

LA LUCHA CONTRA LA
**BRECHA DE GÉNERO
SALARIAL EN TIEMPOS DE
PANDEMIA**

Un análisis para el caso peruano

FECHA DE RECEPCIÓN:

----- DE 2021

FECHA DE ACEPTACIÓN:

----- DE 2021

PÁGINAS 149 - 165

ECONÓMICA | AÑO 8 - EDICIÓN XIII - NOVIEMBRE

LA LUCHA CONTRA LA BRECHA DE GÉNERO SALARIAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Un análisis para el caso peruano

Equipo de Investigaciones y Publicaciones de Women in Economics Perú¹

RESUMEN

Esta investigación busca visibilizar los cambios que produjo la crisis sanitaria en la brecha salarial de género en el Perú. Para ello, se utilizó una base pool de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015–2020. Respecto a la metodología, se aplicó la descomposición del salario de Oaxaca–Blinder. Dicho modelo explica las diferencias en los determinantes laborales, dividiendo la diferencia salarial entre dos grupos con características distintas en productividad, educación o experiencia laboral. Los resultados finales nos muestran que la llegada de la pandemia al Perú significó un retroceso en los avances de la igualdad salarial, en materia de género.

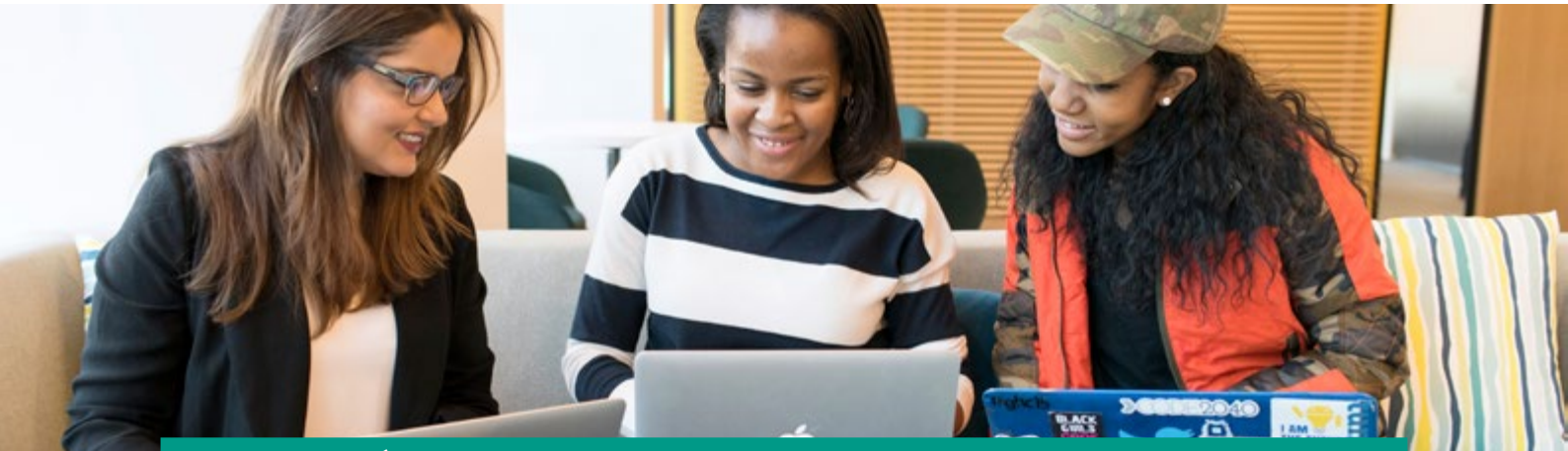
Palabras claves: COVID-19, desigualdad salarial, género, empleo, discriminación.

ABSTRACT

This research seeks to make visible the changes produced by the health crisis in the gender wage gap in Peru. For this purpose, a pool data was used from the National Household Survey (ENAH), 2015–2020. Regarding the methodology, the Oaxaca–Blinder wage decomposition was applied. This model explains the differences in labour determinants, dividing the wage gap between two groups with different characteristics in productivity, education or work experience. The final results show that the arrival of the pandemic in Peru meant a setback in the progress of gender wage equality.

Key words: COVID-19, wage equality, gender, employment, discrimination.

¹ **Mariluz Carlosviza**, Estudiante de Economía en PUCP, mariluz.carlosviza@pucp.edu.pe; **Ilenia Tito Collantes**, Estudiante de Economía en PUCP, a20191894@pucp.edu.pe; **Belén Agurto**, Practicante Profesional en Indecopi, agurtoruizangiebelen@gmail.com; **Daniela Bresciani Andaluz**, Asistente de Investigación en el CIUP, adbresci@gmail.com; **Katherine Cunyas Torres**, Wealth Advisor Associate en Morgan Stanley, kctorres@bu.edu; **Gabriela Huamani Avalos**, Coordinadora del Proyecto SHARE-HCAP Francia en la Universidad Paris-Dauphine, lghuamani@pucp.edu.pe; **Fiorella Perez** (Edición), Estudiante de Economía en San Marcos, carmen.perez10@unmsm.edu.pe y **Leidy Góngora Ruiz**, Asistente de Investigación en Temas de Desarrollo Regional, lgongora@pucp.edu.pe.



INTRODUCCIÓN

Hasta el 2018, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reportó que América Latina y el Caribe (ALC) ha experimentado en las últimas décadas una mayor participación de la mujer en el ámbito laboral; sin embargo, también indicó que el factor que mantenía la brecha en 25% era la dependencia económica de las mujeres hacia los hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Así como la ausencia de ingresos propios, existen otros componentes que mantienen a las mujeres en una posición de vulnerabilidad en el mercado laboral como el trabajo doméstico no remunerado y los empleos informales que impiden la eliminación de las brechas en los ingresos.

En cuanto a la brecha salarial en ALC entre 2005 y 2015, se experimentó una disminución de 6 puntos porcentuales debido a las distintas políticas que empezaron a implementarse y practicarse en los países de la región. En esta línea, el Perú promulgó de la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2007), la cual busca establecer el ejercicio de los derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía para ambos sexos. Posteriormente, en el 2017 se aprueba la Ley N°30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”. A pesar de que las leyes incorporan el principio de *igual salario por trabajo de igual valor*, estas no han logrado realizar una reducción sustancial de la brecha salarial en el país, pues, a pesar de la existencia de un salario mínimo en el Perú, este no incluye al trabajo doméstico, que es en sí una ocupación atribuida a las mujeres.

De acuerdo al informe de la OIT, la brecha en horas de trabajo a la semana pasó de 25.5% en el 2010 a 14% en el 2016. No obstante, las brechas en el salario mensual no estiman adecuadamente esa discriminación salarial por género, pues la disparidad de los ingresos mensuales responde a que en promedio las mujeres trabajan de forma asalariada menos horas que los hombres; por ello, es preferible medir la brecha salarial por hora. De acuerdo a esta metodología, en el Perú hubo una disminución de 13.9% a 9.2%, cuya variación no se sobreestima a comparación de la metodología anterior; por lo tanto, las brechas han experimentado cierta reducción.

Por otro lado, en el contexto de la pandemia, es razonable que se examine el comportamiento de estas brechas. Respecto a este punto, el Foro Económico Mundial (2021) en su índice de brecha de género ubica al Perú en el ranking 62 de 156 países. En el subíndice de participación

económica y oportunidades se ubica en el puesto 109, en el de nivel de educación alcanzada, puesto 95; salud y supervivencia, 125; y, finalmente, políticas de empoderamiento, puesto 43. Estos indicadores muestran que el Perú está progresando en la disminución de las diferencias salariales entre hombre y mujeres; sin embargo, se requiere literatura empírica al respecto que evidencie correctamente las razones que expliquen el comportamiento de estas brechas.

Dado este vacío, el objetivo principal de este artículo es analizar las brechas de género salariales en el Perú en el contexto de COVID-19. Para ello, se aplica el modelo de Oaxaca-Blinder con el fin de explicar las diferencias en los determinantes laborales. El modelo divide la diferencia salarial entre dos grupos con características distintas en productividad, educación o experiencia laboral. Finalmente, el trabajo se organiza en cuatro partes, (i) Literatura empírica sobre las brechas de género que utilizan la metodología de Oaxaca-Blinder. (ii) Metodología. (iii) Análisis de resultados y (iv) Conclusiones y recomendaciones de política.

REVISIÓN DE LITERATURA

A pesar de los grandes avances alcanzados en materia de desigualdades salariales, aún persisten las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres. En primer lugar, los rasgos culturales y la historia explican en gran medida la incidencia de esta brecha. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017), señala que las brechas salariales se deben a las distintas responsabilidades impuestas socialmente a los individuos de acuerdo a su género. Así, el rol de proveedor económico del hombre y las actividades caseras de la mujer es, en primera instancia, lo que justifica la brecha. Ciertamente, lo que la refuerza es la revalorización de los roles del hombre a diferencia de las actividades realizadas por las mujeres; de esta manera, se naturaliza el desempeño de las distintas ocupaciones por un género determinado.

No obstante, resulta adecuado abordar el problema desde un enfoque multidimensional y multicausal; es decir, a pesar de la variedad de factores que podrían favorecer la persistencia de la brecha salarial, estos se intensifican estableciendo una relación de círculo vicioso. De acuerdo a la American Association of University Women (2018), los niveles de educación, etnicidad, edad, discapacidad, orientación sexual e identidad de género son factores importantes que afectan la brecha salarial en las mujeres. Por ejemplo, a pesar de que las personas con discapacidad ganen muchos menos que las personas sin discapacidad, el salario medio de las mujeres con discapacidad es el 72% del salario de los hombres con discapacidad. Esto evidencia la complejidad del problema y la existencia de ciertas variables que no están siendo estudiadas y consideradas para la reducción de estas brechas

Por ende, esta investigación considera a la brecha salarial como la suma entre dos términos: (1) en cuánto excedería hipotéticamente el salario entre un hombre y una mujer si las características individuales y profesionales de los hombres y mujeres fueran remuneradas de la misma forma, y (2) la disparidad entre el promedio salarial femenino hipotético si hubiera

remuneración igual entre ambos sexos, y el promedio salarial femenino real. Se explica que el primer término refleja la parte de la brecha salarial como resultado de las diferencias en características o productividad entre hombres y mujeres, mientras que el segundo término refleja la brecha que las variables no han podido explicar, por lo que existen otros factores no observables involucradas en la brecha salarial como la discriminación.

Esta investigación propone realizar la descomposición de Oaxaca-Blinder. Dentro de la literatura empírica que utiliza este modelo, se encuentra un estudio realizado por Mysíková (2012), cuyo objetivo era cuantificar la estructura de las brechas de género salariales en República Checa, Hungría, Polonia y Eslovaquia. Para realizar este análisis utiliza el método de Oaxaca-Blinder, argumentando que este permite descomponer la brecha salarial observada, tal que se cuantifique el componente de la brecha explicado por variables observables y el componente que no puede ser observado con dichas variables.

Luego del análisis, el estudio halla un impacto relativamente bajo de las diferencias observables entre hombres y mujeres sobre la brecha salarial, para todos los países analizados. Esto implica que las brechas salariales no se deben solamente a que los hombres tengan características sistemáticamente mejores que las mujeres, sino que las características no observables son las que predominan en la brecha salarial. Estos resultados no son únicos, ya que Bonacini et. al (2021) llega a una conclusión similar utilizando datos de Italia. También utiliza el método de Oaxaca-Blinder, y llega a la conclusión de que las características observadas representan solo el 22% de la brecha salarial total, mientras que el resto de la brecha se atribuye a variables no observables como la discriminación.

En el último informe presentado por el Foro Económico Mundial (2021) sobre desigualdad de género, respecto a la participación económica y oportunidades, el Perú tiene un puntaje 0.515 de 1 donde el máximo puntaje significa paridad hasta el 2020. Dicho de otro modo, se cuenta con un 52% de desigualdad salarial por trabajo similar. Es decir, a pesar de los avances que se han logrado en el tema, la brecha salarial persiste. Es en este punto donde se requiere un análisis específico actualizado sobre las brechas salariales, más aún en este contexto de pandemia por COVID-19 donde las distintas políticas que se han impartido para contrarrestar el efecto de contagio han afectado el comportamiento de variables e indicadores económicos, sociales y culturales.

Se han realizado estudios en otros países sobre cómo la brecha salarial de género ha cambiado con el inicio de la pandemia. El estudio de Tverdostup (2021) se realizó en Estonia y su objetivo fue investigar la dinámica y las causas de las brechas de género en empleo, salarios y horas de trabajo durante la pandemia. El estudio encontró que el aumento en las disparidades entre género durante la pandemia está relacionado con una gran reducción en el empleo y horas de trabajo de las mujeres. Además, que los perjuicios del mercado de trabajo son especialmente hacia las mujeres con hijos pequeños o empleadas en industrias muy afectadas por la pandemia. Cabe resaltar que la expansión en la brecha salarial se diluye en aquellas mujeres más propensas a trabajar desde casa y con mejor educación.

Por otro lado, Ramos & Bolívar (2020) realizan un análisis gráfico de datos en Colombia para estudiar el impacto de la crisis del COVID-19 para la mujer y su rol en el mercado laboral colombiano. Se obtuvieron dos resultados relevantes. Uno de ellos, relacionado con la brecha de empleo, indica que, si bien el empleo disminuyó para ambos sexos, esta disminución es mayor para las mujeres. Además, respecto a las brechas salariales, se podía percibir una disminución de esta brecha a inicios de 2020, pero con la llegada de la pandemia volvió a ampliarse en los grupos de menores ingresos.

Asimismo, Doorley (2021) investigó el efecto de la pandemia sobre la brecha de género de ingresos en Irlanda y concluyó que la brecha de empleo entre hombres y mujeres disminuye con la pandemia. Sin embargo, la brecha en el salario por hora entre hombres y mujeres, que venía siendo bastante pequeña, aumentó durante este periodo. Dada la reducción de la brecha de empleo y el aumento de la brecha salarial, el resultado final fue una brecha de ingresos relativamente constante, que se mantuvo alrededor de 40-41% durante toda la pandemia.

A pesar de la existencia de estas investigaciones, es necesario un estudio para países de ingresos medios como el Perú y que explore cómo se comportaron estas brechas en contexto de pandemia. Cabe resaltar que el tema es importante porque agrega un análisis descompuesto de las diferencias salariales que se han visto afectadas con la aparición de la COVID-1

DATOS Y METODOLOGÍA

DATOS

Para la realización de este artículo, se ha utilizado la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de los años 2015-2020. Esta encuesta tiene como finalidad efectuar el seguimiento de los indicadores sobre las condiciones de vida de los hogares de manera representativa. La población de análisis para nuestro estudio toma en cuenta todos los hombres y mujeres clasificados dentro de la población económicamente activa ocupada (PEA). De este modo, se obtienen variables de control relativos a las características del individuo, como sexo, edad, estado civil, acceso a servicios de salud, entre otros; y características de los hogares como el área de residencia y gastos.

MODELO DE OAXACA

Una metodología que se utiliza con frecuencia para estudiar los resultados del mercado laboral por grupos (sexo, raza, etc.) es descomponer las diferencias medias en logaritmos de salarios basados en modelos de regresión lineal de una manera contrafactual. El procedimiento se conoce en la literatura como la descomposición Blinder-Oaxaca. Este modelo divide la diferencia salarial entre dos grupos en una parte que se “explica” que

por las diferencias de grupo en las características de productividad, como la educación o la experiencia laboral, y una parte residual que no puede explicarse por tales diferencias en los determinantes salariales. Esta parte “inexplicable” se utiliza a menudo como una medida de discriminación, pero también subsume los efectos de las diferencias de grupo en predictores no observados. La mayoría de las aplicaciones de la técnica se pueden encontrar en el mercado laboral y en la literatura sobre discriminación.

Podemos ejemplificar el modelo de Oaxaca de la siguiente manera: Se dan dos grupos, A y B ; una variable de resultado, Y ; y un conjunto de predictores.

Para esta investigación en particular, se dividirá la población en dos, un grupo de hombres (A) y un grupo de mujeres (B), los salarios (expresados en logaritmos) como la variable de resultado y los indicadores de capital humano como la educación y la experiencia laboral como predictores. La brecha resulta de la diferencia media del resultado:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) \quad (2)$$

Donde $E(Y)$, denota el valor esperado de la variable de resultado, la cual explica las diferencias de grupo en los predictores.

La metodología Oaxaca–Blinder ha sido utilizada por otros estudios que también buscan analizar la brecha salarial de género. Esta se basa en la función de ingresos de Mincer, un modelo de una sola ecuación que explica los ingresos salariales en función de la escolaridad y la experiencia. La ecuación de Mincer se ha examinado en muchos conjuntos de datos. Normalmente, el logaritmo de los ingresos se modela como la suma de los años de educación y una función cuadrática de “años de experiencia potencial”, como observamos a continuación.

$$\ln(w) = f(s, x) = \ln(w_0) + p * s + b_1 * x + b_2 * x^2 \quad (1)$$

Donde las variables tienen los siguientes significados: w es el salario, w_0 es la intercepción cuando el salario es igual a cero (ganancias para alguien sin educación ni experiencia); s son los años de escolaridad, x son los años de experiencia en el mercado laboral. Los parámetros p , b_1 , b_2 pueden ser interpretados como las ganancias o retornos de la educación y experiencia, respectivamente.

Esta investigación aplica ambos modelos con el propósito de indagar el efecto pandemia sobre estas brechas entre los años 2015–2020. Además, añade una variable dummy “covid”, la cual tendrá el valor “1” para el año 2020 y “0” para el resto de años.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Después de aplicar una regresión en base al modelo de Oaxaca-Blinde, se obtuvieron los siguientes resultados. La tabla 1 muestra que las variables sexo y número de adultos mayores a 60 por hogar son significativas al 0.01% y con coeficiente negativo para todos los años analizados, es decir, tienen una gran significancia en la determinación de los salarios de la PEA (Población Económicamente Activa) ocupada y de manera diferenciada dependiendo de si la persona es hombre o mujer y si tiene adultos mayores en su hogar o no.

Asimismo, la variable área que comprende lo rural y urbano no es significativa, sino solo para el año 2016 al 0.05 por ciento; no obstante, la variable área geográfica, que comprende Lima metropolitana, rural y el resto de la zona urbana, sí resulta ser significativa al 0.01 por ciento para casi todos los años con excepción del año 2018 y 2020.

En esta misma línea, la variable dominio geográfico que comprende: costa rural, costa urbana, sierra rural, sierra urbana, selva rural, selva urbana y Lima metropolitana es significativa al 0.01% para todos los años excepto para el año 2020, en el que resulta que no es significativo.

TABLA 1: RESULTADO DE LAS REGRESIONES PERIODO 2015- 2020						
VARIABLES	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mujer	-0.480***	-0.470***	-0.419***	-0.418***	-0.360***	-0.372***
	-0,0256	-0,0244	-0,0231	-0,0234	-0,0246	-0,0346
Rural	-0,0501	-0.140*	0,0789	-0,0233	-0,0923	-0,0124
	-0,0927	-0,0824	-0,0783	-0,086	-0,0845	-0,117
Zona	-0.210***	-0.397***	-0.187***	-0.141*	-0.187***	-0.170*
	-0,0752	-0,0653	-0,0646	-0,0724	-0,0675	-0,0946
dom02	-0.0293***	-0.0382***	-0.0214***	-0.0309***	-0.0301***	-0,018
	-0,00917	-0,00888	-0,00803	-0,00798	-0,00864	-0,0117
Pobreza	-0.108***	-0,0437	-0,0358	0,00192	0.0961***	0,0744
	-0,0308	-0,0292	-0,0281	-0,0288	-0,0311	-0,0463
Miembros por Hogar	0.0326***	0.0179*	0,00593	0.0319***	0,00291	0,0156
	-0,011	-0,0104	-0,0103	-0,0104	-0,0112	-0,0182
Quintil por hogar	0.124***	0.151***	0.165***	0.0734***	0.137***	0.147***
	-0,0222	-0,0209	-0,021	-0,02	-0,0211	-0,0302
Quintil por individuos	0.322***	0.304***	0.292***	0.411***	0.369***	0.373***
	-0,0198	-0,0181	-0,0176	-0,0167	-0,0174	-0,0278

VARIABLES	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nivel Educativo	0,0146	0,0154	0,00835	-0,00108	0,00369	0,0133
	-0,0105	-0,00973	-0,009	-0,00892	-0,00955	-0,0146
Lengua Materna	0.100***	0.0774***	0.103***	0.0821***	0.0947***	0.114***
	-0,0249	-0,0236	-0,0224	-0,0232	-0,0242	-0,0343
Analfabeto	0,0272	0,0479	0,0393	0,0494	0,0377	0.0925**
	-0,0333	-0,032	-0,0298	-0,0304	-0,031	-0,0448
Seguro de Salud	-0.0875***	-0.120***	-0.107***	-0.117***	-0.0754**	-0.114***
	-0,0282	-0,0277	-0,0266	-0,0266	-0,0294	-0,0438
Discapitados por Hogar	0,0247	0.0548**	0,00273	0.107***	0.0589**	0.103***
	-0,0278	-0,0251	-0,0228	-0,0227	-0,0247	-0,037
Enfermos crónicos por Hogar	-0.0285**	-0.0533***	0,00404	-0.0272**	-0.0333***	-0,0131
	-0,0132	-0,0124	-0,0116	-0,0126	-0,0125	-0,0179
Mayores de 60 años por Hogar	-0.103***	-0.106***	-0.0952***	-0.139***	-0.177***	-0.113***
	-0,0292	-0,0284	-0,0263	-0,0278	-0,0288	-0,0395
Menores de 5 años por Hogar	0,0403	0.0838***	0.0711**	0.0900***	0.106***	0,0346
	-0,0326	-0,0315	-0,0307	-0,0315	-0,0334	-0,0485
Edad²	-0.000230***	-0.000148***	-0.000143***	-0.000106**	-8,52E-06	1,58E-05
	-4,26E-05	-4,09E-05	-3,86E-05	-4,39E-05	-4,54E-05	-6,28E-05
Constante	0,126	1.019***	0,297	0,353	0.770***	0,236
	-0,294	-0,272	-0,264	-0,283	-0,289	-0,394

Nota: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- ENAHO. Elaboración propia.

Por otro lado, la variable estudios que comprende los años de educación siendo 16 el número de años de una persona con formación profesional, es no significativa para la endógena en ningún año en análisis, de acuerdo a la regresión de Mincer. Finalmente, las variables número de miembros por hogar, pobreza, cantidad de personas con enfermedades crónicas dentro del hogar, y número de niños menores a 5 niños dentro del hogar no son significativos para el año 2020.

TABLA 2: RESULTADO DE LA REGRESIÓN MINCER

VARIABLES	OLS-AMBOS	OLS-MUJER	OLS-HOMBRE
Covid	-0.152*** (0.0176)	-0.0845*** (0.0262)	-0.245*** (0.0236)
Mujer	-0.421*** (0.0104)		
Edad	0.00563*** (0.00194)	-0.00193 (0.00312)	0.0144*** (0.00244)
Rural	-0.0398 (0.0361)	-0.136** (0.0559)	0.0963* (0.0510)
Zona	-0.213*** (0.0294)	-0.394*** (0.0469)	0.0172 (0.0415)
dom02	-0.0289*** (0.00363)	-0.0411*** (0.00572)	-0.0153*** (0.00463)
Pobreza	-0.0148 (0.0128)	0.00928 (0.0187)	-0.0137 (0.0165)
Miembros por Hogar	0.0168*** (0.00459)	0.0356*** (0.00680)	0.00103 (0.00596)
Quintil por hogar	0.132*** (0.00897)	0.0212 (0.0130)	0.258*** (0.0119)
Quintil por individuos	0.345*** (0.00765)	0.340*** (0.0113)	0.353*** (0.0104)
Nivel Educativo	0.0101** (0.00409)	0.0106 (0.00646)	0.00996* (0.00522)
Lengua Materna	0.0923*** (0.0101)	0.0684*** (0.0150)	0.105*** (0.0136)
Analfabeto	0.0409*** (0.0134)	0.0321 (0.0200)	0.0947*** (0.0184)
Seguro de Salud	-0.0922*** (0.0120)	-0.0975*** (0.0189)	-0.0713*** (0.0152)
Discapacitados por Hogar	0.0656*** (0.0105)	0.0877*** (0.0153)	0.0455*** (0.0139)

VARIABLES	OLS-AMBOS	OLS-MUJER	OLS-HOMBRE
Enfermos crónicos por Hogar	-0.0273*** (0.00534)	-0.0186** (0.00812)	-0.0291*** (0.00700)
Mayores de 60 años por Hogar	-0.127*** (0.0120)	-0.0987*** (0.0183)	-0.160*** (0.0162)
Menores de 5 años por Hogar	0.0737*** (0.0137)	0.0549*** (0.0208)	0.0806*** (0.0181)
Edad²	-0.000122*** (1.82e-05)	-4.12e-05 (2.74e-05)	-0.000215*** (2.36e-05)
Constante	0.446*** (0.119)	0.888*** (0.188)	-0.663*** (0.162)

Nota: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- ENAHO. Elaboración propia.

Según la Tabla 2, donde se muestran los resultados de la ecuación de Mincer de manera desagregada en cuanto a género (hombre y mujer), se puede observar que la variable COVID, la cual se representa con 0 para los años pre pandemia y 1 para el año 2020, es significativa tanto para mujeres como para hombres al 0.01% con un coeficiente mayor para las mujeres que pertenecen a la PEA ocupada respecto a los hombres pertenecientes a la fuerza laboral. Con esto, se puede decir que las restricciones de medida sanitaria impuestas por el gobierno peruano ha afectado tanto a la fuerza laboral femenina como masculina; sin embargo, los coeficientes diferenciados harían notar un impacto divergente para mujeres de la PEA ocupada durante el periodo de Covid-19.

Por otro lado, la edad, edad al cuadrado y quintil por hogar es muy significativa para hombres, pero no para los salarios de las mujeres de la PEA ocupada. En la misma línea, las variables área geográfica y miembros por hogar son muy significativas en la determinación de los salarios de las mujeres, pero no para los salarios percibidos por los hombres.

En adición a ello, se observa que la variable que indica alfabetismo es significativa para hombres; sin embargo, no lo es para mujeres en la determinación de sus salarios.

Por último, la significancia para los salarios tanto de hombres como de mujeres de las variables número de niños menores de 5 años, mayores de 60 años, cantidad de personas con enfermedad crónica y discapacitados por hogar es la misma, la cual es al 0.01 %.

RESULTADOS DE LA DESCOMPOSICIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES POR EL MÉTODO DE OAXACA BLINDER

TABLA 3: RESULTADOS DE LA DESCOMPOSICIÓN DE VARIABLES (%)				
Variable	Atributo	Dotación	Coeficiente	
Covid	1.3	-0.0	1.3	
edad	-91.5	0.0	-91.6	
Área	-8.6	-1.9	-6.7	
Zona	-104.5	6.3	-110.8	
dom02	-8.9	1.2	-10.1	
Pobreza	0.8	-0.1	0.8	
Miembros por Hogar	12.1	-1.3	13.3	
Quintil por hogar	-48.5	0.4	-48.9	
Quintil por individuos	8.3	11.0	-2.7	
Nivel Educativo	-0.6	-0.7	0.1	
Lengua Materna	-2.2	-0.3	-1.9	
Analfabeto	-5.3	-0.6	-4.6	
seguro	-2.5	-0.4	-2.0	
Discapacitados por Hogar	0.9	0.0	1.0	
Enfermos crónicos por Hogar	1.4	0.0	1.4	
Mayores de 60 años por Hogar	9.7	0.0	9.7	
Menores de 5 años por Hogar	-3.5	-0.2	-3.3	
Edad ²	59.3	0.3	59.0	
Subtotal	-182.3	13.6	-195.9	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- ENAHO. Elaboración propia.

TABLA 4: RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA DESCOMPOSICIÓN (%)	
Importe atribuible:	-182.3
- debido a las dotaciones (E):	13.6
- debido a los coeficientes (C):	-195.9
Coefficiente de desplazamiento (U):	155.1
Diferencial bruto (R) E+C+U:	-27.2
Ajuste Diferencial (D) C+U:	-40.8
Dotaciones en % del total (E/R):	-50.1
Discriminación en % del total (D/R):	150.1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- ENAHO. Elaboración propia.

Al comparar los resultados de las regresiones desagregadas por género (hombre y mujer) mediante el método de Oaxaca Blinder, se muestra de manera evidente que los trabajadores ocupados hombres tienen constantes más altas y, a su vez, esto se refleja en la ventaja del 155.1% en el coeficiente de desplazamiento (U) con respecto al salario de las mujeres, tal y como se muestra en la tabla 6. Los trabajadores ocupados hombres también presentan mayores rendimientos (mayor ingreso) por edad, área geográfica, quintiles de hogar, quintiles de ingreso, por contar con seguro de salud, años de estudios y alfabetización. Sin embargo, eso no ocurre por el nivel de pobreza, dominio geográfico, lengua materna, variación en la cantidad de miembros del hogar, cantidad de personas discapacitadas o con enfermedades crónicas en el hogar, variación en la cantidad de niños menores de 5 años y personas mayores de 60 años en el hogar.

Referente a la tabla 6, existe una alta diferencia en las dotaciones entre los dos grupos, algo evidente a partir de la comparación en los resultados; en este sentido, el nivel de diferencias grupales se refleja en la cifra de E (13.6%). Por otro lado, se observa que existe una diferencia en las dotaciones para ambos grupos de trabajadores, tal como los muestran el diferencial bruto (-27.2%) y el diferencial ajustado (-40.8%). Por lo tanto, de acuerdo a Blinder Oaxaca (1973) se colige que gran parte de la diferencia de salarios (150.1%), la cual representa los factores no explicados de esta diferenciación, se podría deber a la discriminación de género. Esto se evidencia en la diferencia del coeficiente de cambio U que toma el valor de 155.1% y las diferencias en cómo se recompensan las dotaciones (C). Es decir, que el solo hecho de ser mujer estaría condicionando el percibir salarios diferenciados ante los trabajadores hombres, a pesar de que ambos tengan las mismas dotaciones.

CONCLUSIONES

La existencia de la brecha salarial de género es indudable y se presenta en diversos países, así como en distintas magnitudes. El presente artículo se concentra en la discusión de esta temática y en cómo se ha comportado esta brecha en el contexto de la pandemia. Además, se refuerza el hecho de que las brechas entre hombres y mujeres en los salarios son un “círculo vicioso”, porque son muchas las variables involucradas que bloquean los esfuerzos para acabar de manera eficiente con estas disparidades. Como bien se ha analizado en este trabajo, la variable educación, ya sea por acceso a ella o la obtención de menores grados de educación; sumadas a las condiciones de vivienda de la mayoría de mujeres y todas las variantes que involucran padecer una situación de pobreza, influye en la probabilidad de tener mejor capital humano. En consecuencia, se les dificulta a este grupo específico obtener una remuneración equivalente al valor de su trabajo. Más aún, el covid ha sido un factor importante que ha afectado de distintas maneras las brechas salariales, debido a las políticas que se aplicaron para reducir su impacto sin considerar la vulnerabilidad de las mujeres ni las diferencias de responsabilidades entre hombres y mujeres.

De acuerdo al objetivo de este artículo, se encontró que la pandemia ha tenido un efecto significativo sobre los salarios diferenciados. Respondiendo a la pregunta de investigación, esto se interpreta como un retroceso a los intentos de reducción de esta brecha a lo largo de los años anteriores a la pandemia. Asimismo, estas diferencias en salario se explican en mayor medida por la discriminación de género, en el cual la pandemia ha sido relevante en el modelo (ecuación de Mincer) aplicado para explicar esta ampliación de brecha en salarios. Cabe resaltar algunas variables importantes relacionadas con estas brechas, como el nivel de educación, el área de residencia y algunas características del hogar que intensifican el hecho de que las mujeres estén condicionadas a una remuneración menor a la de un hombre.

Finalmente, una limitación de este artículo se encuentra en que no se realizó una evaluación desagregada por departamentos o por otras unidades como a nivel provincial y distrital, ya que muchas de las medidas de confinamiento se ejecutaron dependiendo de estas unidades de análisis. Asimismo, se reconoce que un estudio con datos panel hubiera tratado ciertos problemas de endogeneidad. Por lo que se recomienda que en futuras investigaciones se consideren estos aspectos.

ANEXOS

ANEXO A1: DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE		CATEGORÍA	MÓDULO
Salario	salario	ln (salario)	Módulo 05: Empleo e Ingresos
Covid	pandemia	<ul style="list-style-type: none"> 0=pre-pandemia 1=pandemia 	
Sexo	Sexo_	<ul style="list-style-type: none"> 0=Hombre 1=Mujer 	
Edad	edad	14- 98 años	
Área	area	<ul style="list-style-type: none"> Rural Urbano 	
Área Geográfica	areag	<ul style="list-style-type: none"> Lima_Metro Resto_Urbano Rural 	
Dominio Geográfico	dom02	<ul style="list-style-type: none"> Costa_Urbano Costa_rural Sierra_urbana Sierra_rural Selva_urbana Selva_rural Lima_Metropolitana 	
Pobreza	poverty	No Pobre Pobre	Módulo 34: Sumarias
Miembros del hogar	mieperho	1-21 miembros del hogar	
Quintil Ingreso por hogar	quintil_hog	1-5 quintil ingreso hogar	
Quintil Ingreso por persona	quintil_pc	1-5 quintil ingreso por persona	
Años de escolaridad	estudios	0-18 años de escolaridad	Módulo 03: Educación
Lengua Materna	lengmaterna	<ul style="list-style-type: none"> No castellano Castellano 	
Analfabeto	analfabeto	<ul style="list-style-type: none"> 0= No sabe leer y escribir 1= Sabe leer y escribir 	
Seguro de Salud (SIS)	seguro	0=No cuenta con seguro de salud 1=Si cuenta con seguro de salud	Módulo 04: Salud
Discapacidad en el hogar	discapacidad_hogar	0-16 miembros del hogar con discapacidad	
Crónico en el hogar	cronico_hogar	0-11 miembros del hogar con enfermedad crónica	
Menores de 5 años en el hogar	num_mayores_60	0 adultos mayores 1 a 4 adultos mayores 5 a más adultos mayores	Módulo 02: Características de los miembros del hogar
Mayores de 60 años en el hogar	num_menores_5	0 niños 1 a 3 niños 4 a más niños	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- ENAHO. Elaboración propia.

ANEXO A2: COEFICIENTES, MEDIAS Y PREDICCIONES PARA EL MODELO DE MUJERES.

Variable	Coefficiente	Media	Predicción
Covid	-0.084	0.084	-0.007
Mujer	0.000	0.000	0.000
edad	-0.002	55.683	-0.107
Área	-0.136	0.429	-0.058
Zona	-0.394	2.533	-0.999
dom02	-0.041	3.628	-0.149
Pobreza	0.009	0.269	0.002
Miembros por Hogar	0.036	3.500	0.124
Quintil por hogar	0.021	2.257	0.048
Quintil por individuos	0.340	2.398	0.816
Nivel Educativo	0.011	1.657	0.018
Lengua Materna	0.068	0.497	0.034
Analfabeto	0.032	0.537	0.017
seguro	-0.098	0.818	-0.080
Discapacitados por Hogar	0.088	0.224	0.020
Enfermos crónicos por Hogar	-0.019	1.298	-0.024
Mayores de 60 años por Hogar	-0.099	1.575	-0.155
Menores de 5 años por Hogar	0.055	1.234	0.068
Edad ²	0.000	3326.960	-0.137
Constante	0.888	1.000	0.888

Nota: Predicción (ln): 0.317, Predicción (£): 1.37

ANEXO A3: COEFICIENTES, MEDIAS Y PREDICCIONES PARA EL MODELO DE HOMBRES.

Variable	Coefficiente	Media	Predicción
Covid	-0.245	0.080	-0.020
Mujer	0.000	0.000	0.000
edad	0.014	55.936	0.808
Área	0.096	0.287	0.028
Zona	0.017	2.692	0.046
dom02	-0.015	3.914	-0.060
Pobreza	-0.014	0.365	-0.005
Miembros por Hogar	0.001	3.859	0.004
Quintil por hogar	0.258	2.066	0.532
Quintil por individuos	0.353	2.073	0.732
Nivel Educativo	0.010	2.322	0.023
Lengua Materna	0.105	0.536	0.056
Analfabeto	0.095	0.738	0.070
seguro	-0.071	0.772	-0.055
Discapacitados por Hogar	0.045	0.228	0.010
Enfermos crónicos por Hogar	-0.029	1.325	-0.039
Mayores de 60 años por Hogar	-0.160	1.575	-0.253
Menores de 5 años por Hogar	0.081	1.272	0.103
Edad ²	0.000	3388.108	-0.730
Constante	-0.663	1.000	-0.663

Nota: Predicción (ln): 0.589, Predicción (£): 1.80

REFERENCIAS

- **American Association of University Women (2018).** *The simple truth about the gender pay gap.* Recuperado de <https://www.aauw.org/app/uploads/2020/02/AAUW-2018-SimpleTruth-nsa.pdf>
- **Banco de Desarrollo de América Latina (CAF). (2018).** *Brechas de Género en América Latina.* Recuperado de <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf>
- **Blau, F. D., y Khan, L. M. (2017).** *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations.* *Journal of Economics Literature* 2017, 55(3), 789-865. Recuperado de <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jel.20160995>
- **Blau, F. D. y Ferber, M. A. (1992).** *The Economics of Women, Men and Work.*
- **Bonacini, L., Gallo, G., Scicchitano, S. (2021).** *Will it be a shecession? The unintended influence of working from home on the gender wage gap related to the COVID-19 pandemic.* GLO Discussion Paper, No. 771, Global Labor Organization (GLO), Essen
- **Boyd, C. (2019).** *Trayectorias de las mujeres jóvenes en el Perú rural. Reflexiones para las políticas públicas y el desarrollo rural a partir de los censos de población (1961-2017).* Lima, IEP, 2019 (Documento de Trabajo, 254. Estudios sobre el desarrollo, 30). Recuperado de https://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1551722314ChrisBoyd_TrayectoriasmujeresjovenesPeru%CC%81rural.pdf
- **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016a).** *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: mejoras recientes y brechas persistentes en el empleo rural.* Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/40097/S1600316_es.pdf
- **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016b).** *Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres.* Recuperado de www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf
- **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016c).** *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible.* Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf
- **Cruces, G., Garcia Domench, C. y Gasparini, L. (2012).** *Inequality in Education: Evidence for Latin America.* Universidad Nacional de la Plata. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS). Documento de Trabajo Nro. 135 ISSN 1853-0168. Recuperado de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/127654/1/cedlas-wp-135.pdf>
- **Defensoría del Pueblo. (2019).** *El impacto económico de la brecha salarial por razones de género.* Recuperado de <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/11/Brecha-salarial-por-razones-de-genero-2019-DP.pdf>
- **Doorley, K., Sologon, D. y O'Donoghue, C. (2021).** *The Gender Gap in Income and the COVID-19 Pandemic.* Institute of Labor Economics. Discussion Paper Series.
- **Fleurbaey, M. (1996).** *Teorías Económicas de la Justicia.*
- **Garavito Masalías, C. (2011).** *Desigualdad en los ingresos: género y lengua materna.* En J. León y J. Iguíñiz (Eds.), *Desigualdad Distributiva en el Perú: Dimensiones* (pp. 235-266). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2011-02-07.pdf>

- **Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2017).** Perú: Brechas de Género. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1444/libro.pdf
- **Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019).** Perú. Brechas de género 2019. Avances hacia la igualdad de hombres y mujeres. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf
- **Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020).** Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de la población ocupada femenina, según ámbito geográfico, 2007-2019. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/indices_tematicos/peao-cuad-3_1.xlsx
- **Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020).** Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de la población ocupada masculina, según ámbito geográfico, 2007-2019. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/indices_tematicos/peao-cuad-2_1.xlsx
- **Instituto Peruano de Economía (IPE). (2020).** Brecha de Salarios es más notoria en Regiones del Sur. Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/brecha-de-salarios-es-mas-notoria-en-regiones-del-sur/#:~:text=El%20C3%BAltimo%20C3%8Dndice%20de%20Competitividad,se%20paga%20a%20un%20hombre>
- **López Lapo, J. L., y Sarmiento Castillo, G. (2019).** Determinants of the wage gap in Ecuador: analysis under a minceriano model related to dummy aggregate variables. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 3(29), 70. Recuperado de: <https://doi.org/10.31876/er.v3i29.591>
- **Miller, K. y Vagins, D. J. (2018).** *The Simple Truth About The Gender Pay Gap 2018*.
- **Mora, J. J., y Arcila, A. M. (2014).** Brechas salariales por etnia y ubicación geográfica en Santiago de Cali. *Revista de Métodos Cuantitativos Para La Economía y La Empresa*, 18(1), 34–53.
- **Moreno, D. L. (2016).** Discriminación y exclusión : tendencias en las brechas étnicas de ingresos urbanos y rurales en Chile.
- **Mysíková, M. (2012).** *Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries*. *Prague Economic Papers* 21(3):328-346
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019).** Informe mundial sobre salarios 2018/19. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_712957.pdf
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019).** La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- **Ramos Barroso, C. I., y Bolívar Restrepo, M. C. (2020).** Brecha de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de la Covid-19. *Semestre Económico*, 23(55), 285-312.
- **Salas, G. (2019).** Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. Recuperado de <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.015>
- **Tverdostup, M. (2021).** *Gender Gaps in Employment, Wages, and Work Hours: Assessment of COVID-19 Implications*. The Vienna Institute for International Economic Studies. Working Paper