

## DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR MOTIVOS DE GÉNERO Y ETNIA EN LA REGIÓN PACÍFICO<sup>1</sup>

### RESUMEN

El objetivo del presente artículo es estimar dos posibles canales de discriminación salarial: 1. entre hombres y mujeres, y 2. entre mujeres con pertenencia étnica de las mujeres que no se reconocen con alguna. La población considerada es la región del Pacífico, y la información se desagrega teniendo en cuenta factores asociados al capital humano. Para ello, aprovechando los datos de empleo de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECNV) del 2019 realizada por el DANE (2020), se estiman Índices de Diferencia Salarial y modelos de Oaxaca Blinder. Los resultados evidencian que, entre los ocupados de esta región, independientemente del nivel educativo que presenten: las mujeres devengan un salario semanal inferior al de los hombres. Así mismo, se identifica que una de las causas principales hace referencia a las condiciones de discriminación; a su vez, que en las diferencias salariales entre las mujeres con pertenencia étnica de las que no, las diferencias en capital humano tienen relativa importancia.

Página | 1

**Palabras clave:** economía laboral, brecha salarial por género y etnia, y capital humano.

### 1. INTRODUCCIÓN

Jiménez & Pino (2018) definen la discriminación salarial como la condición en la que se reconoce un salario mayor por razones ajenas a las características que inciden en la productividad de los oferentes de trabajo. Esta, usualmente es referida a la condición de género de los trabajadores o a sus características físicas (como su autorreconocimiento étnico); de manera que, a las mujeres, por ejemplo, se les remunera con alrededor de un 15% menos de salario en relación con el recibido por un hombre. En el caso de las mujeres con autorreconocimiento étnico, se estima que obtienen un 42% menos frente a aquellas mujeres que no tienen tal pertenencia racial. Con relación a lo anterior, la segregación en el mercado laboral es una hipótesis a la que se recurre para explicar las diferencias en los salarios. De acuerdo con Kramar (1983), esta causa efectos en los salarios relativos de hombres y mujeres ya que la sobrepoblación, en alguna ocupación, genera reducciones en los retornos a las cualificaciones de los trabajadores.

En línea con lo anterior, el problema asociado a la existencia de la discriminación salarial se relaciona y se torna agravante en tanto la igualdad de género o por identificación racial abarca la igualdad en el acceso a otras coyunturas de las dimensiones en la vida en los seres humanos, por ejemplo: educación, salud, esparcimiento, seguridad, etc. No obstante, respecto a lo que la dimensión laboral refiere, a pesar de que ha aumentado la participación femenina en el mercado (ver Galvis, 2010 y Hoyos, Ñopo y Peña, 2010), la desigualdad salarial entre hombres y mujeres no tiende a disminuir. También, Todaro y Smith (2015) destacan que la mayoría de los grupos étnicos viven en extrema pobreza, y afirman, que pertenecer a alguna etnia aumenta la posibilidad de que una persona padezca desnutrición,

<sup>1</sup> Por: Brayan A. Salgado Blanco. Profesional en Economía – Equipo Técnico y de Proyectos, RAP Pacífico.

Dirección Comercial (Para envíos en físico)

Calle 21 Norte con la avenida 5 B  
(en el cruce) # 21 N - 02 Barrio Versalles  
Cali - Valle del Cauca

se encuentre en condición de analfabetismo, tenga precarias condiciones de salud y esté desempleada.

Con lo anterior, concurren características propias en determinados grupos de personas que les diferencian y les hacen recibir ingresos o remuneraciones en distintas proporciones, aspectos asociados, por lo regular, a juicios de valor que se anteponen por encima de su capital humano, por ejemplo: su productividad, talento y su nivel educativo alcanzado. Sin embargo, las razones pueden no solo deberse a explicaciones discriminatorias, por ello, es justo reconocer que las diferencias salariales bien pueden ser explicadas por los niveles de experiencia laboral, por diferencias en las jornadas; u otras características propias del capital asociado a cada trabajador.

Es importante enfatizar que, para medir las diferencias salariales, en el presente documento, se utiliza la metodología de la estimación de un Índice de Diferencia Salarial (IDS) propuesto por Jiménez & Pino (2018), con el que, controlando por nivel educativo -entendiendo este como una aproximación al nivel de productividad de cada persona-, se estiman las mencionadas diferencias de ingresos según género y pertenencia étnica. Además, se miden también diferencias entre ambos grupos poblacionales por la metodología Oaxaca-Blinder, esto, para medir si las diferencias encontradas se deben a factores asociados al capital humano o a componentes exógenos a este. Para esto, se usan los datos de la ENCV (2019), aplicada por el DANE.

La estructura de este documento sigue un orden que comienza por esta introducción como primer punto; en segundo lugar, se mencionan algunos documentos que han discutido el tema de la diferenciación salarial; se continúa en una tercera sección con un desarrollo de la discusión mediante un análisis descriptivo que muestra las condiciones del mercado laboral según ambos pares de grupos poblacionales a estudiar, incluyéndose planteamientos teóricos que sustentan los resultados; en cuarto lugar, se desarrolla la metodología de descomposición por Oaxaca-Blinder y: finalmente, se proponen unas reflexiones finales acorde con los resultados encontrados en una quinta parte.

## 2. ESTADO DEL ARTE

En términos económicos la discriminación laboral puede ser definida, según List & Rasul (2011) como la situación que enfrenta una persona que al ofrecer sus servicios en el mercado laboral es tratada de manera diferente e injusta, a pesar de ser similarmente productiva en términos físicos o mentales a otra, reflejándose este trato desigual en menores ingresos salariales o restricción en el acceso al trabajo. Estas diferencias, generalmente, se explicarían por motivos intrínsecos a las características superficiales del ser humano; bien sea por razón de sexo, raza, edad, religión etc.

Es de importancia subrayar que Stiglitz (1973), afirmaba que las diferencias en el trato a determinadas personas tienden a generalizar un acuerdo perjudicial para el grupo denominado minoría, pues disminuye su poder adquisitivo por características observables y no por capacidades o destrezas. Sin embargo, a lo que diferencia de ingresos respecta, es preciso apuntar que una gran parte de esta se explica por razones referidas a diferentes

jornadas laborales, experiencia, tipo de profesiones, entre otras; por lo cual toda diferencia salarial no se explica únicamente por motivos discriminatorios.

Por su parte, Tenjo, Ribero y Bernat (2005) analizaron el mercado laboral en seis países de Latinoamérica (Argentina, Colombia, Uruguay, Honduras, Costa Rica y Brasil) en las últimas dos décadas del siglo XX; estudiando variables de participación, desempleo, oportunidades de trabajo y brechas salariales. En consecuencia, realizaron una descomposición por Oaxaca Blinder y encontraron que las diferencias salariales en los últimos años de los periodos analizados tendieron a disminuir. No obstante, las mujeres para estos años devengaron salarios más altos debido, principalmente, a su desarrollo de capital humano. Concluyen afirmando que existen diferencias salariales en favor de los hombres, pero que han disminuido a través del tiempo. Lo anterior, significa que aumentó el capital humano y mejoraron las condiciones salariales de las mujeres respecto de los hombres, pero no explica una reducción del efecto de 'discriminación' que puede existir (Phelps, 1972; Arrow, 1973).

En el caso particular de Colombia, es importante resaltar que, a pesar de haberse aumentado la participación femenina en el mercado laboral y, que las mujeres del país tienen en promedio más años de educación que los hombres; la desigualdad salarial entre hombres y mujeres no tiende a disminuir (Jiménez & Pino, 2018). Lo anterior por supuesto, se torna importante analizarlo también desde una perspectiva regional, ello, porque en el caso particular de la región Pacífico, además del tema de género, la población étnica que habita en el Pacífico supone un peso significativo en comparación a otras regiones del país: el 30% de los residentes del territorio regional y un 42% de la población étnica total de la nación viven en este territorio.

En línea con lo anterior, Viáfara (2017) realizó una investigación con la que intentó explicar las diferencias salariales de las personas negras en Colombia, además, si las causas se explicaban por razones de discriminación racial o a efectos intergeneracionales de la educación. En su trabajo, encontró que esta población tiene mayor proporción de padres con bajos niveles educativos y exhibe un menor estatus socioeconómico, congruente con sus orígenes sociales. A su vez, encontró que los años de educación son menores (6,76 años en promedio), en comparación a la población blanca (9,28 años). Además, que la primera tiene un ingreso en promedio 73% más bajo respecto a la segunda. Por último, mediante la metodología Oaxaca Blinder, encontró que existe un efecto discriminación en el mercado laboral, no obstante, la falta de educación de sus padres (en la población afrodescendiente) es la principal explicación a las brechas en los ingresos salariales entre ambos grupos poblacionales.

Al respecto, Millán (2019), analiza la existencia de brechas salariales entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas a nivel nacional y departamental; así mismo, identifica los factores que determinan esta brecha salarial. Igualmente, encuentra que, en Colombia, efectivamente se discrimina a las mujeres afro, con resultados heterogéneos por departamento. También, que tanto los efectos del capital humano como condiciones de discriminación importan en el momento de explicar las diferencias salariales entre las mujeres afro y las que no. En las siguientes páginas se pretende revelar cómo se comportan

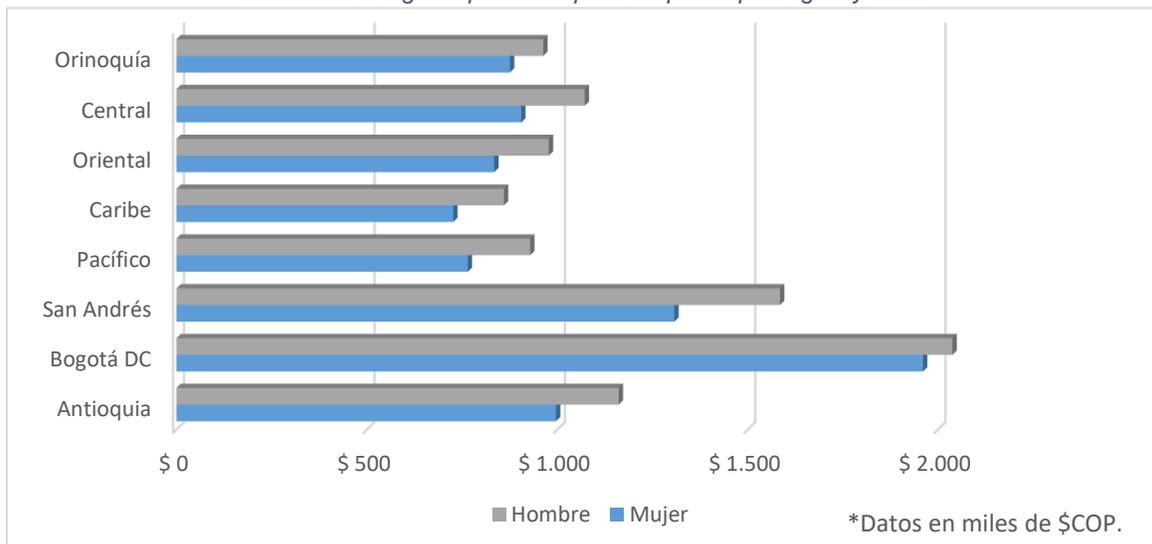
las diferencias de ingresos salariales entre hombres y mujeres, pero también entre las mujeres con pertenencia étnica de las mujeres que no se reconocen con alguna población étnica; en ambos casos, para los habitantes de la región Pacífico del país.

### 3.

#### 3.1 ¿CÓMO SE EXPLICAN LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

Con información proporcionada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), según la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ENCV, 2019), es posible realizar una aproximación acerca del cómo se comporta el mercado laboral y, cómo se marcan diferencias en ciertas condiciones de este, a razón de género o raza. Así, tal como se muestra en la gráfica 1, el ingreso promedio para los empleados entre hombres y mujeres tiende a ser superior para los primeros, independientemente de la región del país en donde se esté ubicado.

Ilustración 1: Ingreso promedio para ocupados por región y sexo.



Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

Entre las regiones del país mencionadas anteriormente, el Pacífico se posiciona como la cuarta del país con la mayor diferencia de ingresos promedio, con aproximadamente 163 mil pesos de disparidad entre lo que se gana en media un hombre respecto a una mujer; siendo incluso superior a la registrada en el total nacional, equivalente a unos 132 mil pesos. Ahora, si se realiza una diferenciación en materia de la desigualdad, distancia que hay entre el ingreso promedio que perciben las ocupadas del mercado laboral por región, se encuentra que, en términos generales, las mujeres con características étnicas tienden a percibir menores ingresos que sus pares sin el condicionante étnico (ver siguiente gráfica).

Tabla 1: Ingreso mensual promedio según región, característica étnica y sexo.

REGIONES	Indígena		Gitano		NARP		Mestizo	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Antioquia	\$436.959	\$802.989			\$844.008	\$948.531	\$1.280.053	\$1.468.321
Bogotá DC	\$2.020.219	\$1.692.004	\$1.500.000		\$2.531.637	\$1.074.144	\$1.957.574	\$2.277.922

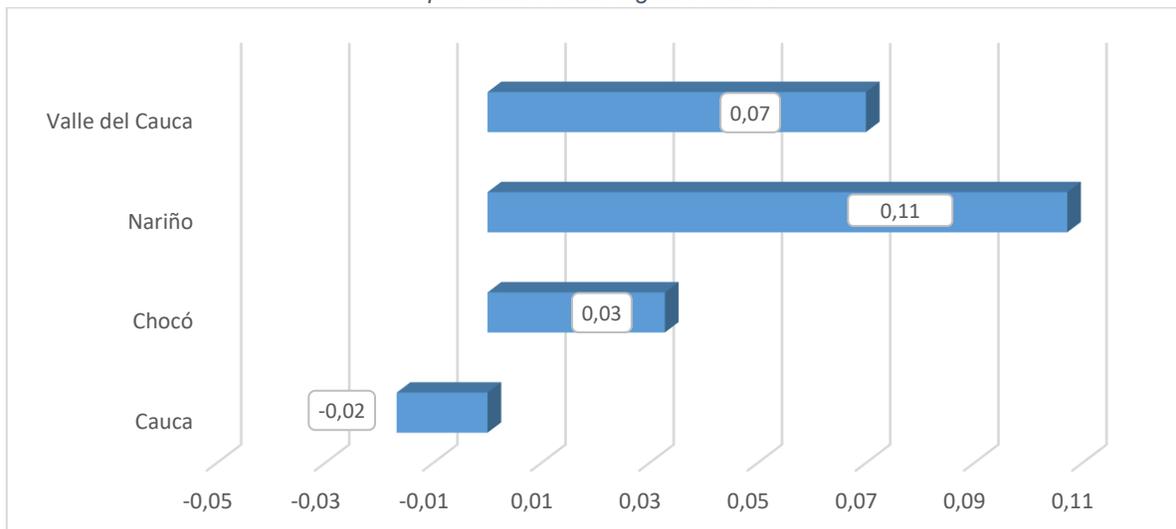
San Andrés	\$719.265	\$2.500.000			\$1.443.666	\$1.566.367	\$1.365.399	\$1.589.416
Pacífico	\$477.662	\$565.075			\$734.664	\$960.407	\$1.250.957	\$1.255.194
Caribe	\$487.831	\$591.395	\$308.694	\$586.256	\$698.579	\$774.577	\$890.672	\$978.808
Oriental	\$1.042.231	\$898.924			\$639.498	\$831.874	\$994.795	\$1.079.024
Central	\$666.571	\$687.084		\$747.144	\$894.487	\$1.235.894	\$1.047.054	\$1.175.914
Orinoquía-Amazonas	\$568.124	\$546.353			\$1.016.588	\$854.886	\$874.884	\$974.845

Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

Ahora, realizando una mirada con perspectiva departamental en la región Pacífico, se encuentra que, con excepción del Cauca, en términos generales el panorama se sostiene: *en promedio los hombres ganan más que las mujeres*. Se realiza un cálculo con el Índice de Diferencia Salarial que propone Jiménez (2018),  $IDS = 1 - \frac{Wm}{Wh}$ , en donde  $W$  representa el salario promedio que devenga un grupo poblacional ( $m$ , en el caso de las mujeres;  $h$ , en el caso de los hombres). A raíz de esto, se puede medir la brecha en el nivel de ingresos en favor de las mujeres y la intensidad relativa con que existe dicha diferencia. Siendo cero el valor esperado en máximas condiciones de igualdad y uno (tanto positivo como negativo) un resultado esperado en peores contextos de paridad. El IDS, con un valor positivo, indicaría la existencia de ingresos promedios superiores en el grupo de varones<sup>2</sup>.

Con lo anterior, se puede observar por ejemplo cómo, de los cuatro departamentos que existen en la región, únicamente en el departamento del Cauca se refleja una brecha salarial en la que son las mujeres quienes tienen un ingreso promedio superior a los hombres. Ver siguiente gráfica.

Ilustración 2: Índice de Diferenciación Salarial (IDS) entre hombre y mujeres por departamento en la región Pacífico.



Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

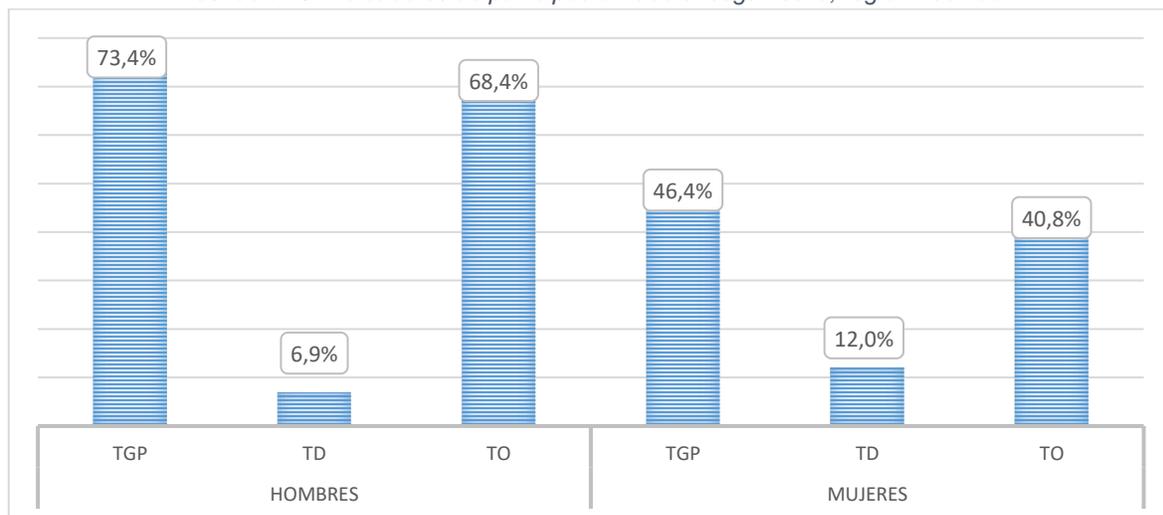
Con la información proporcionada con el gráfico, se puede además apreciar que el departamento de Nariño presenta la mayor diferencia salarial relativa en la región en favor

<sup>2</sup> El IDS para el 2019 en la región del Pacífico fue de 0,06.

de los hombres, a pesar que es el Valle del Cauca el de mayor diferencia por niveles de ingresos entre estos (unos \$88 mil pesos). Esto significa que, en el 2019, en Nariño las mujeres deben aumentar sus ingresos en una mayor proporción que en otros departamentos, para alcanzar los niveles de ingresos que muestran los hombres de su mismo territorio.

De acuerdo con la ENCV se estimaron tres indicadores claves en el mercado laboral del país: una tasa de desempleo (TD), la tasa de ocupación (TO) y la Tasa Global de Participación (TGP). Se encuentra que, en Colombia, el desempleo se estima al rededor del 10,7%; con un 12,3% de desempleo para las mujeres y un 9,5% en los hombres. A nivel regional, este se ubicó en el 9%, con ellas presentando una tasa del 12%, y ellos del 6,9%. Es decir, las mujeres presentan mayores tasas de desempleo que sus pares varones (ver gráfico 4). Ampliando el cálculo de dicha tasa de desocupación, se encuentra que este comportamiento es generalizable, esto significa, que en las diferentes regiones del país las mujeres tienden a tener mayores niveles de desocupación que los varones. Además, se calcula también que, en materia de ocupación (realizando alguna actividad que devenga algún salario), estas están menos ocupadas y, además, presentan una menor participación en el mercado según la TGP.

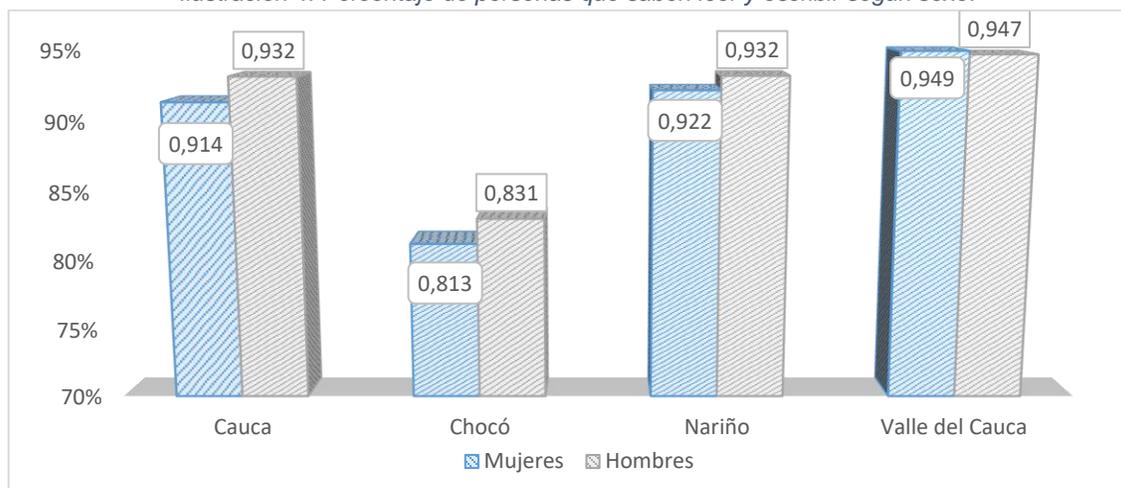
Ilustración 3: Indicadores de participación laboral según sexo, región Pacífico.



Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

Según datos de la ENCV (2019), el 94,4% de las mujeres colombianas sabe leer y escribir frente al 93,7% en los varones. De quienes saben leer y escribir, el 51,5% son mujeres (48,5%, hombres). En el Pacífico, el comportamiento mencionado con anterioridad muestra que siguen siendo mujeres la mayoría de población que sabe leer y escribir (52%). Sin embargo, el porcentaje de varones que leen y escriben es de un 93,3%, algo superior que el 92,9% que se muestra para las mujeres de la región. Por departamento, a excepción del Valle del Cauca, se mantiene que el porcentaje de mujeres que saben leer y escribir es mayor en las mujeres que en los varones.

Ilustración 4: Porcentaje de personas que saben leer y escribir según sexo.



Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

Ahora bien, desagregando la información por nivel educativo alcanzado se encuentra que la tasa de desempleo entre hombres y mujeres sigue mostrando diferencias en favor de los hombres; es decir, las mujeres tienden a estar más desempleadas en términos relativos. Como resultado particular, se encuentra que la brecha entre las tasas de desempleo en hombres y mujeres es mayor en niveles educativos técnico, tecnológico y de pregrado. Todo lo anterior refuerza por tanto la pregunta que interesa resolver: ¿qué explica o a qué se deben las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres? Considerando que estas se mantienen controlando incluso por máximo nivel educativo alcanzado.

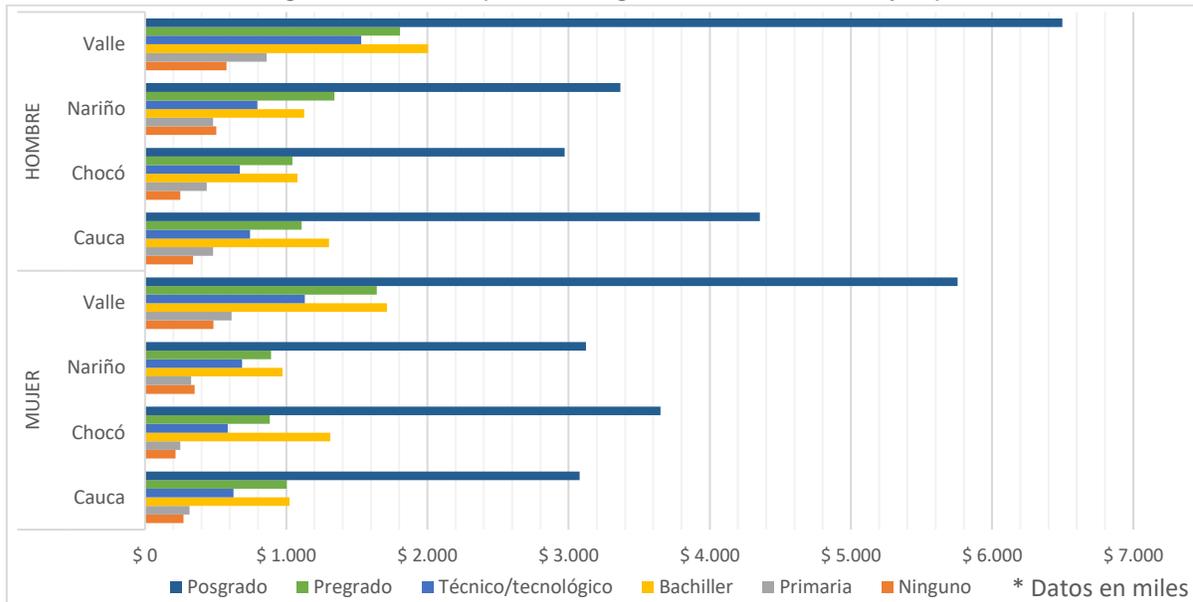
Tabla 2: Tasa de desempleo por sexo según nivel educativo.

Máximo Nivel Educativo Alcanzado	TD Nacional		TD Región Pacífico	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Ninguno	3,2%	3,5%	2,1%	1,1%
Primaria	6,5%	5,6%	4,5%	2,7%
Bachiller	15,2%	11,7%	16,6%	5,1%
Técnico o tecnológico	13,5%	8,9%	15,5%	6,2%
Pregrado	12,9%	9,6%	13,2%	7,3%
Posgrado	4,8%	4,0%	4,0%	2,3%

Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

Añadiendo a lo mencionado anteriormente, la siguiente gráfica muestra, por ejemplo, cómo, independientemente del máximo nivel educativo alcanzado por departamento y sexo, los hombres muestran en promedio mayores niveles de ingresos. Se reitera la diferencia salarial que existe al interior de los departamentos, siendo el Valle del Cauca el de mayor nivel de ingresos (comparando cada nivel educativo). Finalmente, es importante mencionar que mejorar los niveles educativos tiende a generar diferencias significativas a nivel salarial una vez se alcanza un título de posgrado; esto, aparte del sexo o departamento. Por ejemplo, tener un título de posgrado en el Chocó puede representar mejores niveles de ingresos que alguien en el resto de departamentos de la región con un menor nivel educativo alcanzado. No obstante, es importante aclarar que, en el Chocó, la población con un título universitario de posgrado es de alrededor del 1%.

Ilustración 5: Ingresos mensuales promedio según sexo, nivel educativo y departamento.



Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

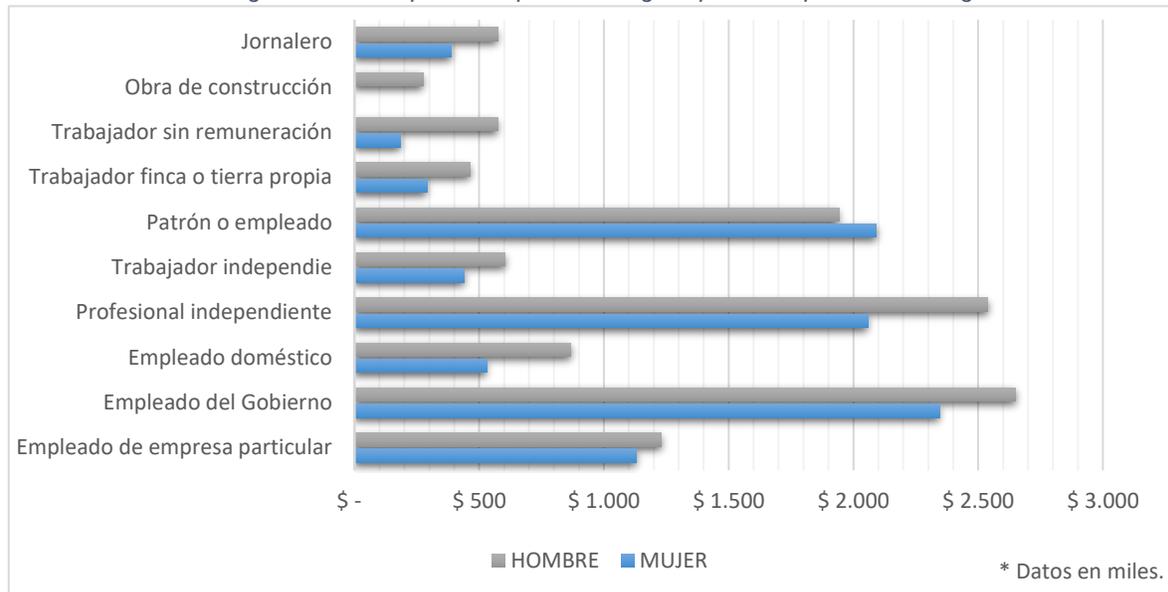
Ahora bien, estudios como el realizado por Ribero & Bernat (2005), que analizaron el mercado laboral para las últimas dos décadas del siglo XX en Argentina, Colombia, Uruguay, Honduras, Costa Rica y Brasil; han encontrado en diferentes variables de participación laboral y brechas salariales, que las diferencias en ingresos en el período de tiempo estudiado tendieron a reducirse: las mujeres comenzaron a recibir salarios más altos debido, en esencia, a un aumento generalizado en su capital humano. Utilizando la metodología de Oaxaca Blinder, concluyeron que hay diferencias salariales en favor de los hombres, pero que han disminuido a través del tiempo. Sin embargo, es importante anotar que dicha disminución se explica por el aumento de capital humano en las mujeres y no por una reducción justificada vía ‘discriminación’.

Lo anterior se hace escalable inclusive en regiones como el Pacífico en Colombia, - territorio caracterizado, en la gran mayoría de su extensión territorial, por acentuadas problemáticas asociadas a pobreza, violencia, desigualdad, bajos niveles de acceso a bienes y servicios, entre otros-. Con lo cual, se puede llegar a afirmar, que las mujeres de la región estarían ocupando una posición social aún más adversa en la que vive la población de este territorio. Podría generalizarse todavía más si se cuestiona sobre las formas de vida en las mujeres con autorreconocimiento étnico. Con relación a esto, a continuación, se mostrarán cómo se comportan los niveles de ingreso promedio y las brechas existentes según diferentes características laborales y grupos poblacionales (hombres y mujeres).

Con lo mencionado y asumiendo la variable tipo de empleado como una aproximación a la ocupación de los trabajadores, se encuentra que, en promedio, tanto para hombres como para mujeres, los funcionarios del gobierno presentan los mejores promedios de salarios mensuales. A excepción de la categoría de patrón o empleado, se puede apreciar que los hombres devengan en promedio, un salario mayor que las mujeres. Es de resaltar que, en el caso de trabajadores domésticos, los hombres perciben unos 338 mil pesos más de

diferencia que las mujeres, lo que se puede explicar, de acuerdo con Jiménez (2018), como consecuencia de la segregación de las mujeres en este tipo de empleos: se genera una sobreoferta que disminuye el salario de las mujeres en este tipo de ocupaciones.

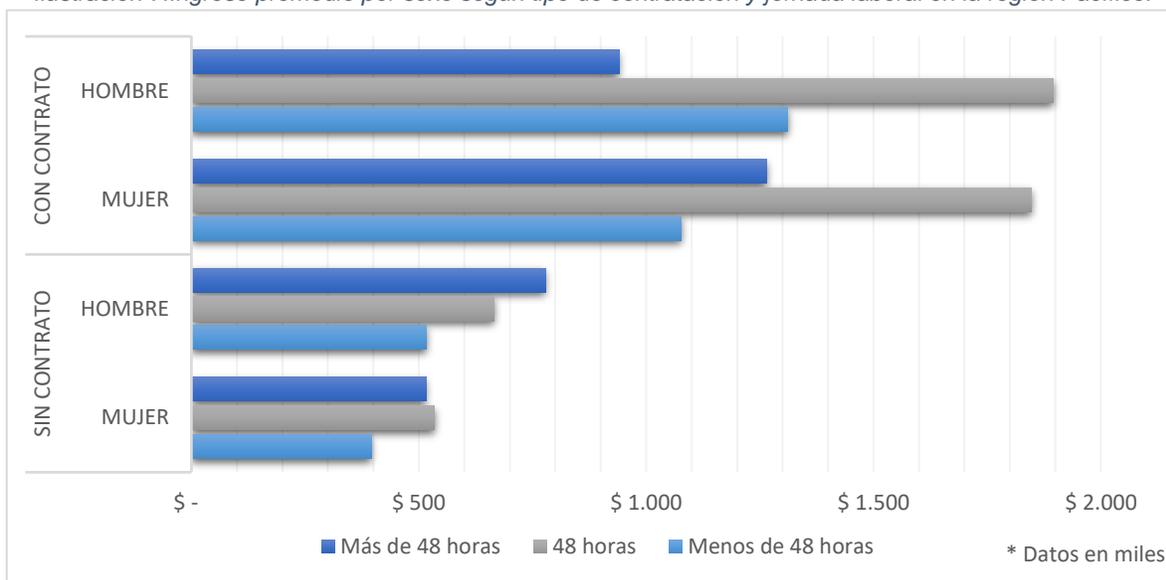
Ilustración 6: Ingreso mensual promedio por sexo según tipo de ocupación en la región Pacífico.



Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

Ahora bien, considerando las condiciones laborales de los ocupados en la región, se halla que el porcentaje de trabajadores que tienen contratos laborales es bastante bajo tanto para hombres como para mujeres, con cierto margen a favor de las segundas (10%) frente a los primeros (7,2%); lo anterior, daría indicios de la precariedad laboral que existe en el territorio. Ratificándose lo anterior con indicadores como que el solo 31% de los trabajadores cotiza a un fondo de pensión, y que el 54,2% de ellos pertenecen al régimen de seguridad social en salud subsidiada. Ahora, como puede apreciarse en el siguiente gráfico, independientemente del sexo, los mejores niveles de ingresos se obtienen siempre en condiciones de contratación.

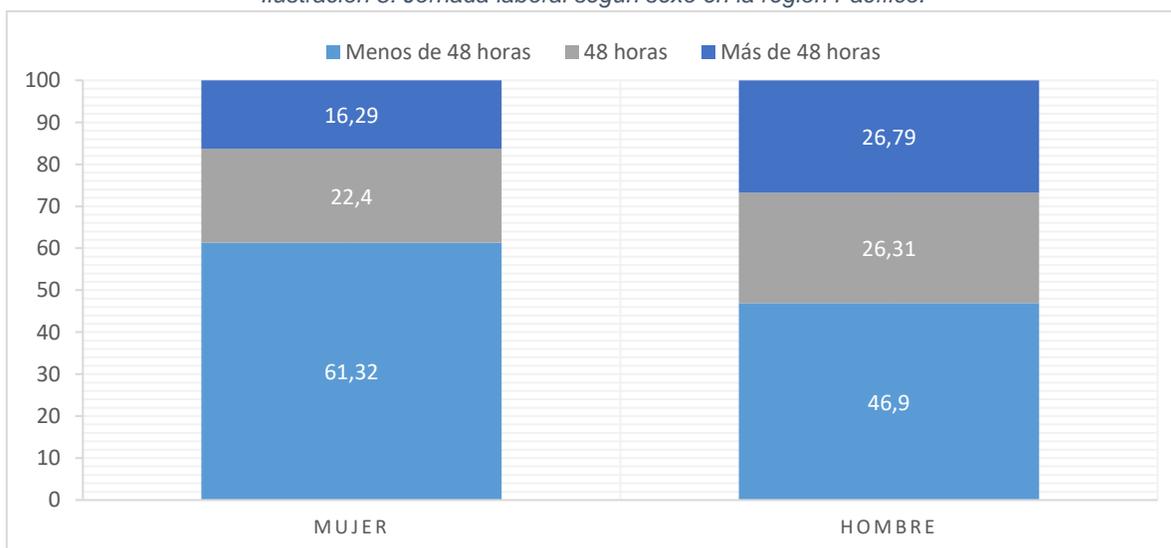
Ilustración 7: Ingreso promedio por sexo según tipo de contratación y jornada laboral en la región Pacífico.



Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

Ahora bien, en materia de ingresos, se encontró que las mujeres con mayor carga laboral (jornadas mayores a las 48 horas), reducen y, en términos generales, igualan los niveles de ingresos que en promedio perciben los varones. Esto puede deberse a que, debido a que solo un 16,3% de estas se encuentran en esta situación, siendo del 26,8% para el caso de los hombres; lo que en el mercado laboral se traduce en una mayor competencia por mujeres dispuestas a trabajar más de 48 horas, lo cual hace que devenguen mejores salarios y, por tanto, la brecha se reduzca. Además, las mayores diferencias salariales las podemos empezar a distinguir en los ocupados con jornadas laborales por fuera de las horas semanales que establece la Ley (48 horas); siendo siempre superiores los ingresos promedios de los hombres a las mujeres.

Ilustración 8: Jornada laboral según sexo en la región Pacífico.



Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

Siguiendo la línea anterior, es importante resaltar que, trabajos por fuera de las jornadas establecidas por ley (por debajo o por arriba) se relacionan con puestos de trabajo de menor calidad; siendo fundamental el ingreso, pero también una multiplicidad de diferentes variables y categorías relacionadas con la calidad de vida de las personas. Es decir, dado que más del 60% de las mujeres en la región trabajan menos de 48 horas, con solo un 22,5% laborando las 48, en promedio las mujeres están representado la mayor parte de la población con trabajos por fuera de la jornada laboral. Lo anterior significa una mayor probabilidad de que existan brechas atribuibles no únicamente a un factor de ingresos.

Al respecto, cabe señalar que estas diferencias como las halladas en materia de ingresos se pueden encontrar también en otras variables del mercado laboral, como en diferentes aspectos y derechos asociados a la participación de las mujeres en espacios de poder y toma de decisiones, o en materia de derechos asociados a la salud sexual y reproductiva, por ejemplo.

### **3.2 ¿CÓMO SE EXPLICAN LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES SEGÚN PERTENENCIA ÉTNICA?**

Con el objetivo de profundizar el análisis acerca de brechas salariales entre grupos poblacionales, se presenta a continuación un trabajo enfocado en los grupos de interés por factores étnico-raciales. En ese sentido, con el contexto dado acerca de las brechas latentes entre los hombres y las mujeres, y considerando el mencionado factor étnico-racial que tanto interés suscita para la región del Pacífico, se pretende comparar en este apartado, un análisis acerca del cómo existen diferencias entre las mujeres con autorreconocimiento étnico de las que no lo presenta. En este sentido, podría encontrarse que, ser mujer con autorreconocimiento étnico generaría un resultado aún más adverso en materia de equidad frente a otros grupos poblacionales (ver figura 5).

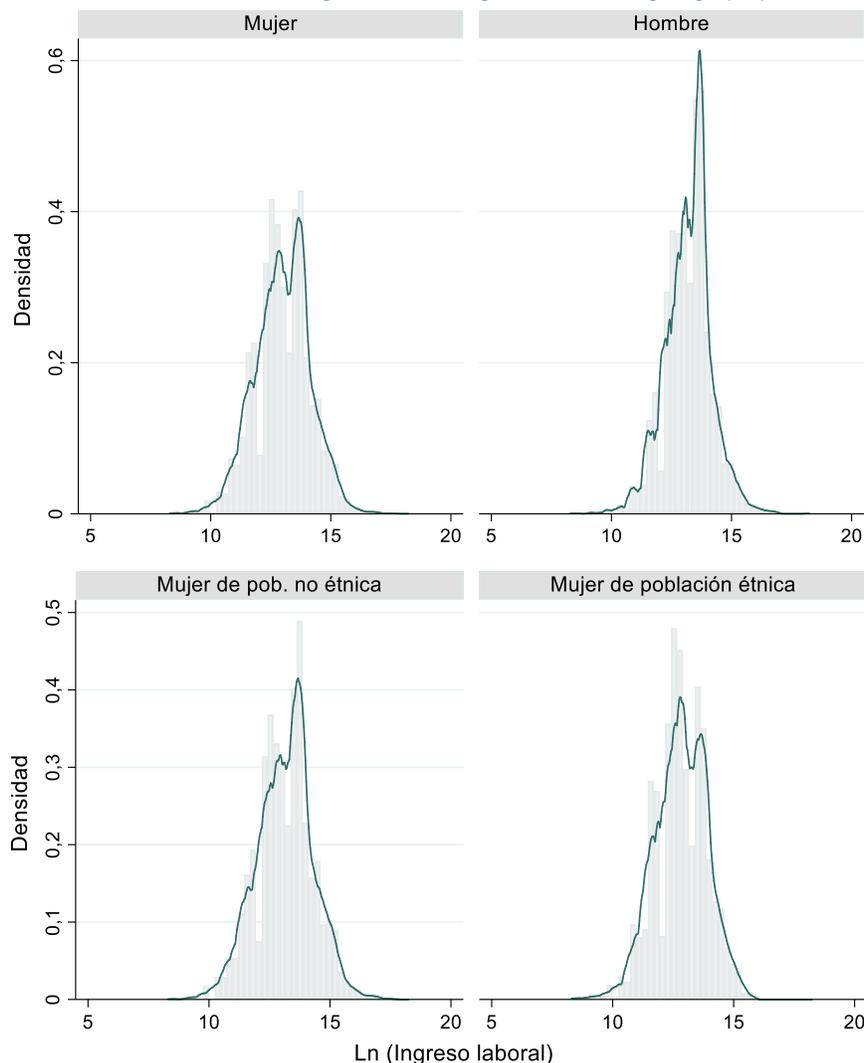
Con esta línea, autores como González (2012) y Milán (2019), analizan la interacción de estos dos factores que, en muchos trabajos sobre discriminación no se tienen en cuenta de manera conjunta. Este tipo de estudios se plantean como objetivo determinar las brechas salariales que están relacionadas con su pertenencia étnico-racial, además de diferencias en las dotaciones de capital humano. Ambos casos encontraron como resultados que el efecto de la educación es significativo para explicar el ingreso (además de la existencia de factores asociados a la discriminación), lo que hace plantearse la pertinencia de generar programas educativos con enfoque diferencial y políticas sociales en contra de la discriminación.

Un ejemplo acerca de las diferencias salariales según factores étnicos, se encuentra en el estudio realizado por Viáfara (2017), en el que se propuso investigar si los diferenciales de ingresos entre las personas afros frente a quienes no lo son, en Colombia, se deben a efectos de discriminación racial o a efectos intergeneracionales de la educación. Observó que la población negra tiene mayor proporción de padres con bajos niveles educativos, ocupando una posición social inferior en materia socioeconómica: la población negra mostraba un ingreso promedio de 73,4% más bajo que el de la población blanca. Con lo anterior, encontró que el nivel educativo de los padres explica en gran medida los niveles

de ingresos de sus descendientes, aunque sugiere que existe también un efecto de discriminación en el mercado laboral.

En el Pacífico, los niveles de ingresos distan entre mujeres y hombres, pero también entre mujeres con reconocimiento étnico y las que no. Así, en la gráfica 4 se puede apreciar cómo la proporción de ingresos varía según el grupo poblacional, tendiendo a ser mayor en las mujeres que en los hombres cuando los niveles de ingresos son menores; lo propio sucede para mujeres con reconocimiento étnico. Lo que, de nuevo, llama la atención para estudiar las variables que explican dicho comportamiento, además de si existen explicaciones asociadas a un efecto por discriminación.

Ilustración 9: Distribución de ingresos en la región Pacífico según grupo poblacional.

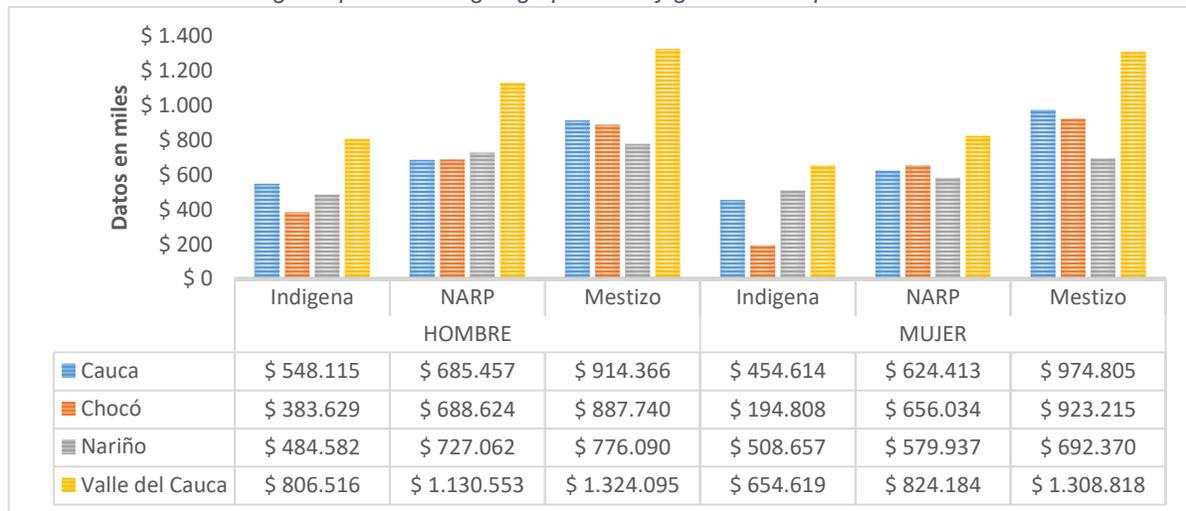


Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

Los resultados de ingresos mensuales promedio por grupo poblacional étnico y sexo en los departamentos de la región muestran diferencias salariales amplias según el espectro poblacional en que se encuentre. Así, el mayor nivel de ingresos lo tendrían los hombres sin autorreconocimiento étnico en el Valle del Cauca, con \$1.324.095. En contraste, el

grupo poblacional con el menor nivel de ingresos se encontraría en las mujeres indígenas chocoanas, con unos \$194.808.

Ilustración 10: Ingreso promedio según grupo étnico y género en departamentos del Pacífico.<sup>3</sup>



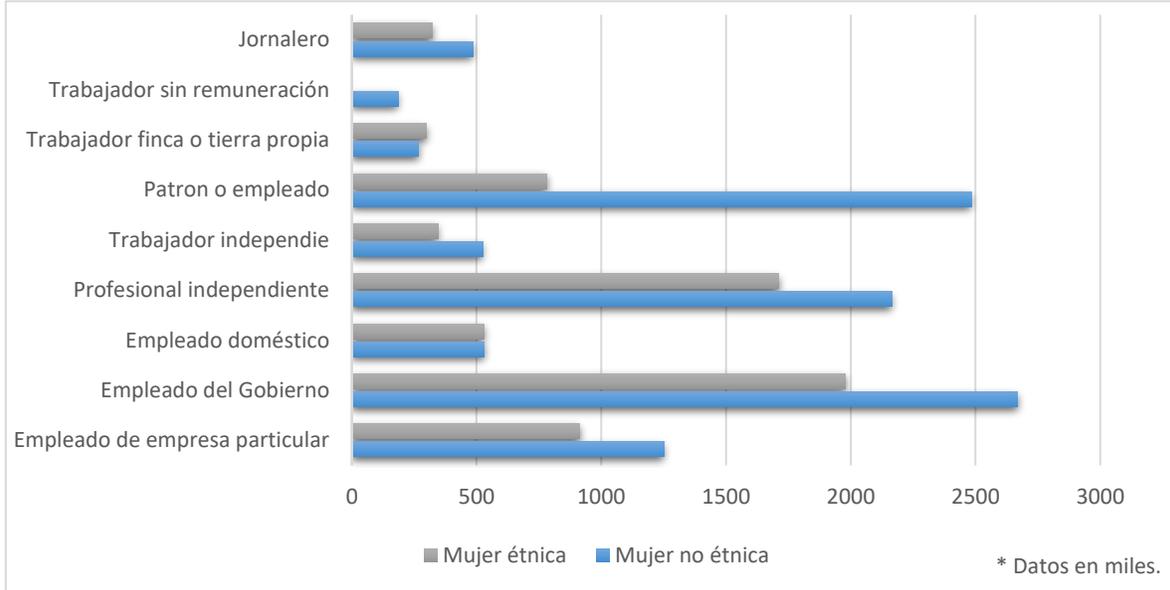
Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

González (2012) usó la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del DANE del segundo trimestre del 2004 con el objetivo de estimar ecuaciones Mincerianas (explican los niveles de ingresos por diferencias en el capital humano y otras variables) y la metodología del modelo Oaxaca Blinder (permite medir la significancia de brechas según efectos no medidos en los modelos, como la discriminación, en el caso de las brechas salariales). Dicho lo anterior, el investigador observa que un aumento de un año en la escolaridad, aumenta en promedio su salario en 8%, mientras que para las mujeres no afrocolombianas este le permite un incremento del 9,4%. Finalmente, con el modelo Oaxaca Blinder encuentra que el 43,2% de las brechas salariales se explican por la diferencia en inversión de capital humano y que el efecto coeficiente lo hace en un 47,9%; sugiriéndose así un posible efecto vía discriminación.

Para el caso de las diferencias salariales entre mujeres que se autorreconocen en algún grupo étnico (poblaciones indígenas o afrodescendientes) y quienes no se autorreconocen como tales; se puede mencionar que, asumiendo de nuevo la variable tipo de empleado como una aproximación a la ocupación de los trabajadores, se encuentra que, en promedio, en ambos grupos, los empleados del gobierno presentan los mejores promedios de salarios mensuales. A excepción de la categoría de trabajador de finca o tierra propia, se puede apreciar que las mujeres sin características étnicas devengan en promedio, un salario mayor que las mujeres negras e indígenas. Es de resaltar que, en el caso de trabajadores domésticos, no existen prácticamente diferencias salariales entre ambos grupos.

<sup>3</sup> Se le llama población NARP a todas las personas que se autorreconocen como Negras, Afrodescendientes Raizales o Palenqueras al momento de la encuesta.

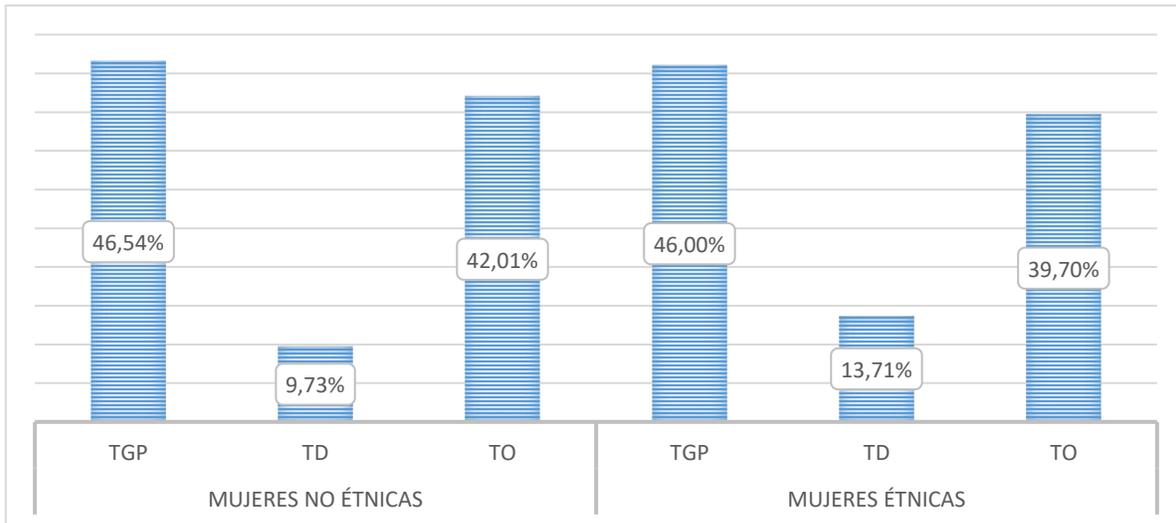
Ilustración 11: Ingreso mensual promedio de mujeres según etnia y tipo de ocupación en la región Pacífico.



Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV (DANE, 2020).

Conviene mencionar que, en materia de desempleo, con la ENCV se estimó en el caso de la región Pacífico, una tasa de desempleo del 9,73% para las mujeres sin autorreconocimiento étnico, siendo mayor en las mujeres que se identifican con algún grupo étnico (13,7%). Dicho comportamiento en materia de ocupación se puede generalizar en las demás regiones del país tal que, las mujeres de poblaciones étnicas tienden a tener mayores niveles de desocupación que las mujeres que no se reconocen con alguna; también, en materia de ocupación se encuentra que estas están menos ocupadas y, además, participan algo menos en el mercado laboral (ver gráfico 12).

Ilustración 12: Indicadores de participación laboral en las mujeres según pertenencia étnica en la región Pacífico.



Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV (DANE, 2020).

Por otro lado, desagregando la información por nivel educativo alcanzado se encuentra que la tasa de desempleo entre estos grupos sigue mostrando diferencias en favor de las mujeres sin autorreconocimiento étnico; es decir, las mujeres indígenas y afrodescendientes tienden a estar más desempleadas en términos relativos. Como resultado a resaltar se encuentra que la brecha entre las tasas de desempleo en mujeres étnicas y no étnicas se amplía en los niveles educativos de Bachiller, técnico, tecnológico y de pregrado; lo que invita a reflexionar acerca de los niveles educativos y la calidad en la educación a la que están accediendo las poblaciones étnicas en la región Pacífico.

Tabla 3: Tasa de desempleo en las mujeres según pertenencia étnica y nivel educativo.

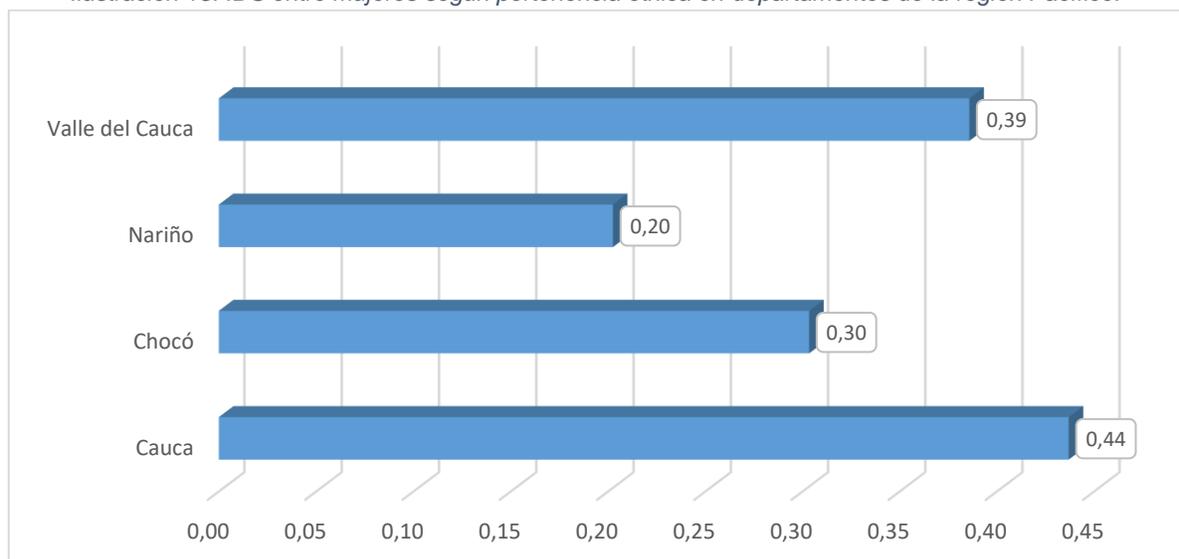
Máximo Nivel Educativo Alcanzado	TD Región Pacífico	
	Mujer no étnica	Mujer étnica
Ninguno	1,7%	2,4%
Primaria	4,4%	4,6%
Bachiller	11,5%	27,9%
Técnico o tecnológico	12,7%	21,0%
Pregrado	11,5%	16,8%
Posgrado	3,8%	5,9%

Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV (DANE, 2020).

Realizando una mirada con perspectiva departamental en la región Pacífico, se encuentra que, en términos generales, el panorama se sostiene: en promedio las mujeres no étnicas ganan más que las que sí tienen un autorreconocimiento étnico. Estimando el cálculo con el Índice de Diferencia Salarial que propone Jiménez (2018) ajustado para diferencias entre grupos poblacionales étnicos,  $IDS_e = 1 - \frac{W_{me}}{W_{mne}}$ , se puede medir la brecha en el nivel de ingresos en favor de las mujeres étnicas y la intensidad relativa con que existe dicha diferencia. Siendo cero el valor esperado en máximas condiciones de igualdad y uno (tanto positivo como negativo) un resultado esperado en peores contextos de paridad. El IDS, con un valor positivo, indicando la existencia de ingresos promedios superiores en el grupo de mujeres sin reconocimiento étnico<sup>4</sup>, siendo el Cauca departamento en la región en donde mayor aumento debería existir en los ingresos de las mujeres étnicas para igualar los actuales de las mujeres no étnicas.

<sup>4</sup> El  $IDS_e$  para el 2019 en la región del Pacífico fue de 0,37.

Ilustración 13: IDS entre mujeres según pertenencia étnica en departamentos de la región Pacífico.



Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

Finalmente, detallando cómo se explican esas diferencias salariales en cada departamento, se encuentra que las mujeres negras e indígenas de la región tienden a ganar un menor ingreso que sus pares sin característica étnica. En el caso del Cauca esto sucede de manera indistinta a su nivel educativo. También es importante resaltar cómo esta diferencia se acentúa toda vez que el nivel educativo se va haciendo mayor; lo cual hace que la relación sobre un posible efecto de discriminación o bien, una diferencia notable en el capital humano entre ellas, sea de interés para determinar.

Tabla 4: Ingreso mensual promedio entre mujeres según característica étnica, departamento y nivel educativo.

	Mujer No Étnica				Mujer Étnica			
	Cauca	Chocó	Nariño	Valle	Cauca	Chocó	Nariño	Valle
<b>Ninguno</b>	\$360.976	-	\$194.941	\$487.393	\$211.862	\$215.771	\$433.660	\$469.670
<b>Primaria</b>	\$346.110	\$493.369	\$273.679	\$547.510	\$289.221	\$243.279	\$413.708	\$719.191
<b>Bachiller</b>	\$1.046.761	-	\$1.183.026	\$2.229.837	\$823.000	\$1.311.578	\$400.000	\$1.218.017
<b>Técnico Tecnológico</b>	\$643.658	\$826.395	\$766.332	\$1.283.499	\$597.828	\$579.255	\$596.909	\$674.994
<b>Pregrado</b>	\$1.324.269	\$502.649	\$876.730	\$1.987.746	\$589.297	\$898.226	\$926.222	\$859.898
<b>Posgrado</b>	\$3.110.938	\$11.000.000	\$3.180.808	\$5.754.475	\$2.822.274	\$3.102.070	\$2.296.210	-

Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV-2019 (DANE, 2020).

#### 4. DESCOMPOSICIÓN OAXACA BLINDER

A raíz de todo lo presentado con anterioridad, se propone la implementación de dos modelos de ingresos, utilizando la metodología de Oaxaca Blinder, para determinar si en la región existen diferencias de ingresos salariales significativas que se puedan explicar mediante lógicas de discriminación. Midiendo la existencia de efectos e ingresos distintos a los que conciernen a la productividad (años de escolaridad, experiencia laboral, horas de trabajo y el tipo oficio), y de ser significativos, cabría preguntarse: ¿por qué algunos grupos poblacionales con las mismas características de productividad pueden presentar diferencias tan significativas en los salarios?

Con respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres para la región, se estima una descomposición por Oaxaca-Blinder tanto para el agregado regional como para cada departamento del Pacífico controlando mediante la siguiente ecuación:

$$\ln(\text{Ingreso.laboral}) = B_0 + B_1 \text{Máx. Niv. Educ} + B_2 \text{Experiencia} + B_3 \text{Experiencia}^2 + B_4 \text{Jefe. Hogar} + B_5 \text{Horas. Semanales} + B_6 \text{Lugar. Labor. Ppal} + \varepsilon \quad [1]$$

Para el caso 1 se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 5: Brecha bruta. Descomposición de Oaxaca – Blinder por sexo.<sup>5</sup>

	REGIÓN PACÍFICO	CAUCA	CHOCÓ	NARIÑO	VALLE
<b>ÁREA URBANA</b>					
Grupo 1 (Hombres)	13,75723*** (0,01866)	13,63789*** (0,03349)	13,33028*** (0,0558)	13,53262*** (0,03115)	13,97048*** (0,03348)
Grupo 2 (Mujeres)	13,48774*** (0,0254)	13,20197*** (0,05017)	13,15818*** (0,05793)	13,13499*** (0,04847)	13,55634*** (0,0547)
Diferencia	0,26949*** (0,03152)	0,43592*** (0,06032)	0,1721** (0,08043)	0,39763*** (0,05761)	0,41414*** (0,06413)
Efecto Dotación	-0,06012** (0,02624)	-0,11256*** (0,03217)	-0,13195** (0,05785)	0,02915 (0,03595)	0,04879 (0,03998)
Efecto Remuneración	0,27583*** (0,03514)	0,50529*** (0,06339)	0,23032*** (0,08924)	0,40623*** (0,06128)	0,40251*** (0,06938)
Interacción	0,05378* (0,02977)	0,04319 (0,0373)	0,07374 (0,06953)	-0,03775 (0,04112)	-0,03716 (0,04582)
<b>ÁREA RURAL</b>					
Grupo 1 (Hombre)	12,95885*** (0,01483)	12,83942*** (0,03124)	12,36906*** (0,04475)	12,90222*** (0,03516)	13,5926*** (0,02371)
Grupo 2 (Mujeres)	12,53366*** (0,02399)	12,45915*** (0,05886)	12,05695*** (0,05543)	12,41452*** (0,07636)	13,10091*** (0,06292)
Diferencia	0,42518*** (0,0282)	0,38027*** (0,06663)	0,3121*** (0,07124)	0,48771*** (0,08406)	0,4917*** (0,06724)
Efecto Dotación	0,01099 (0,02525)	0,0433 (0,04635)	-0,09704*** (0,03537)	0,00669 (0,0584)	0,06196 (0,06688)
Efecto Remuneración	0,48702*** (0,03341)	0,44308*** (0,07187)	0,41838*** (0,07783)	0,60994*** (0,09205)	0,52939*** (0,07064)
Interacción	-0,07282** (0,0323)	-0,10611* (0,05614)	-0,00924 (0,04669)	-0,12893* (0,07085)	-0,09965 (0,07258)

Con \* $p < 0,1$ ; \*\* $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$ . Errores estándar entre paréntesis.

Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV (DANE, 2020).

En primer lugar, se muestra la descomposición Oaxaca – Blinder por género para la ecuación de ingresos según se especificó en la ecuación 1. Los resultados muestran que, para la región Pacífico en el año 2019, existe una diferencia significativa en el salario entre hombres y mujeres en favor de los varones en el área urbana (0,27); esta distancia se

<sup>5</sup> Cada ecuación se estima considerando el factor de expansión proporcionado por la misma encuesta y con errores robustos.

incrementa a 0,43 en zonas rurales de la región. Se resalta que, con excepción del Chocó, la diferencia entre ambas áreas tiende a ser mayor en la parte rural que en la urbana del territorio. Lo anterior puede estar reflejando que en el Chocó los hombres de las áreas rurales ganan en promedio mucho menos que los hombres urbanos, sin mayores variaciones entre las mujeres de ambas zonas. Profundizar sobre estas diferencias según el área permitiría identificar patrones de gran interés en futuras investigaciones

En términos de escenarios contrafácticos, el primer componente (efecto dotación) indica lo que las mujeres deberían ganar si tuvieran las mismas características, en promedio, que los hombres. A su vez, el segundo término (efecto remuneración), que es el componente no explicado por las características observadas (especificadas con el modelo estimado), puede ser interpretado como lo que las mujeres, dadas sus características observadas, ganarían si fueran remuneradas como lo son los hombres. En este sentido, a nivel regional, el efecto característico que muestra la diferencia en las dotaciones productivas observables está a favor de las mujeres; es decir, las mujeres están mejor preparadas que los hombres. El segundo efecto explica que, dadas sus características observadas si las mujeres fueran remuneradas como los hombres, deberían ganar en promedio un salario mayor.

Se destaca que el efecto dotación en el área rural solo es significativo, y únicamente es negativo en el departamento del Chocó. En el resto de departamentos este valor es positivo, pero no es significativo; no obstante, el efecto remuneración lo es en ambas áreas en cada departamento. Que el Chocó muestre este comportamiento alejado de sus semejantes en el Pacífico llama la atención, este resultado podría significar que las mujeres rurales de este departamento tienden a estar mejor preparadas que sus pares varones; lo que implicaría un efecto remuneración mucho más acentuado en comparación a los demás territorios.

Ahora, bien, por un lado, que el efecto dotación no sea significativo a nivel rural-regional puede representar que las mujeres de la zona están mucho menos preparadas que sus pares del área urbana. Por otra parte, que en ambos casos exista significancia en el efecto remuneración, indica que existen factores no observables atribuibles a explicar una parte de la brecha salarial; es decir, existe un efecto compensación a favor de los hombres que puede tener un margen basado en factores externos a características observables, por lo que la discriminación en contra de las mujeres puede tener cabida en la ecuación.

Finalmente, la siguiente tabla muestra información con la que se analizan las diferencias salariales entre mujeres con características étnicas de quienes aquellas que no. Es menester disertar que no se está realizando una interpretación sobre efectos de discriminación entre personas con identificación étnica de quienes no; se evalúan las brechas entre las mujeres de ambos grupos. Por tanto, no se puede concluir sobre efectos discriminatorios generales asociados a la raza, solo se indican los resultados entre las mujeres per sé para cada departamento en la región, para el agregado regional, y según la delimitación territorial en la que habiten (urbana o rural).

Tabla 6: Brecha bruta. Descomposición de Oaxaca – Blinder por mujer según pertenencia étnica.<sup>6</sup>

	REGIÓN PACÍFICO	CAUCA	CHOCÓ	NARIÑO	VALLE
<b>ÁREA URBANA</b>					
Grupo 1 (Mujer No Étnica)	13,55821*** (0,03039)	13,25075*** (0,05986)	13,33882*** (0,32033)	13,14866*** (0,06114)	13,665*** (0,06218)
Grupo 2 (Mujer Étnica)	13,29457*** (0,04136)	13,05852*** (0,08126)	13,15177*** (0,05823)	13,10574*** (0,06365)	13,29396*** (0,09577)
Diferencia	0,26364*** (0,05132)	0,19223* (0,10092)	0,18705 (0,32558)	0,04291 (0,08825)	0,37103*** (0,11418)
Efecto Dotación	0,03904*** (0,01455)	-0,0798* (0,04302)	0,02488 (0,06599)	0,06508 (0,04786)	-0,02904 (0,03182)
Efecto Remuneración	0,14501*** (0,05115)	0,20582** (0,10137)	-3,70675*** (0,95312)	-0,11778 (0,09416)	0,19895* (0,11436)
Interacción	0,07958*** (0,01927)	0,06621 (0,05203)	3,86892*** (0,97215)	0,09561 (0,06573)	0,20113*** (0,04617)
<b>ÁREA RURAL</b>					
Grupo 1 (Mujer No Étnica)	12,50761*** (0,03631)	12,44101*** (0,12895)	12,17355*** (0,02205)	12,05735*** (0,09774)	13,01776*** (0,0774)
Grupo 2 (Mujer Étnica)	12,557*** (0,03069)	12,46667*** (0,06424)	12,05468*** (0,05633)	12,8518*** (0,08157)	13,22127*** (0,10019)
Diferencia	-0,04939 (0,04755)	-0,02566 (0,14407)	0,11887** (0,06049)	-0,79445*** (0,1273)	-0,20352 (0,12661)
Efecto Dotación	0,05077*** (0,01074)	-0,00412 (0,02648)	0,6636*** (0,11724)	0,04533 (0,03542)	-0,08017* (0,04277)
Efecto Remuneración	-0,11581** (0,05053)	0,0166 (0,15489)	11,13552*** (0,12245)	-0,76339*** (0,14501)	-0,02678 (0,12325)
Interacción	0,01566 (0,01793)	-0,03814 (0,08352)	-11,68025*** (0,15749)	-0,0764 (0,05493)	-0,09656* (0,05438)

Con \* $p < 0,1$ ; \*\* $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$ . Errores estándar entre paréntesis.

Fuente: Cálculos propios. Datos de ENCV (DANE, 2020).

En el caso de las brechas relativas a las mujeres según características étnicas, los resultados ratifican diferencias significativas entre las mujeres sin pertenencia étnica y aquellas que sí se autorreconocen como tal; mostrando brechas salariales entre las mujeres no étnicas frente a las étnicas en favor de las primeras. Lo anterior es escalable en la zona urbana de cada departamento de la región, sin ser significativa en los departamentos del Chocó y Nariño. Con respecto al área rural, se encuentra que, a excepción del Chocó, todos los departamentos en el Pacífico muestran una brecha negativa; efecto que puede ser explicado por la representatividad de las mujeres con características étnicas en las zonas rurales de la región y el país en general.

Los resultados que presenta el Chocó suscitan interés como tema de estudio en el que se pueda profundizar; puesto que, en un departamento típicamente rural y con más del 95% de su población reconocidas como población étnica, llama la atención que exista esta

<sup>6</sup> Cada ecuación se estima considerando el factor de expansión proporcionado por la misma encuesta y con errores robustos.

brecha positiva y significativa (para la muestra) en el área rural del departamento. También, llama mucho la atención que el efecto remuneración en este departamento muestre un valor negativo en la zona urbana. Sin embargo, es posible que exista un efecto de sesgo asociado a una falta de representatividad de mujeres no étnicas en el departamento.

En términos regionales, se puede afirmar que, para la parte urbana existe un fuerte efecto no observado que explica la diferencia positiva entre las mujeres étnicas y las que no lo son. Sin embargo, la diferencia también es explicada en una gran parte por los efectos observados asociados al capital humano. Con respecto al área rural, la diferencia no es significativa, sin embargo, esta tiende a ser negativa; explicada fundamentalmente por el efecto remuneración (negativos, a excepción del Cauca). Estos resultados podrían representar, o bien, un efecto de discriminación para las mujeres no étnicas en las zonas rurales de la región; una falta de representatividad de mujeres étnicas en la muestra y/o un problema en la especificación del mercado laboral femenino que la ecuación 1 no lo estima de la forma correcta.

## 5. CONCLUSIONES

En síntesis, y a través de los resultados encontrados al estimar el IDS, controlando por nivel educativo, se encuentra que existe una diferencia salarial que favorece a los hombres frente a las mujeres, y a las mujeres sin pertenencia étnicas frente a las que la tienen. A pesar de que las mujeres tengan el mismo nivel educativo que los hombres e incluso más años de educación, los hombres ocupados en la región del Pacífico devengan, en promedio, salarios semanales más altos. No obstante, esta diferencia es menor cuando se controla por el nivel educativo de secundaria frente al resto de categorías educativas; por el contrario, en la mayor diferencia salarial a favor de los hombres se encuentra en el nivel superior. Del análisis por pertenencia étnica se infieren los mismos resultados

Respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y las mujeres con pertenencia étnica de quienes no la tienen, se encuentra, por medio de la estimación de un modelo de OAXACA BLINDER, que existe diferencia salarial entre ambos pares de grupos, explicadas tanto por razones asociadas al capital humano como a lógicas referidas al capital humano. Estas diferencias que encuentran también explicaciones en factores externos al capital humano, pueden estar relacionarse directamente a explicaciones discriminatorias. Lo anterior plantea por tanto un escenario que requiere, por un lado, superar brechas salariales asociadas a efectos discriminatorios; y por otro, mejorar las condiciones de capital humano en las mujeres con pertenencia étnica.

Se destaca la forma en que pueden variar las interpretaciones de los resultados dependiendo del área que se habite en el territorio de la región. Habitar en el área urbana o la rural determina en gran medida las formas en que se diferencian los salarios de formas diferentes en ambos grupos. Por un lado, los resultados a nivel urbano tienden a revelar efectos esperados según los mostrados en el estado del arte. Sin embargo, las dinámicas en el área rural -por defecto más informal- y en una región ampliamente caracterizada por ser y dispersa; las lógicas de diferenciación salarial pueden variar, tal como se mostró en los resultados de la descomposición por Oaxaca-Blinder.

Se recomienda para futuras investigaciones, que se puedan considerar realizar estimaciones más precisas que especifiquen un modelo que aproxime el capital humano de mejor forma; que considere las dinámicas del mercado laboral que diferencian las formas de participar de las mujeres y los hombres, pero también de los habitantes urbanos como de los de la zona rural, así como de las personas con características étnicas de quienes no.

Por lo pronto, es posible afirmar que existe desigualdad entre los salarios devengados por hombres y mujeres, y entre las mismas mujeres según su identificación étnica a pesar de que estos presenten el mismo nivel educativo; y que existen desigualdades salariales entre mujeres étnicas y las que no; explicadas en su mayoría por diferencias en niveles educativos. En ambos casos, tanto para las diferencias salariales explicadas entre hombres y mujeres, y entre mujeres con identificación étnicas de quienes no, es necesaria la implementación de políticas públicas que igualen las condiciones salariales entre ambos pares de grupos poblacionales.

Finalmente, por un lado, dado que las diferencias salariales en ambos casos muestran factores significativos de variables externas al capital humano existente entre ambos grupos poblacionales. Es indispensable desarrollar estrategias que permitan reducir y eliminar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres en la región. Por otro lado, en cuanto a las brechas entre mujeres con reconocimiento étnico de aquellas que no lo tienen refiere, se encuentra fundamental establecer programas de mediano y largo plazo que mejoren el acceso y la calidad de la educación y, en general, de capital humano asociado a las mujeres étnicas del Pacífico.

## REFERENCIAS

Arrow, K. (1973). The Theory of Discrimination. En O. Ashenfelter y A. Rees (Eds.), Discrimination in Labor Markets (pp. 3-33). Nueva Jersey, Estados Unidos: Princeton University Press. Tomado de: <http://www.jstor.org/stable/j.ctt13x10hs.5>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2020). Microdatos de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ENCV), 2019. Recuperado de: [http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about\\_collection/8/1](http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about_collection/8/1)

Página | 22

Galvis, L. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. Documentos de Trabajo sobre Economía Regional N°131. Tomado de: <http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/DTSER-131.pdf>

González Rivas, N. (2012). Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10 (1):563-578. Tomado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77323982035>

Hoyos, A., Ñopo, H. y Peña, X. (2010). The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006. Tomado de: <http://repec.iza.org/dp5073.pdf>

Jiménez Restrepo, D., & Pino Garcés, A. (2018). ¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación Salarial en Santiago de Cali. Sociedad Y Economía, (35). DOI: <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.7301>

Kramar, R. (1983). Economic Theory and the Sexual Segregation of the Labour Market. The Australian Quarterly, 55(4), 388-404. DOI: <https://doi.org/10.2307/20635245>

List, J.A. y Rasul, I. (2011). Chapter 2. Field Experiments in Labor Economics. Handbook of Labor Economics, El Servier, vol. 4, No. Suppl PA, pp. 103-228. Tomado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.379.5087>

Millán López, N. (2019-06-20). Diferencias salariales entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas: análisis nacional y departamental. Tomado de: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/13702/0582623-3340-E.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. The American Economic Review, 62(4), 659-661. Tomado de: <http://www.jstor.org/stable/1806107>

Stigitz, J.E. (1973). Approaches to the Economics of Discrimination. American Economic Review, 63(3):287-295. Tomado de: [https://www.jstor.org/stable/1817088?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/1817088?seq=1#page_scan_tab_contents)

Tenjo, J.; Ribero, R. y Bernat, L.F. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación. Documento Cede No. 18. Facultad de Economía, Universidad de los Andes. Tomado de: <https://economia.uniandes.edu.co/component/booklibrary/478/view/46/Documentos%20CEDE/406/evolucion-de-las-diferencias-salariales-por-sexo-en-seis-paises-de-americalatina-un-intento-de-interpretacion>

Todaro, M.P y Smith, S.C. (2015). Economic Development. Twelfth Edition. Editorial Pearson. ISBN 978-0-13-340678-8

Viáfara López, C.A. (2017). Diferenciales de ingreso por el color de la piel y desigualdad de oportunidades en Colombia. Revista de Economía del Rosario. 20(1):97-126. Tomado de: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/6151/3999>