.	Existencia de discriminación salarial por género, etnia y su interacción, categorías que presentan distinta evolución en el tiempo y en función al grupo de edad que se examina. Ser mujer y de origen étnico es la condición más desfavorable al momento de percibir ingresos en el mercado laboral, condición que explica en gran parte, la elevación de los niveles de desigualdad en dichos años (razón de quintiles y coeficiente de Gini). Asimismo, se evidencia que la discriminación salarial por género y etnia no sólo afectan los niveles de ingreso sino también contribuyen de manera importante a explicar la desigualdad salarial.	Bolivia
Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones	Reyna Rodríguez-Pérez David Castro-Lugo	2000-2004	Empleando la descomposición Oaxaca-Blinder y la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (eneu) 2000-2004.	Existen diferencias salariales por sexo a favor de los hombres y más de 85% de estas desigualdades se vinculan con la discriminación. Por regiones existe un comportamiento heterogéneo con oscilaciones entre 15 y 25% y discriminación que tiende a converger en 20%, con excepción de la capital que se ubica en 13%.	México

<p>La brecha salarial en México con enfoque de género : Capital humano , discriminación y selección muestral</p>	<p>Irma Martínez 2000 Jasso Gloria Acevedo Flores</p>	<p>2000</p>	<p>Ecuaciones tipo Mincer para hombres y mujeres, para medir la diferencia en los salarios que no pueden ser explicados por características personales (teoría del capital humano) ni por determinantes potenciales de demanda laboral.</p>	<p>Gran parte de la brecha salarial se encuentra en las diferencias de calificación de los puestos de trabajo que desarrollan unas y otros, es decir, las mujeres cobran menos que los hombres porque realizan trabajos de menor calificación. La discriminación existe, sin embargo, es relativamente baja en el área urbana, lo cual puede ser el resultado, entre otras cosas, de la creciente participación en la actividad productiva, de una mujer más preparada académicamente. La brecha salarial que aún persiste se localiza en forma importante en el sector manufacturero, típicamente de predominio masculino, y en el de servicios, típicamente de predominio femenino.</p>	<p>México</p>
<p>Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003</p>	<p>María del Pilar Fernández</p>	<p>1997-2003</p>	<p>La estimación fue realizada mediante regresiones por percentiles, a fin de analizar los determinantes en varios puntos de la distribución de salarios y no únicamente la media, como lo han hecho trabajos anteriores. A partir de las ecuaciones de ingresos, se realizó una descomposición de los diferenciales.</p>	<p>Los resultados sugieren que éstos no se explican por las diferencias en características productivas de hombres y mujeres sino por diferencias en las remuneraciones percibidas. Una de las principales razones por las cuales las mujeres en promedio ganan menos que los hombres, es la diferencia en horas trabajadas. Al tener en cuenta el efecto de las horas trabajadas, los diferenciales salariales promedio dejan de ser significativos, pero al analizar con cuidado se observan comportamientos muy disímiles según el punto de la distribución de los ingresos en el que se analice el fenómeno.</p>	<p>Colombia</p>
<p>La desigualdad de género en las crisis económicas</p>	<p>Lina Gálvez 2012 Muñoz, Paula Rodríguez Modroño</p>	<p>2012</p>	<p>Análisis histórico desde la economía feminista de las crisis económicas de los últimos cien años.</p>	<p>De las crisis se sale con una intensificación del trabajo de las mujeres, incluyendo el trabajo remunerado y sobre todo, el no remunerado. Tras la crisis el empleo masculino se recupera siempre antes que el femenino y éste último acaba siempre aún más precarizado que cuando se inicia la crisis. De las crisis se sale con retrocesos en los avances en igualdad conseguidos en épocas de bonanza en lo relativo a la</p>	<p>España</p>

regulación, las políticas de igualdad y las reglas de juego en general.

Evolución de la brecha salarial de género en México	Eva O. Arceo-Gómez Raymundo Campos-Vázquez	1990-2010	Metodología semiparamétrica propuesta por DiNardo, Fortin y Lemieux (1996) para descomponer la brecha en el componente de características observables y el componente de retornos o, en general, de características no observables. Este método permite estimar un contra factual de la distribución salarial completa de los hombres como si éstos tuvieran las características de las mujeres.	Los resultados confirman que la mayor parte de la brecha se explica por diferencias en los retornos, con la excepción de 1990. Sin embargo, cuando sólo se considera áreas urbanas se encuentra que conforme se mueven hacia arriba en la distribución, la brecha se explica más por las diferencias de género en las características de los trabajadores.	México
---	--	-----------	--	--	--------

Anexo 2. Tamaños de muestra, 2011-2017

Modelo	Rubro	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Ocupados	Probit participación femenina								
	Observaciones	9.531	9.220	9.193	9.196	9.184	9.125	8.602	
	Censuradas	4.972	4.845	4.767	4.289	4.745	4.169	4.028	
	No censuradas	4.559	4.375	4.426	4.907	4.439	4.956	4.574	
	Modelo Oaxaca-Blinder								
	Observaciones	12.488	11.998	11.960	12.282	11.772	12.373	11.401	
	Hombres	7.929	7.623	7.534	7.375	7.333	7.417	6.827	
	Mujeres	4.559	4.375	4.426	4.907	4.439	4.956	4.574	
	Asalariados	Modelo Oaxaca-Blinder							
		Observaciones	8.264	8.091	8.087	8.024	8.470	8.586	7.856
Hombres		5.576	5.396	5.410	5.267	5.421	5.528	5.016	
Mujeres		2.688	2.695	2.677	2.757	3.029	3.058	2.840	

Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

Anexo 3. Características de las personas ocupadas, 2011-2016

Característica	2011		2012		2013					
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Total	1.282.754	828.045	2.110.799	1.289.855	851.589	2.141.444	1.261.594	754	2.077.348	
Nivel educativo										
Primaria o menos	41,4	30,4	37,1	39,1	28,9	35,1	38,2	28,1	34,3	
Secundaria incompleta	20,0	18,8	19,5	20,1	17,6	19,1	20,4	16,4	18,8	
Secundaria completa	16,7	18,1	17,3	17,6	18,9	18,1	17,7	20,6	18,9	
Educación superior	21,6	32,4	25,8	22,7	34,3	27,2	23,5	34,8	27,9	
Ignorado	0,3	0,2	0,3	0,6	0,3	0,5	0,2	0,1	0,2	
Condición de aseguramiento										
Sin seguro	17,5	10,8	14,9	17,5	10,5	14,8	16,5	10,6	14,2	
Seguro directo	54,5	54,0	54,3	55,7	56,2	55,9	56,7	55,9	56,4	
Otro	28,0	35,2	30,8	26,8	33,3	29,3	26,8	33,5	29,4	
Ignorado	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Tamaño de la empresa										
Pequeño (menos de 20 empleados)	57,3	62,7	59,4	58,8	60,7	59,5	57,3	61,9	59,1	
Grande (20 empleados o más)	41,9	37,0	40,0	40,4	38,9	39,8	42,4	38,0	40,6	
Ignorado	0,8	0,3	0,6	0,8	0,4	0,7	0,3	0,2	0,3	
Rama de ocupación										
Actividades profesionales y servicios administrativos	7,3	6,8	7,1	8,2	8,3	8,2	8,8	8,7	8,7	
Agropecuario	16,2	3,3	11,2	15,9	3,0	10,9	15,3	2,7	10,3	
Industria manufacturera	13,3	9,4	11,8	12,4	9,2	11,2	12,5	9,7	11,4	
Comercio	18,7	19,3	18,9	18,7	17,6	18,2	17,9	19,6	18,5	
Enseñanza y salud	5,8	17,8	10,5	5,7	18,1	10,6	6,0	17,8	10,7	
Servicio doméstico	0,9	17,7	7,4	0,7	16,5	6,9	0,8	14,9	6,4	
Otros servicios sociales	13,5	17,1	14,9	13,8	18,3	15,5	14,7	17,6	15,8	
Resto de actividades	23,7	8,5	17,8	24,4	8,8	18,3	23,8	9,0	18,0	
Ignorado	0,5	0,1	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	
Sector institucional										
Público	13,5	20,1	16,1	12,4	19,9	15,3	13,4	20,3	16,1	
Privado	86,1	79,7	83,6	87,6	80,0	84,6	86,6	79,7	83,9	
Ignorado	0,4	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Zona de residencia										

Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica

Urbana	72,4	81,3	75,8	72,2	81,7	75,9	72,5	81,1	75,9
Rural	27,6	18,7	24,2	27,8	18,3	24,1	27,5	18,9	24,1
Continúa en la siguiente página.									
Característica	2014			2015			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	1.263.627	792.743	2.056.370	1.232.018	799.952	2.031.970	1.235.324	785.763	2.021.087
Nivel educativo									
Primaria o menos	39,2	27,4	34,6	40,7	28,3	35,8	40,9	30,1	36,6
Secundaria incompleta	20,1	17,2	19,0	20,8	18,8	20,0	21,0	17,6	19,6
Secundaria completa	17,0	19,8	18,1	16,3	18,6	17,2	17,4	19,3	18,1
Educación superior	23,2	35,2	27,8	21,9	34,1	26,7	20,7	32,9	25,5
Ignorado	0,5	0,4	0,5	0,3	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
Condición de aseguramiento									
Sin seguro	16,5	9,9	14,0	18,3	12,0	15,8	18,4	11,8	15,8
Seguro directo	56,0	55,8	55,9	55,3	53,1	54,4	54,7	51,8	53,6
Otro	27,4	34,1	30,0	26,3	34,9	29,7	26,9	36,3	30,6
Ignorado	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Tamaño de la empresa									
Pequeño (menos de 20 empleados)	57,6	62,5	59,5	57,1	63,9	59,8	60,4	66,3	62,7
Grande (20 empleados o más)	39,2	35,4	37,7	41,8	35,5	39,4	39,2	33,5	37,0
Ignorado	3,2	2,2	2,8	1,1	0,5	0,9	0,4	0,2	0,3
Rama de ocupación									
Actividades profesionales y servicios administrativos	8,7	7,1	8,1	9,8	7,4	8,9	9,1	7,3	8,4
Agropecuario	15,0	3,0	10,4	16,4	3,7	11,4	16,6	4,1	11,6
Industria manufacturera	12,8	9,2	11,4	11,4	9,4	10,6	11,0	9,3	10,3
Comercio	17,2	19,6	18,1	17,6	17,1	17,4	18,3	19,0	18,6
Enseñanza y salud	5,9	18,0	10,6	5,5	17,5	10,2	5,2	14,9	9,1
Servicio doméstico	1,2	16,0	6,9	1,3	17,3	7,6	1,5	17,7	7,9
Otros servicios sociales	15,2	18,4	16,4	13,9	19,2	16,0	13,9	18,7	15,8
Resto de actividades	23,9	8,6	18,0	24,1	8,3	17,9	24,2	8,9	18,1
Ignorado	0,3	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Sector institucional									
Público	12,9	21,0	16,0	11,5	18,9	14,4	11,3	17,0	13,6
Privado	86,9	78,9	83,8	88,5	81,1	85,6	88,5	83,0	86,3
Ignorado	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1
Zona de residencia									
Urbana	72,6	80,8	75,8	72,2	79,8	75,2	72,4	79,9	75,4
Rural	27,4	19,2	24,2	27,8	20,2	24,8	27,6	20,1	24,6

Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

Anexo 4. Variables lambda dentro de las ecuaciones de ingreso

Año	Ocupados		Asalariados	
	Mills lambda	Significancia	Mills lambda	Significancia
2011	0,1423		0,312	***
2012	0,1387		0,560	***
2013	0,4362	***	0,501	***
2014	0,3081	***	0,482	***
2015	0,3422	***	0,413	***
2016	0,2210	*	0,253	***
2017	0,0903		0,218	**

Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

Anexo 5. Ajuste de los modelos (R² ajustado) de ecuaciones de ingreso por sexo, 2011-2017

Año	Ocupados			Asalariados		
	Hombres	Mujeres	Combinado	Hombres	Mujeres	Combinado
2011	0,3905	0,4271	0,4030	0,4982	0,5677	0,5313
2012	0,3969	0,4254	0,4071	0,4894	0,5257	0,5132
2013	0,3873	0,4115	0,3960	0,4913	0,5407	0,5211
2014	0,4020	0,4003	0,3985	0,4900	0,5377	0,5146
2015	0,4143	0,4236	0,4147	0,4974	0,5629	0,5274
2016	0,4001	0,4040	0,3990	0,4864	0,5459	0,5120
2017	0,4063	0,4206	0,4107	0,5049	0,5227	0,5202

Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

Anexo 6. Ecuaciones de ingreso por sexo, 2011-2017**Población ocupada**

Característica	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Experiencia	0,008 *	0,009 **	0,006	0,007	0,016 ***	0,014 ***	0,022 ***
Experiencia al cuadrado	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000 ***	0,000 *	0,000 ***
Tenencia de seguro (no asegurado directo)	0,268 ***	0,289 ***	0,301 ***	0,257 ***	0,258 ***	0,308 ***	0,314 ***
Tamaño del establecimiento (Pequeño)	0,143 ***	0,119 ***	0,137 ***	0,129 ***	0,150 ***	0,164 ***	0,131 ***
Sector (público)	-0,254 ***	-0,272 ***	-0,293 ***	-0,266 ***	-0,210 ***	-0,192 ***	-0,260 ***
Jefatura del hogar	0,174 ***	0,157 ***	0,162 ***	0,183 ***	0,191 ***	0,172 ***	0,165 ***
Zona de residencia (rural)	0,043 *	0,026	0,065 ***	0,093 ***	0,056 **	0,051 *	0,018
Región de residencia (resto de regiones)	0,090 ***	0,112 ***	0,080 ***	0,122 ***	0,114 ***	0,106 ***	0,093 ***

Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica

	Años de escolaridad	0,081	***	0,083	***	0,085	***	0,091	***	0,094	***	0,095	***	0,090	***
	Industria manufacturera	0,100	***	0,096	***	0,144	***	0,079	*	0,081	*	0,044		0,091	**
	Comercio	0,078	**	0,080	**	0,154	***	0,034		0,043		0,049		0,038	
	Enseñanza y salud	0,307	***	0,193	***	0,240	***	0,161	***	0,199	***	0,224	***	0,178	***
	Actividades profesionales y servicios administrativos	0,046		0,048		0,110	**	0,119	***	0,013		0,023		0,110	**
	Servicio doméstico	-0,030		0,001		-0,040		0,007		-0,099		-0,015		0,161	*
	Otras actividades sociales	0,124	***	0,123	***	0,151	***	0,118	***	0,099	***	0,177	***	0,109	***
	Resto de actividades	0,070	**	0,077	***	0,094	***	0,027		0,062	*	0,015		0,033	
	Empleador	0,643	***	0,511	***	0,597	***	0,467	***	0,509	***	0,541	***	0,553	***
	Cuenta propia	-0,002		-0,079	***	-0,048		-0,072	**	-0,109	***	-0,044		-0,031	
	Constante	6,227	***	6,200	***	6,181	***	6,220	***	6,085	***	6,043	***	6,152	***
	Experiencia	0,014	***	0,014	***	0,015	**	0,011	*	0,026	***	0,020	***	0,015	***
	Experiencia al cuadrado	0,000	*	0,000	*	0,000	*	0,000		0,000	***	0,000	***	0,000	
	Tenencia de seguro (no asegurado directo)	0,238	***	0,272	***	0,268	***	0,253	***	0,296	***	0,268	***	0,292	***
	Tamaño del establecimiento (Pequeño)	0,146	***	0,133	***	0,147	***	0,116	***	0,129	***	0,186	***	0,114	***
	Sector (público)	-0,287	***	-0,333	***	-0,273	***	-0,222	***	-0,288	***	-0,323	***	-0,301	***
	Jefatura del hogar	0,011		0,001		0,197	***	0,125	**	0,143	***	0,006		0,067	**
	Zona de residencia (rural)	-0,023		0,078	***	0,065	*	0,045		0,044		0,049		0,010	
	Región de residencia (resto de regiones)	0,101	***	0,130	***	0,119	***	0,117	***	0,128	***	0,082	***	0,145	***
	Años de escolaridad	0,088	***	0,080	***	0,111	***	0,101	***	0,106	***	0,093	***	0,087	***
	Industria manufacturera	0,104		-0,063		0,109		0,001		-0,008		-0,052		-0,022	
	Comercio	0,226	***	0,020		0,234	***	0,079		0,195	**	0,097		0,060	
	Enseñanza y salud	0,426	***	0,227	***	0,422	***	0,381	***	0,324	***	0,166	*	0,218	**
	Actividades profesionales y servicios administrativos	0,344	***	0,226	***	0,301	***	0,315	***	0,242	***	0,091		0,235	***
	Servicio doméstico	0,251	***	0,064		0,224	***	0,139	*	0,199	**	0,106		0,105	
	Otras actividades sociales	0,317	***	0,155	**	0,326	***	0,292	***	0,276	***	0,137	*	0,172	**
	Resto de actividades	0,379	***	0,182	*	0,299	**	0,307	***	0,234	**	0,152		0,277	**
	Empleador	0,546	***	0,427	***	0,365	***	0,329	***	0,328	***	0,279	***	0,511	***
	Cuenta propia	-0,061		-0,068		-0,164	***	-0,121	**	-0,085	*	-0,102	*	-0,178	***
Mujeres	Constante	6,002	***	6,161	***	5,374	***	5,707	***	5,561	***	6,129	***	6,244	***

Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec.

Anexo 7.**Descomposición de la brecha de ingresos para hombres y mujeres, 2011-2017****Población ocupada**

Componente	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Grupo 1 (Hombres)	7,279	*** 7,247	*** 7,297	*** 7,377	*** 7,489	*** 7,507	*** 7,533
Grupo 2 (Mujeres)	7,228	*** 7,221	*** 7,067	*** 7,219	*** 7,309	*** 7,362	*** 7,523
Diferencia	0,051	0,025	0,230	*** 0,158	** 0,179	** 0,145	* 0,011
Explicado	-0,189	*** -0,186	*** -0,190	*** -0,185	*** -0,161	*** -0,130	*** -0,126
No explicado	0,239	*** 0,212	** 0,420	*** 0,343	*** 0,340	*** 0,274	*** 0,137
Explicado							
Experiencia	0,026	*** 0,030	*** 0,033	** 0,025	* 0,054	*** 0,034	*** 0,036
Experiencia al cuadrado	-0,017	** -0,018	** -0,024	* -0,020	-0,052	*** -0,020	** -0,025
Tenencia de seguro (no asegurado directo)	0,003	-0,002	0,007	* 0,003	0,012	*** 0,013	*** 0,009
Tamaño del establecimiento (Pequeño)	0,007	*** 0,002	0,008	*** 0,006	** 0,011	*** 0,011	*** 0,008
Sector (público)	-0,026	*** -0,031	*** -0,026	*** -0,024	*** -0,025	*** -0,017	*** -0,025
Jefatura del hogar	0,038	*** 0,032	*** 0,058	*** 0,036	** 0,040	*** 0,028	*** 0,031
Zona de residencia (rural)	-0,002	-0,005	** -0,007	* -0,005	-0,004	-0,003	* -0,001
Región de residencia (resto de regiones)	-0,004	*** -0,006	*** -0,006	*** -0,005	*** -0,007	*** -0,005	*** -0,006
Años de escolaridad	-0,134	*** -0,140	*** -0,170	*** -0,164	*** -0,149	*** -0,130	*** -0,132
Agropecuario	-0,024	*** -0,016	*** -0,050	*** -0,034	*** -0,024	*** -0,009	** -0,010
Industria manufacturera	-0,001	* -0,001	-0,002	* -0,007	*** -0,005	*** -0,001	* -0,001
Comercio	0,000	0,000	0,000	0,003	** 0,000	0,000	-0,001
Enseñanza y salud	-0,027	*** -0,018	*** -0,027	*** -0,027	*** -0,020	*** -0,013	*** -0,013
Actividades profesionales y servicios administrativos	0,000	0,000	0,001	0,003	* 0,002	0,000	0,001
Servicio doméstico	0,001	0,005	0,003	0,008	-0,003	-0,005	-0,003
Otras actividades sociales	-0,002	* -0,003	** -0,006	** -0,007	*** -0,005	** -0,005	*** -0,002
Resto de actividades	-0,004	-0,001	0,010	0,018	0,009	-0,009	* -0,005
Asalariado	0,014	*** 0,011	*** 0,004	0,004	* 0,004	* 0,005	*** 0,009
Empleador	0,014	*** 0,011	*** 0,009	*** 0,007	*** 0,006	*** 0,009	*** 0,007
Cuenta propia	-0,008	*** -0,011	*** -0,006	** -0,006	*** -0,004	** -0,003	-0,009
No explicado							
Experiencia	-0,146	-0,134	-0,230	-0,109	-0,257	-0,144	0,178
Experiencia al cuadrado	0,062	0,060	0,170	0,086	0,204	* 0,089	-0,093

Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica

Tenencia de seguro (no asegurado directo)	0,015		0,009		0,018		0,002		-0,022		0,022		0,012
Tamaño del establecimiento (Pequeño)	-0,001		-0,005		-0,004		0,005		0,010		-0,008		0,007
Sector (público)	0,027		0,049		-0,017		-0,038		0,067		0,109	***	0,034
Jefatura del hogar	0,082	***	0,077	***	-0,024		0,039		0,032		0,082	***	0,047
Zona de residencia (rural)	0,033	*	-0,026		0,000		0,023		0,008		0,001		0,006
Región de residencia (resto de regiones)	-0,006		-0,009		-0,017		0,002		-0,008		0,015		-0,032
Años de escolaridad	-0,064		0,033		-0,217	***	-0,087		-0,106	*	0,026		0,030
Agropecuario	0,015	**	0,001		0,034	*	0,027	*	0,022	*	0,002		0,000
Industria manufacturera	0,015	**	0,017	***	0,018	***	0,022	***	0,025	***	0,011	*	0,014
Comercio	0,003		0,013	*	0,007		0,011	*	-0,003		-0,004		0,003
Enseñanza y salud	0,006		-0,001		-0,003		-0,006		0,000		0,009		0,001
Actividades profesionales y servicios administrativos	-0,007	*	-0,009	**	-0,004		-0,006		-0,009	*	-0,003		-0,006
Servicio doméstico	-0,001		0,001		-0,001		0,000		-0,002	*	0,000		0,009
Otras actividades sociales	-0,006		-0,002		-0,007		-0,010		-0,009		0,013		-0,005
Resto de actividades	-0,003		-0,002		-0,014		-0,029	*	-0,008		-0,003		-0,011
Asalariado	-0,040		-0,020	**	-0,085	**	-0,046		-0,039		-0,085	*	-0,050
Empleador	0,001		0,001		0,006		0,004		0,007	*	0,005	*	-0,001
Cuenta propia	0,002		-0,007		0,000		-0,003		-0,015	*	-0,009		0,015
Constante	0,108		0,039		0,790	***	0,455	**	0,443	**	-0,002		-0,070

Fuente: Elaboración propia con datos de las Enaho del Inec

Población asalariada

Componente	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Grupo 1 (Hombres)	7,360	*** 7,344	*** 7,381	*** 7,470	*** 7,585	*** 7,585	*** 7,620
Grupo 2 (Mujeres)	7,332	*** 7,096	*** 7,225	*** 7,293	*** 7,446	*** 7,572	*** 7,681
Diferencia	0,028	0,247	** 0,156	* 0,176	* 0,140	0,013	-0,061
Explicado	-0,447	*** -0,508	*** -0,491	*** -0,499	*** -0,431	*** -0,386	*** -0,381
No explicado	0,475	*** 0,755	*** 0,647	*** 0,676	*** 0,571	*** 0,400	*** 0,320
Explicado							
Experiencia	0,049	** 0,068	*** 0,080	*** 0,076	*** 0,094	*** 0,104	*** 0,090
Experiencia al cuadrado	-0,032	-0,081	*** -0,079	*** -0,073	*** -0,092	*** -0,088	*** -0,074
Tenencia de seguro (no asegurado directo)	-0,022	*** -0,026	*** -0,020	*** -0,018	*** -0,017	*** -0,017	*** -0,017

Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica

Tamaño del establecimiento (Pequeño)	-0,003	-0,008	***	-0,001	-0,001	0,001	-0,002	-0,001						
Sector (público)	-0,049	***	-0,047	***	-0,047	***	-0,031	***	-0,040	***	-0,036	***	-0,041	***
Jefatura del hogar	0,041	***	0,067	***	0,060	***	0,050	***	0,038	***	0,021	**	0,024	***
Zona de residencia (rural)	-0,009	*	-0,020	***	-0,008	*	-0,004		-0,006	*	-0,004		0,000	
Región de residencia (resto de regiones)	-0,003	*	-0,003	*	-0,005	**	-0,004	*	-0,004	*	-0,003		-0,006	**
Años de escolaridad	-0,356	***	-0,383	***	-0,408	***	-0,408	***	-0,353	***	-0,332	***	-0,328	***
Sector agropecuario	-0,033	***	-0,035	***	-0,030	***	-0,043	***	-0,019	***	-0,015	**	-0,018	***
Industria manufacturera	-0,001		-0,002		0,000		-0,002		-0,001		-0,001		-0,002	
Comercio	0,001		0,001		0,001		0,002		-0,001		0,000		-0,001	
Enseñanza y salud	-0,031	***	-0,033	***	-0,029	***	-0,037	***	-0,025	***	-0,014	**	-0,011	
Actividades profesionales y servicios administrativos	0,000		-0,001		0,000		0,001		0,000		0,000		0,000	
Otras actividades sociales	-0,009	***	-0,010	***	-0,011	***	-0,013	***	-0,012	***	-0,008	***	-0,008	**
Resto de actividades	0,010		0,005		0,005		0,007		0,004		0,008		0,012	
No explicado														
Experiencia	-0,128		-0,160		-0,307	*	-0,201		-0,310	*	-0,370	**	-0,089	
Experiencia al cuadrado	0,077		0,239	**	0,282	***	0,194	*	0,250	***	0,271	**	0,072	
Tenencia de seguro (no asegurado directo)	0,017		0,024		0,049		0,006		-0,007		0,031		0,036	
Tamaño del establecimiento (Pequeño)	0,000		-0,019		0,009		0,010		0,027		-0,009		0,002	
Sector (público)	0,009		0,007		-0,034		-0,068	*	0,040		0,053		0,001	
Jefatura del hogar	0,014		-0,067	*	-0,058	*	-0,018		0,006		0,028		0,028	
Zona de residencia (rural)	0,006		-0,037	**	-0,005		0,018		-0,006		0,002		0,025	
Región de residencia (resto de regiones)	-0,005		-0,021		-0,002		0,016		0,010		0,019		0,008	
Años de escolaridad	-0,353	***	-0,390	***	-0,497	***	-0,449	***	-0,431	***	-0,305	***	-0,327	***
Sector agropecuario	0,021		0,024	*	0,019		0,038	***	0,016	*	0,003		0,016	
Industria manufacturera	0,007		0,009		0,003		0,004		0,004		0,003		0,007	
Comercio	0,001		0,005		0,011	*	0,010	*	0,000		-0,001		-0,003	
Enseñanza y salud	0,006		-0,001		-0,001		-0,005		0,001		0,007	*	0,004	

Discriminación salarial por motivo de género en Costa Rica

Actividades profesionales y servicios administrativos	-0,006	*	-0,007	**	-0,003		-0,007	*	-0,007	*	-0,005		-0,006	
Otras actividades sociales	-0,006		-0,005		-0,014	*	-0,009		-0,005		0,010		0,004	
Resto de actividades	-0,017		-0,009		-0,011		-0,014		-0,008		-0,022	*	-0,026	**
Constante	0,831	***	1,163	***	1,207	***	1,149	***	0,990	***	0,686	***	0,568	**