



Mercado Laboral DOMINICANO 2018

ANÁLISIS DE LAS
BRECHAS SALARIALES
ENTRE HOMBRES Y MUJERES



Mercado Laboral DOMINICANO 2018

ANÁLISIS DE LAS
BRECHAS SALARIALES
ENTRE HOMBRES Y MUJERES

CRÉDITOS

Dirección y coordinación

Oficina Nacional de Estadística (ONE)

Directora Nacional, **Alexandra Izquierdo**

Director de la Coordinación del Sistema Estadístico Nacional, **Juan Arias**
Encargada del División de Investigaciones, **Yakayra Rodríguez**

Ministerio de la Mujer

Ministra, **Janet Camilo**

Encargada del Depto. Investigaciones y Estadísticas, **Nairoby Chalas**

Asesoría técnica internacional

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, **Iliana Vaca Trigo** y
Giannina López

Elaboración del estudio

Encargada del Div. de Investigaciones (ONE), **Yakayra Rodríguez**

Analistas de Investigaciones Div. de Investigaciones (ONE), **Yanerys Jose de la Cruz** e **Ítalo López**

Revisión técnica

Encargada del Div. de Investigaciones (ONE), **Yakayra Rodríguez**

Encargada del Depto. Investigaciones y Estadísticas, **Nairoby Chalas**

Procesamiento de datos

Analistas de Investigaciones de la Div. de Investigaciones (ONE), **Yanerys**

Jose De La Cruz e **Italo López**

Analista de Estadísticas Sectoriales de la Dirección de Estadísticas
Continuas (ONE), **Isaac E. Guerra Salazar**

Apoyo editorial

Encargada del Departamento de Comunicaciones (ONE), **Gladjorie**

Altagracia Rodríguez

Encargada de Publicaciones (ONE), **Raysa Hernández**

Diseño de portada y diagramación (ONE), **Marianny Oller López**

Corrector de estilo (ONE), **Santiago Almada**

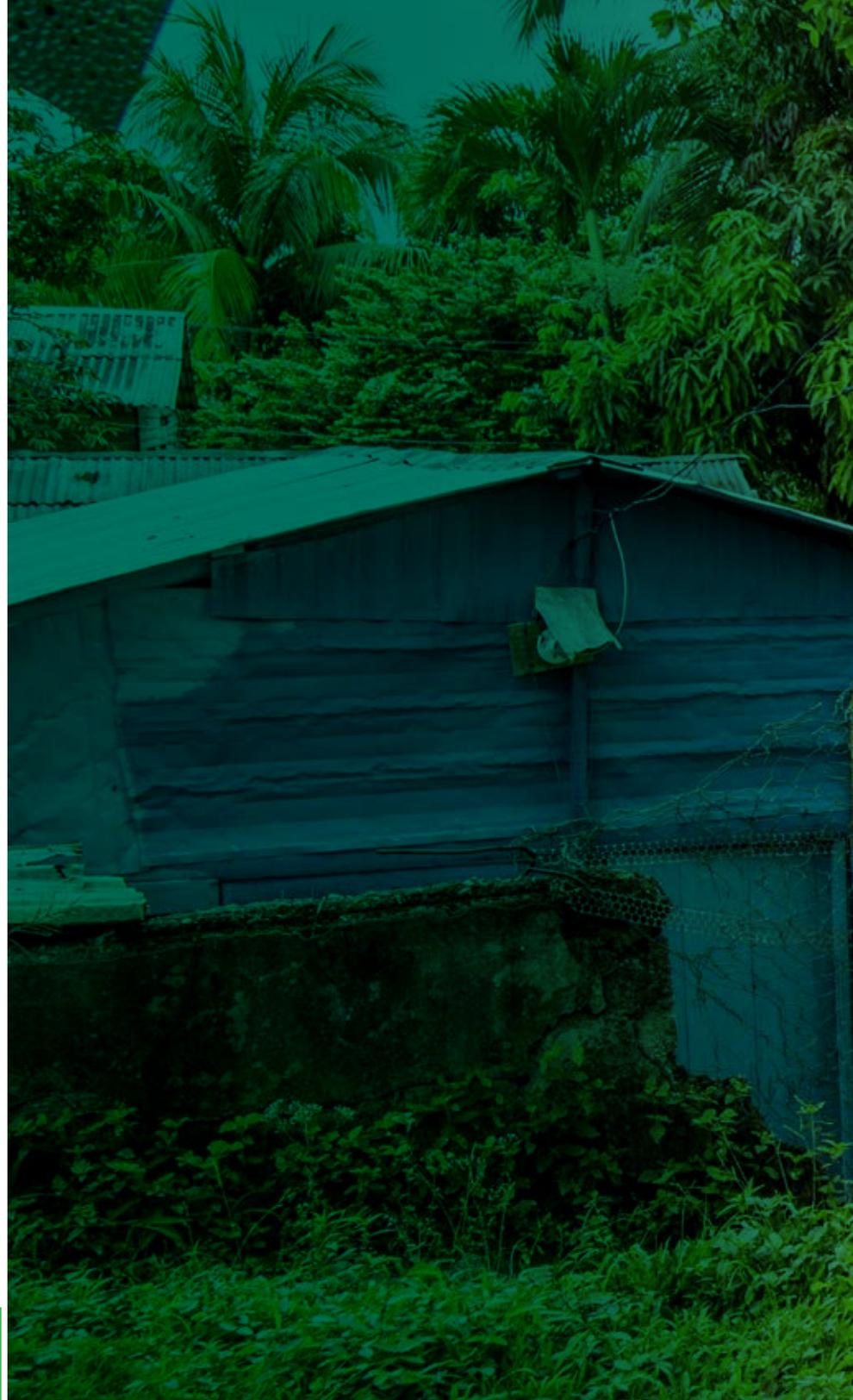
Fotografías de portada y documento:

<https://www.flickr.com/photos/presidenciard>

<https://www.pexels.com>

ISBN

978-9945-9199-4-





FICHA TÉCNICA

Nombre de la publicación	Mercado Laboral Dominicano 2018: Análisis de las brechas salariales entre hombres y mujeres.
Objetivo general de la publicación	Analizar la existencia de las posibles brechas salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral Dominicano para el 2018.
Descripción del producto	Este estudio analiza y estima a través de herramientas econométricas la distribución salarial en el mercado laboral dominicano de acuerdo con las principales dimensiones socio-económicas y demográficas: segregación horizontal y vertical.
Fuentes de información	Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018
Fecha de publicación	Diciembre, 2019
Medios utilizados para la difusión de las publicaciones	Página web, CD e impreso
Datos del contacto	Alexandra Izquierdo, Directora Nacional Alexandra.izquierdo@one.gob.do Juan Arias, Director Coordinación del SEN Juan.arias@one.gob.do Yakayra Rodríguez, Encargada División Investigaciones yakayra.rodriguez@one.gob.do Nairobi Chalas, Encargada Dpto. Investigaciones y Estadística del Ministerio de la Mujer nairobi.chalas@mmujer.gob.do
Unidad encargada	División de Investigaciones de la ONE Tel. 809 682 7777 extensión 3410



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9	Mercado laboral dominicano y distribución salarial	31
INTRODUCCIÓN.....	11	METODOLOGÍA	35
OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	14	Fuente de datos.....	35
Objetivo general.....	14	Indicadores utilizados para el cálculo de las brechas	37
Objetivos específicos	14	Modelo econométrico.....	37
MARCO NORMATIVO	17	Variables de control del modelo	38
Principales instrumentos internacionales	18	Limitaciones de la fuente.....	38
Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	18	CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DOMINICANO	41
Plataforma de Acción de Beijing.....	19	Composición de la población dominicana.....	41
Igualdad salarial en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	19	Población ocupada y perfil sociodemográfico de la fuerza de trabajo	42
Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030	20	Comportamiento y distribución de la población en el mercado laboral	43
Principales instrumentos nacionales	21	Composición de la población ocupada en el sector formal	44
Constitución de la República Dominicana	21	Composición de la población ocupada en el sector informal.....	45
Ley No. 1-12: Estrategia Nacional de Desarrollo (END).....	21	La mujer en el mercado laboral dominicano.....	46
Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG)	22	DISPARIDAD DE LOS SALARIOS EN EL MERCADO LABORAL DOMINICANO.....	49
Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92).....	22	Discriminación salarial y grupos de edad	49
Ley No. 105-13 sobre regulación salarial del Estado dominicano.....	23	Segregación vertical.....	50
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	25	El papel de la cualificación educativa en la brecha salarial	50
Las brechas salariales entre hombres y mujeres en las teorías económicas	25	Segregación horizontal	52
Techos de cristal y suelos pegajosos: un fenómeno latente.....	28	Brechas por desagregaciones ocupacionales.....	52
Trabajo doméstico y de cuidados	28	Brechas según sectores de la economía	53
Desigualdad salarial: panorama mundial y regional.....	29	Otras desagregaciones de las brechas	54
		ECUACIONES ECONOMÉTRICAS PARA LA ESTIMACIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	61
		Modelo de Heckman: Corrección de los sesgos de selección en el análisis de las brechas entre hombres y mujeres	61
		Resultados del modelo de Heckman	62
		Descomposición Blinder-Oaxaca para la estimación de brechas salariales	64

Resultados del modelo Blinder-Oaxaca.....	66
POLÍTICAS PÚBLICAS: DE LA TEORÍA A LA PRAXIS	69
Caso práctico: política pública en Islandia	69
Combatiendo la brecha en la región.....	70
Caso país: políticas públicas en República Dominicana	71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES	73
BIBLIOGRAFÍA.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 REPÚBLICA DOMINICANA: Total de segmentos y viviendas censadas del año 2010, según grandes regiones geográficas y de desarrollo	36
Tabla 2 República Dominicana: Ingresos promedios semanales por sexo y brechas salariales según desagregaciones. 2018. Valores en RD\$ y %.....	43
Tabla 3 República Dominicana: Ingresos promedios semanales por sexo y brechas salariales según desagregaciones. 2018. Valores en RD\$ y %.....	55
Tabla 4 República Dominicana: Resultados finales del modelo de regresión del ingreso por hora.....	63
Tabla 5 República Dominicana: Resultados finales del modelo, según la descomposición Blinder-Oaxaca	66

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 República Dominicana: Porcentaje de la población total dominicana según	42
Gráfico 2 República Dominicana: Proporciones de mujeres ocupadas según sector por año, 2014 y 2018	46
Gráfico 3 República Dominicana: Distribución de la población según rama de actividad por sexo. 2018.....	47
Gráfico 4 República Dominicana: Brecha salarial e ingreso semanal según grupos etarios por sexo, 2018. Valores en % y RD\$	50

Gráfico 5 República Dominicana: Brecha salarial e ingreso salarial semanal, según nivel educativo por sexo, 2018. Valores en % y RD\$...	51
---	----

Gráfico 6 República Dominicana: Ingresos promedios semanales y brechas salariales, según grupo ocupacional por sexo. 2018	52
---	----

Gráfico 7 República Dominicana: Ingresos promedios semanales y brechas salariales según grupo ocupacional por sexo. 2018	54
--	----

Gráfico 8 República Dominicana: Ingresos promedios semanales por sexo y brechas salariales según zona de residencia, 2018. Valores en RD\$ y %	56
--	----

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1 República Dominicana: Ingresos promedios semanales de las mujeres según Macroregiones, 2018. Valores en RD\$.....	57
--	----

Mapa 2 República Dominicana: Ingresos promedios semanales de los hombres según macroregiones, 2018. Valores en RD\$.....	58
--	----

Mapa 3 República Dominicana: Brechas salariales entre hombres y mujeres según macroregiones, 2018. Valores en%	59
--	----





PRESENTACIÓN

La igualdad de género es uno de los objetivos de las naciones a nivel global, tal y como queda reflejado en la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Una de las dimensiones más importantes al abordar el principio de igualdad de género y la no discriminación es la consecución de la autonomía económica de las mujeres, la cual se logra fundamentalmente a través de la participación de éstas en el mercado laboral. El presente estudio busca visibilizar las brechas salariales de género en la República Dominicana para el año 2018, tomando como insumo los datos de la Encuesta Nacional Continua de la Fuerza de Trabajo (ENCFT), a fin de que sirvan como instrumento en la toma de decisiones y diseño de políticas basadas en la realidad.

El análisis de brechas salariales parte de las regularidades y heterogeneidades que presenta el mercado de trabajo a nivel mundial, sobre todo en aquellos países que enfrentan obstáculos para alcanzar el desarrollo económico, entre los que se encuentran los de América Latina y el Caribe, considerada la región más desigual en todo el mundo¹.

Los diversos estudios elaborados por la OIT (2013) y la CEPAL (2018)² relacionados con esta temática han permitido desencadenar la necesidad que se tiene en evidenciar estas

- 1 Bárcena, A. (2016). América Latina y el Caribe es la región más desigual del mundo. ¿Cómo solucionarlo?. COLUMNA DE OPINIÓN. <https://www.cepal.org/es/articulos/2016-america-latina-caribe-es-la-region-mas-desigual-mundo-como-solucionarlo>
- 2 OIT. (2019). Informe Mundial sobre salario 2018 /19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Primera edición 2019. ISBN 978-92-2-132008-1 (versión impresa). ISBN 978-92-2-132009-8 (versión electrónica en PDF). Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

brechas y cómo los líderes mundiales han establecido acuerdos para eliminar o reducirlas, porque merma el bienestar social y económico de las naciones.

A la hora de conceptualizar la igualdad de género en el mercado laboral se han elaborado varios indicadores que dan un acercamiento de la realidad de manera cuantitativa, es decir, qué tanto es el margen de diferenciación entre los ingresos entre sexos y cómo esta distribución afecta de manera negativa la igualdad de oportunidad y trato en el empleo y la ocupación (Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación; 1958, núm. 111). Uno de los indicadores más importantes es la brecha salarial que se define como la diferencia porcentual de los ingresos monetarios que ganan los hombres por concepto de salarios respecto a lo que ganan las mujeres por el mismo concepto.

Además se destacan otras técnicas, como la de valor igual que sirve para la valía de las remuneraciones de un trabajo. Estas determinaciones de si un trabajo es de igual valor debe hacerse por medio de criterios objetivos sin ningún tipo de prejuicio por motivo de género como son los de evaluación global o de clasificación y métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo.

La brecha salarial tiene una larga tradición en la literatura y ha habido muchos avances metodológicos al respecto, reflejados en estudios nacionales e internacionales que, usando distintas metodologías, buscan medirla y contextualizarla.

En el marco nacional, la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) como rectora del Sistema Estadístico Nacional (SEN) y el Ministerio de la

Mujer han aunado esfuerzos con el propósito de realizar estudios con temática de género basados en datos fidedignos y oportunos que muestran la realidad del hecho basada en la evidencia, entre los que se encuentran este estudio sobre brechas salariales.

El estudio Brecha salarial de género en el mercado laboral dominicano 2018 tiene como objetivo determinar la presencia de las brechas en las distintas dimensiones como el nivel educativo y las ramas de actividades económicas que responde a la segregación horizontal o sectores productivos determinados, así como las brechas manifestadas según grupo ocupacional, sectores de la economía (formal e informal) entre otras desagregaciones.

Es necesario observar cómo se comportan las variables que se relacionan en el mercado de trabajo dominicano porque esto permite mostrar la distribución de los trabajadores y la rentabilidad de los sectores económicos. Una vez identificado todo este patrón se tomarían las decisiones correctas que provoquen un impacto positivo de los salarios.

Para lograr el cambio hacia una sociedad equitativa es preciso diseñar políticas públicas con perspectiva de género, así como monitorear y evaluar las que ya existen.


Alexandra Izquierdo
Directora Nacional
Oficina Nacional de Estadística (ONE)


Janet Camilo
Ministra
Ministerio de la Mujer

INTRODUCCIÓN

Las brechas salariales han generado un conjunto de debates en el contexto internacional que responden a algunos de los determinantes de las heterogeneidades que se dan en los mercados de trabajo. Esto ha incentivado a varios países del mundo a elaborar estrategias para enfrentar los desafíos globales a los que se enfrentan día a día (pobreza, desigualdad, injusticias, degradación ambiental, entre otros) y poder garantizar un desarrollo y crecimiento para todos y todas. Dentro de estas estrategias, 193 países se comprometieron a cumplir con la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para dar una solución a los crecientes males mundiales, donde República Dominicana, al igual que otros países del mundo, asume este compromiso como respuesta a estos desafíos ineludibles.

En el marco del mercado de trabajo e igualdad de género esta agenda contiene el ODS 5 “igualdad de género” y el ODS 8 “Trabajo y crecimiento económico”. El primero plantea la elaboración de nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas sobre las mujeres para acabar con la discriminación basada en el género predominante en muchos países del mundo, mientras que el segundo tiene como fundamento la creación de empleos de calidad, lo cual es un desafío en la mayoría de las naciones.

No hay opción de avanzar sustantivamente en la igualdad de género y la autonomía de las mujeres si el desbalance en la provisión del cuidado continúa ante el déficit de políticas y la ausencia de una cultura de corresponsabilidad. Estas cadenas de desigualdad se extrapolan a la pobreza de los hogares, la desigualdad de ingresos

y el desigual acceso a mecanismos que garanticen el ejercicio de derechos de personas que proveen y requieren cuidados. Frente a ello, es urgente impulsar el debate sobre una nueva arquitectura pública que responda a estos desafíos desde la óptica del bienestar y la protección social, como imperativo de igualdad. (Nieves & Robles, 2016)

Sumado a esto, el país es signatario de diferentes convenciones y acuerdos internacionales que instruyen al levantamiento y análisis de datos sobre mercado laboral desde una perspectiva de género sensitiva para evidenciar las discriminaciones que en el campo económico han experimentado las mujeres. De igual manera, diversos mecanismos nacionales demandan información sobre la participación de la mujer en el mercado laboral.

La Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) elaborada por el Banco Central de la República Dominicana, ofrece la oportunidad de explotar sus datos para la obtención de indicadores que pueden ser material fundamental para la formulación de políticas públicas que permitan reducir las diferencias salariales en el mercado de trabajo.

El estudio “Mercado Laboral Dominicano 2018: Análisis de las brechas salariales entre hombres y mujeres” se enmarca en los esfuerzos de visibilizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres por grupos socio económicos y demográficos, así como dar una visión general de los principales rasgos de la población ocupada a nivel nacional. Las variables analizadas son consideradas como punto de partida para reflexionar sobre sus incidencias, muchas de las cuales han explicado factores correlacionales; sin embargo, es una tarea escudriñar en los componentes causales de estas disparidades.

Este documento incluye un marco normativo que traza las pautas para el funcionamiento del mercado laboral y el abordaje de la problemática de género, tal y como queda reflejado en los compromisos institucionales de carácter internacional de los que el país es signatario, como la Plataforma de Acción de Beijing, la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género, como también las herramientas institucionales nacionales sobre el tema, que quedan reflejadas en la Constitución dominicana y en las leyes y/o normativas laborales relacionadas al género.

El marco teórico y la metodología del estudio describen conceptos y definiciones operativas, las características de la fuente de datos y las desagregaciones utilizadas en el análisis, así como también se puntualizan las ventajas y limitaciones del uso de la fuente de datos. El análisis y contextualización nacional del tema a partir de los datos estadísticos disponibles se desarrolló en tres (3) capítulos fundamentales, a saber:

Caracterización del mercado laboral dominicano, abarca desde la composición de la población dominicana, perfiles demográficos, comportamiento y distribución de la población en el mercado laboral, composición según sector formal e informal, el desempeño de la mujer en este mercado hasta la distribución de hombres y mujeres según rama de actividad.

Disparidad de los salarios en el mercado laboral, presenta las brechas salariales según distintas características de las personas ocupadas (edad, nivel educativo, grupo ocupacionales, sector de la economía, zona de residencia, según nacionalidad y región de residencia, entre otros).

Ecuaciones econométricas para la estimación de las brechas salariales por sexo, buscan medir si existe una discriminación de la mujer en el mercado laboral que se refleja en el hecho de que a la mujer se le paga menos por un trabajo equivalente.

Se describieron las principales políticas públicas implementadas por el Estado dominicano que han sido desarrolladas y abordadas por las diferentes instituciones que inciden y legislan en la eliminación de la discriminación de los salarios entre sexos en el mercado laboral, así como las conclusiones y recomendaciones que son enunciadas a partir de los análisis realizados.



HABIC
DEL
TEL. 809-707-1745

DELTA



DA

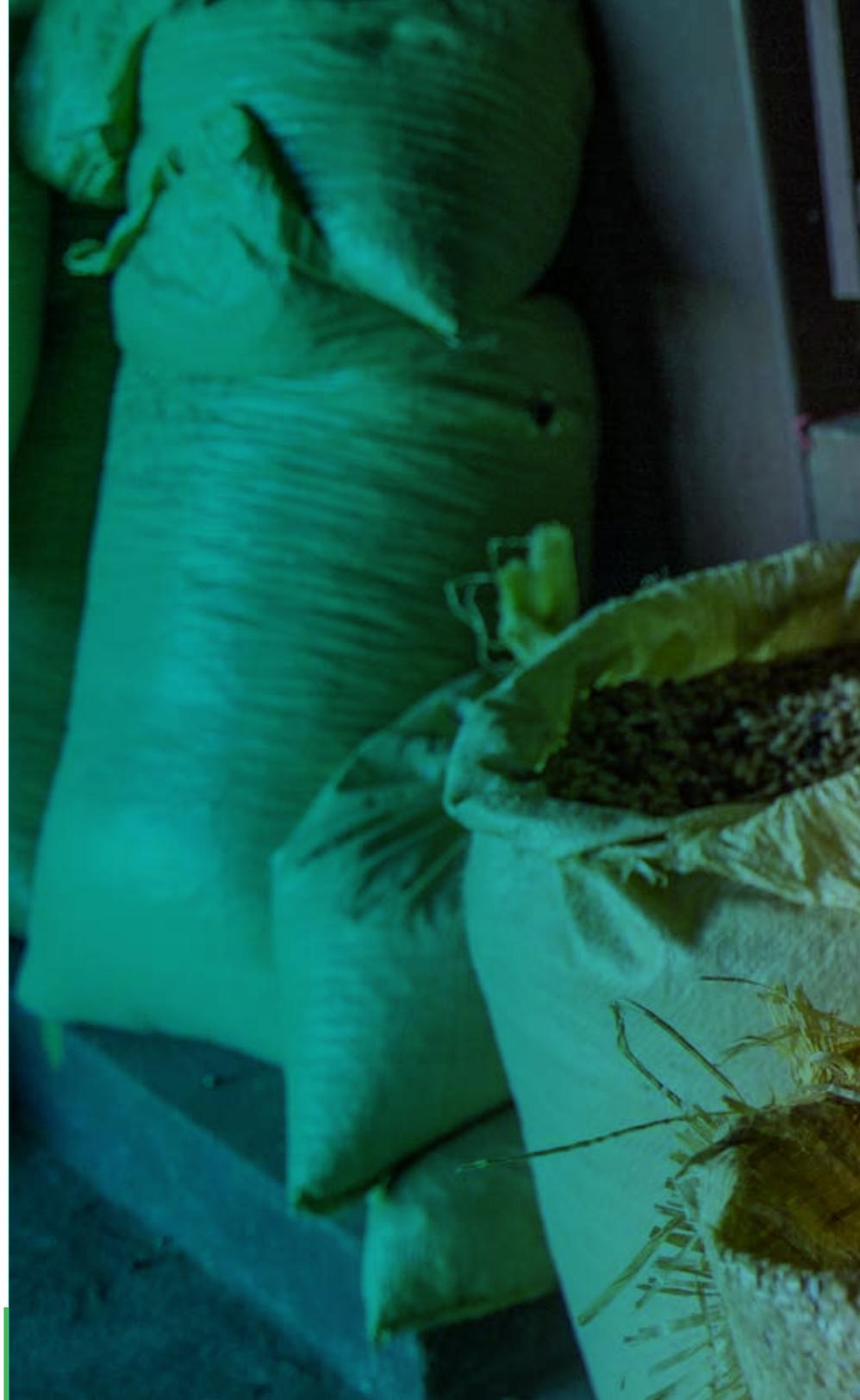
OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivo general

Analizar la existencia de las posibles brechas salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral dominicano 2018.

Objetivos específicos

1. Caracterizar la distribución salarial de la población ocupada.
2. Identificar las desigualdades salariales en las diferentes ramas de actividad económica.
3. Determinar la presencia de brechas salariales por grupos socioeconómicos y demográficos (sexo, edad, grupo ocupacional y región); así como dimensionar dichas brechas en los años estudiados.
4. Aportar insumos necesarios en el proceso de diseño, monitoreo y evaluación de políticas públicas, para una toma de decisiones informadas.









MARCO NORMATIVO

El empleo decente que viene acompañado de un salario igualitario entre personas que realizan trabajos de igual valor, es cuestión primordial en las grandes agendas mundiales. La reducción de las brechas forma parte importante de convenios y/o acuerdos internacionales que enmarcan el accionar de los países hacia la reducción de estas desigualdades salariales. Al respecto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos plantea en su artículo 23, numerales 1 y 2 que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual... y que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana (...).

Las desigualdades en los ingresos monetarios por concepto de trabajo es una regularidad empírica en la escena global. Este fenómeno se presenta con diferentes rasgos socioeconómicos en los distintos países siendo una constante la existencia de la brecha que afecta la igualdad de género³.

La República Dominicana forma parte de acuerdos que han establecido regulaciones para garantizar el cese en las desigualdades de las remuneraciones; siendo el salario uno de los grandes componentes del ingreso percibido en los hogares. Resalta entre los objetivos planteados, la reducción de las brechas salariales manifiestas entre hombres y mujeres, entre las distintas categorías ocupacionales, grupos de edades y región.

³ OIT (2019). Informe Mundial sobre Salarios 2018/19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

Los convenios vigentes hacen pertinente que sea suplida la necesidad de datos y estudios que permitan el seguimiento a las políticas implementadas para mitigar esta problemática.

Normar el funcionamiento de los mercados de trabajo mediante instrumentos disponibles, ha sido el campo de acción de acuerdos y convenios internacionales elaborados al respecto. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Plataforma de Acción de Beijing, la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecen mandatos generales en esta materia, por los cuales han de regirse los países firmantes.

Principales instrumentos internacionales

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo que especializa sus esfuerzos en dictar normas y políticas que regulen el entorno laboral dentro de los Países Miembros. Desde que fue constituida, reconoció en sus bases legales el principio de salario igual por un trabajo de igual valor⁴, y dictó resoluciones y convenios específicos para lograr este objetivo. El Convenio No. 100 o “Convenio sobre igualdad de remuneración (1951)” establece lineamientos que se implementarían en los países dentro de sus mercados de trabajo, armonizando los mecanismos necesarios que garanticen igual remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina.

4 OIT (2013). Guía introductoria de igualdad salarial. http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2013/documentos/obj04_act09_2013_c100_igualdadsalarial.pdf

A partir de este Convenio fueron dictadas las guías de su implementación, como la Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración (R 090,1951) con la que, entre otras medidas, se sugiere el abordaje de estudios e investigaciones que aporten a la promoción de la puesta en práctica de este principio. Posteriormente, la OIT dictó la Recomendación No. 111 (1958) y el Convenio No. 111 (1960), ambos instrumentos dirigidos a la discriminación en el empleo y la ocupación. Los lineamientos en contra de la desigualdad van más allá de las brechas salariales que puedan existir en hombres y mujeres, establecen en su artículo 1, literales a y b, que se considerará como discriminación lo enunciado a continuación.

- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Con estos principios se ampliaban las actuaciones de no discriminación en materia de empleo, desde las brechas salariales entre hombres y mujeres hasta otros grupos que pudieran ser objeto de discriminaciones en el salario dentro del empleo. En el año 1998 fue adoptada la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo⁵, en la que los países miembros hacían un compromiso de acatar y suscitar los derechos

5 Adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

establecidos en los convenios anteriores, divididos en cuatro (4) principios y siendo el cuarto precisamente la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Plataforma de Acción de Beijing

La plataforma consideró a este respecto una serie de objetivos estratégicos que, a grandes rasgos tienen como finalidad revisar, adoptar y mantener políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y apoyen sus esfuerzos por superar la pobreza⁶(...), y es el cumplimiento de las leyes que garanticen una igualdad en las remuneraciones de hombres y mujeres por trabajos de igual valor, materia presente en los lineamientos contemplados.

En el marco de este acuerdo, las instituciones estadísticas de cada país signatario tienen la encomienda de capturar datos desglosados por sexo y por edad sobre pobreza y todas las aristas de la actividad económica, así como la elaboración de indicadores estadísticos cuantitativos y cualitativos que faciliten la evaluación del rendimiento económico desde una perspectiva de género.

República Dominicana, como parte de los países firmantes de la Plataforma, tiene en su haber la responsabilidad de impulsar políticas que combatan las limitaciones y obstáculos, así como promover el adelanto y la potenciación del papel de la mujer en toda la vida nacional, sirviéndose de las evidencias orientativas y fiables que resultan de las investigaciones realizadas en esta materia.

6 ONUMUJERES (2015). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, declaración política y documentos resultados de Beijing+5. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

Igualdad salarial en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En el año 2015 los líderes mundiales de los Países Miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se reunieron y acordaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible⁷, conformada por una serie de objetivos y metas que permitirían alcanzar finalmente un desarrollo sostenible. De este modo, fue parte esencial de ella contar con un mercado laboral que permita condiciones de trabajo dignas e inclusivas.

Dentro de este plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Consecuentemente, se desprende de él la Meta 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; que contempla el alcance de un empleo capaz de cerrar las brechas laborales en diversos ámbitos, uno de ellos dirigidos hacia la uniformidad en las remuneraciones para trabajadores con trabajos de igual valor.

Esta meta es medida a través de dos indicadores fundamentales: el Indicador ODS 8.5.1 Ingreso medio por hora empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad y el Indicador ODS 8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad⁸.

7 y 6 Para más información sobre la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) visitar: <https://goo.gl/pVy9FX>

De su parte, el ODS 5 “Igualdad de género” es crucial para el cumplimiento de la Agenda 2030 y contempla la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres y las niñas.

Establece en su Meta 5.4 “reconocer y valorar el trabajo no remunerado doméstico y de cuidados a través de la provisión de servicios públicos, infraestructura y política de protección social y la corresponsabilidad dentro de los hogares y las familias”. Esto parte de las discusiones sobre las políticas de cuidado centradas tradicionalmente en la intersección de los temas de trabajo remunerado y no remunerado, así como de familias y del mercado laboral. Por ejemplo, los hogares de menores recursos concentran una proporción más elevada de mujeres en edades de mayor demanda productiva y reproductiva. Sin excepciones entre los países considerados, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los primeros dos o tres quintiles de ingreso.

En particular, las mujeres de entre 25 y 59 años de edad están sobrerrepresentadas en el quintil de menores ingresos hasta en un 40 %, respecto de los hombres. Ello se debe a que ellas suelen recibir ingresos más bajos, a causa de la dificultad para conciliar el trabajo no remunerado en el hogar con la participación en el mercado laboral; además, se desempeñan por lo general en ocupaciones asociadas a bajas remuneraciones y suelen estar sobrerrepresentadas en la jefatura de los hogares monoparentales. (CEPAL, 2017)

Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030

La Estrategia de Montevideo forma parte de los instrumentos fundamentales a nivel internacional para delinear el camino hacia la equidad en la región, concebida como un plan al que los Países

Miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se comprometieron en 2016 en la XIII Conferencia regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Esta estrategia va en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La Estrategia se creó con el objetivo ser una guía para alcanzar las metas de desarrollo sostenible impulsando la promoción social de las mujeres y las niñas. Para su puesta en marcha, se articularon diez (10) ejes de implementación.



Dentro del noveno eje de esta estrategia se especifica la medida 9.b: Asegurar la desagregación y difusión de la información por sexo, edad, pertenencia racial y étnica, nivel socioeconómico y zona de residencia, de modo de mejorar los diagnósticos para reflejar la diversidad de situaciones de las mujeres. Estas desagregaciones se plantean como punto de partida para la producción de estadísticas con perspectiva de género; sin embargo, cada área temática tiene sus particularidades y amerita desagregaciones específicas para visibilizar desigualdades.

Principales instrumentos nacionales

Constitución de la República Dominicana

La Carta Magna dominicana plantea en su artículo 62 el derecho de las personas al trabajo, indicando que es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. En el numeral 9 de dicho artículo se indica que todo trabajador tiene derecho a un salario justo y suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.

La Constitución dominicana garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad. Éste se encuentra contenido en los derechos económicos y sociales establecidos en la Sección II, con lo cual queda así establecida la prohibición de cualquier discriminación salarial en dicha normativa⁹.

Ley No. 1-12: Estrategia Nacional de Desarrollo (END)

La Estrategia Nacional de Desarrollo (END)¹⁰ es un instrumento con carácter de ley promulgado por el Poder Ejecutivo en 2012 y que define los esfuerzos del Estado dominicano para alcanzar el avance social deseado hacia el año 2030. Como Agenda País, sus lineamientos y directrices son parte de los insumos por tomar en cuenta a la hora de marcar rumbos a seguir en los distintos ámbitos y sectores de la vida nacional.

9 Congreso Nacional (2015). Constitución de la República Dominicana. Gaceta Oficial No. 10805 del 10 de julio de 2015 <https://www.one.gob.do/Multimedia/Download?ObjId=7082>

10 MEPyD (2012). Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030. Rep. Dom. <http://economia.gob.do/mepyd/wp-content/uploads/archivos/end/marco-legal/ley-estrategia-nacional-de-desarrollo.pdf>

La END establece en su Objetivo General 3.1 una economía articulada, innovadora y ambientalmente sostenible, con una estructura productiva que genera crecimiento alto y sostenido, con trabajo digno, que se inserta de forma competitiva en la economía global, que es un elemento esencial de la visión planteada.

De este modo, el Objetivo Específico 3.3.2 se enfoca precisamente en la construcción de los medios necesarios para la creación de espacios laborales decentes, a través de la Línea de Acción 3.3.2.2 que busca adaptar oportunamente las regulaciones laborales a las mejores prácticas internacionales, mediante el diálogo entre los sectores estatal, laboral y empresarial, a favor de la generación de empleo decente, el aumento de la productividad, el libre ejercicio de los derechos en el lugar de trabajo, la remuneración adecuada y equitativa del trabajo y la protección de la seguridad social, en el marco de los acuerdos internacionales ratificados por República Dominicana.

En cuanto información estadística, la END establece en su artículo 46 que la Oficina Nacional de Estadística (ONE) es la institución responsable de coordinar la generación de las informaciones nacionales necesarias, que permitirá llevar a cabo la tarea de monitorear y evaluar la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030. La información suministrada deberá ser desagregada por sexo y edad de la población a nivel regional¹¹.

El Párrafo II del mismo artículo confiere al Sistema Estadístico Nacional (SEN) la responsabilidad de proveer información desagregada, como mínimo, por sexo y edad de la población a nivel regional¹².

11 MEPyD (2012). Estrategia Nacional de Desarrollo. Párrafo II Artículo 87.

[//economia.gob.do/mepyd/wp-content/uploads/archivos/end/marco-legal/ley-estrategia-nacional-de-desarrollo.pdf](http://economia.gob.do/mepyd/wp-content/uploads/archivos/end/marco-legal/ley-estrategia-nacional-de-desarrollo.pdf).

12 El SEN es el sistema que aúna los procesos realizados en el armazón estadístico del país. Es coordinado por la ONE y las instituciones que lo conforman generan informaciones

Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG)

El Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG) es una herramienta diseñada por el Estado dominicano para lograr la equidad de género en el país con la finalidad de garantizar que las mujeres y las niñas fueran tomadas en cuenta en todas las políticas ejecutadas por el Estado dominicano. Al momento de la realización de este estudio, el Ministerio de la Mujer se encontraba diseñando la tercera versión de este plan (PLANEG III).

La segunda versión de este plan (PLANEG II), formulada con propósitos a mediano plazo y cuyo período de ejecución (del 2007 al 2017) trasciende más de un periodo presidencial, tuvo como propósito ser considerada como una política estatal continua y no una iniciativa partidista del momento. Esta versión está articulada en siete (7) temas nacionales para dar solución a los que se consideraron los grandes problemas que afectan a las mujeres y niñas en República Dominicana, se diferencia del anterior en aspectos metodológicos al no estar estructurado según ejes de intervención, sino en función de soluciones a las problemáticas de las mujeres, desde una lógica más orientada a sistemas sectoriales de provisión de servicios (salud, educación, empleo, justicia, entre otros)¹³.

El Tema Nacional 3 “Fortalecer el empoderamiento económico e impulsar la superación de la pobreza de las mujeres” tuvo como primer objetivo garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre mujeres y hombres, focalizando intervenciones dirigidas a mujeres de bajos ingresos de zonas urbanas y rurales, así como a mujeres jóvenes que buscan su

que pueden ser transformadas en estadísticas.

13 Ministerio de la Mujer (2011). PLANEG II: Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017. Segunda edición.

primer empleo. En particular, se propuso la eliminación de obstáculos laborales confrontados por las mujeres a nivel de la segregación ocupacional, la menor retribución salarial, las restricciones a beneficios laborales, la falta de apoyo para la atención de su prole y sus menores capacidades en el manejo de herramientas de trabajo¹⁴.

Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92)

El Código de Trabajo de la República Dominicana, promulgado en el año 1992, dicta las normas por las que se rigen las relaciones laborales de empleadores(as) con las personas empleadas. Las leyes dominicanas son muy claras al referirse a la discriminación en el contexto laboral.

El Principio VII de este código establece que se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición¹⁵.

En cuanto a la igualdad salarial que debe existir entre el personal que realice trabajos de igual valor, el Artículo 194 define que, a trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen.

14 IDEM 9.

15 Ministerio de Trabajo (2012). Código de Trabajo de la República Dominicana. Ley 16-92. <http://mt.gob.do/transparencia/images/docs/publicaciones/codigo-de-trabajo.pdf>

Ley No. 105-13 sobre regulación salarial del Estado dominicano

La Ley No. 105-13 de salarios públicos contiene siete (7) principios incluidos en el Artículo 5 para el marco de las remuneraciones. A los fines, es útil destacar los siguientes principios:

Principio de equidad: Principio general del derecho mediante el cual se establece la aplicación de las normas y procedimientos

establecidos en la presente ley de manera justa, a todos los servidores públicos, descartando cualquier excepción de manera exclusiva en ella.

Principio democrático: Gestión del empleo público que procura compatibilizar la eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad.







MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Las brechas salariales entre hombres y mujeres en las teorías económicas

Las teorías económicas han sido imperantes en el mundo, debido a su valor heurístico utilizado en los distintos planteamientos para el estudio y análisis de la realidad social y económica, han evolucionado a raíz de objeciones provocadas por las transformaciones de los grupos sociales, las crisis económicas y la globalización; las cuales tradicionalmente se centraron en problemas como la renta, la producción de bienes, la escasez, el papel del Estado, el comercio, los salarios y el trabajo, temas que conformaron el ciclo de la actividad económica y que todavía permanecen intrínsecamente en los ciclos económicos.

Las brechas salariales, definidas como la diferencia entre los ingresos promedio de los hombres y las mujeres como porcentaje de los ingresos de los hombres¹⁶, vienen tratándose dentro de las teorías económicas desde la antigüedad en la mayoría de las naciones. Debido a sus efectos sociales y económicos que ha impedido el aumento de la riqueza en el mundo, se ha establecido un conjunto de políticas y objetivos para lograr la prosperidad de todos y todas.

Entre algunos de los planteamientos de la teoría económica clásica más predominantes, que se aboca a los factores determinantes de

¹⁶ Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2013). Igualdad salarial: Guía introductoria. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2013/documentos/obj04_act09_2013_c100_igualdadsalarial.pdf

las diferencias salariales se destaca Adam Smith (1776), quien en sus trabajos abordó los “salarios de eficiencia” y estaba a favor de los salarios altos, que pudieran elevar la calidad de vida de los trabajadores acompañados del crecimiento económico; conforme a esto, los trabajadores serán más diligentes, activos y expeditos. Stanley y Grant (2009), citando a Smith, plantean algunos factores determinantes de la estructura salarial, de los cuales se enfatizan los siguientes.

1. **Amenidad de la ocupación**, Smith decía que mientras más difícil era el trabajo, recibe una paga mayor;
2. **Costos de la adquisición de las capacidades y conocimientos**, este factor señala que en aquellos trabajos donde se requieran trabajadores con mayores niveles de educación y de capacitación, los empleadores pagarán unos salarios más altos que aquellos que requieran menos educación y capacitación.
3. **Regularidad del empleo**, el autor explica que mientras más regular es el empleo mayor será el salario; probablemente hacía referencia a la formalidad laboral que es la actividad económica que opera bajo todas las regulaciones conforme a los códigos y leyes del sistema laboral de un determinado territorio económico y se asocia a la seguridad o protección social (salud y empleo)¹⁷.

Otra figura predominante en la teoría clásica fue David Ricardo quien explicaba la distribución de los salarios. Según este autor, los salarios de los obreros cualificados eran más altos que los no o menos cualificados, abogando por salarios mínimos de subsistencia que, a diferencia de Malthus (1951), no

necesariamente debían romper con las costumbres y hábitos de las personas. Aquí surge lo que se conoce como la ley de hierro de los salarios “a largo plazo los trabajadores reciben el pago mínimo de su fuerza de trabajo”. En este sentido, el autor alude que los bajos salarios de los trabajadores y su disminución por debajo de los “bienes de subsistencia” no permitían reproducir mano de obra para el mercado. **(ONE, 2018)**

En el marco de la economía feminista donde sobresale una serie de teorías y modelos que son bien presentados refiriéndose a las brechas por género y suelen ser útiles para dar explicación a otros tipos de brechas y/o discriminación salarial, que hacen una contribución extensa al estudio de la participación de las mujeres en la producción de bienes y del mercado laboral, que tiene sus orígenes en los debates socio-económicos sobre “igualdad salarial” que se refiere al pago que las empresas dan a sus empleados hombres o mujeres por un trabajo del mismo valor. Esta economía no solo se enfocó en la desigualdad entre hombres y mujeres, sino también de la posición de las mujeres en las sociedades capitalista.

Una de las teorías es la denominada explicativa por el lado de la oferta, que se detiene en las características y decisiones de los trabajadores individuales, y atribuye las diferencias de género en los salarios a las disimilitudes en las cualificaciones, intenciones y actitudes con las que los hombres y las mujeres acceden al mercado de trabajo **(Peñas, 1995)**. En la literatura económica, ha sido desarrollada fundamentalmente por la teoría del capital humano establecida por Becker (1975) que postula tres factores en la distribución de los ingresos, donde se destacan el nivel de educación (cualificación del individuo), la experiencia en el mercado laboral y la capacitación en el trabajo, elementos claves de la productividad y de los ingresos individuales.

17 CEPAL (2018). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Centroamérica y la República Dominicana: visualizando desafíos, viabilizando compromisos. México. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42710/S1800912_es.pdf?sequence=8&isAllowed=y

De cara a las leyes de la oferta, esta teoría planteó que la mayor carga de horas domésticas se destina hacia las mujeres; por consiguiente, disminuyen sus esfuerzos en sus trabajos y decrece la productividad en comparación con hombres del mismo nivel educativo. Esta teoría también explicó el comportamiento laboral de los hombres y mujeres en términos de eficiencia, de modo que los individuos priorizan el trabajo o la familia de acuerdo con el dominio que ofrece mayor rendimiento a sus inversiones en tiempo, dinero y esfuerzo. (Peñas, 1995)

El modelo male breadwinner y female housekeeper, presuponia que el hombre era el “ganador del pan”, el que mantenía económicamente a la familia, que mediante su trabajo otorgaba derechos sociales a los demás miembros de la familia. La mujer, era la ama de casa, encargada de realizar los trabajos domésticos y de cuidados (Cáceres, 2008). Esto le otorgaba beneficios limitados, era asegurada indirecta y no se le daba acceso a la protección de la seguridad social a diferencia de su cónyuge. Este modelo se puede considerar anacrónico porque no toma en cuenta los cambios sociales que se han dado en las últimas décadas y que han visto un incremento en la entrada de las mujeres al mundo laboral y en el número de los integrantes que componen las familias¹⁸.

Si se observa las brechas salariales por el lado de la demanda, las diferencias se presentan principalmente en la estructura del mercado laboral. El modelo de overcrowding establece que las diferencias de salarios entre hombres y mujeres se dan porque la

18 Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales, PNUD, OIT, ONUMUJERES (2016). Piso de protección social e igualdad de género. Mapeo y análisis de género. Informe final y lineamientos para la construcción de propuestas. Segunda edición.

https://www.undp.org/content/dam/dominican_republic/docs/genero/publicaciones/pnud_do_mapeogeneroRD.compressed.pdf

demanda de trabajo en el sector femenino es menor que la oferta femenina disponible en cada trabajo, lo cual provoca la caída de los salarios en este sector.

Mercedes D’Alessandro en su libro “Como construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)” decía que existe factores bien claros y que se pueden medir como los niveles de educación, más preparación o experiencia en un puesto; por tanto, suena lógico que ganen por encima de aquellos compañeros que no las tienen. La autora citando a Blau y Khan (2016) resaltó que algunos de estos factores pudieron explicar las brechas en el pasado, pero en la actualidad no son un componente tan importante a la hora de explicar brechas salariales.

Cómo hoy las mujeres estudian más que hace 20 años (y llegan a niveles educativos más altos), se acercan a mejores condiciones laborales y salariales y podemos ver cómo acortan la diferencia con sus pares. En cambio, el tipo de trabajo que realizan sí es clave a la hora de entender que ganen menos, ya que ellas tienden a elegir carreras peor pagas. El fenómeno techo de cristal ayuda a entender estas limitaciones que presenta la mujer para escalar en los estratos laborales más altos. Es una responsabilidad de los tomadores de decisiones imponer uniformidad en la promoción, tanto así que las empresas que persiguen una fuerte promoción desde dentro, colocando a mujeres y hombres calificados con igualdad de remuneraciones de acuerdo a sus niveles de competencia, finalmente encontrarán sus techos de vidrio rotos. (Powell & Butterfield, 1994)

Sin embargo, D’Alessandro estableció que otro determinante en la brecha se debe a la raza o zona de residencia, señaló que no

solamente existen diferencias entre ambos sexos, sino también entre ellas mismas. En Latinoamérica las mujeres blancas de centros urbanos ganan más que las que viven en zona rurales o que las indígenas e inmigrantes. Sin embargo, la autora destacó que existe un lado oscuro, es decir, cuando existen brechas no explicables, las conclusiones recaen sobre el machismo, los prejuicios, las preferencias de los trabajadores, los grados de competitividad, dinámicas laborales que excluyen a las mujeres de los derechos equitativos.

En lo que concierne a los planteamientos sobre la economía de cuidado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatizó que ésta debe ser tomada en cuenta, ya que la infravaloración de las labores de cuidados, tanto remunerados como no remunerados, perpetúa las precarias condiciones de trabajo de las mujeres, que constituye el grueso de la fuerza de trabajo. Asimismo, indicó que la gran carga de actividades de cuidado que asumen las mujeres y los sistemas, por los que el salario neto y las prestaciones sociales aumentan con la antigüedad en un empleo, amenaza más con incrementar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. En particular las madres que suelen asumir responsabilidades de cuidado adicionales ven considerablemente reducida su capacidad para obtener ingresos, lo que contribuye a una brecha salarial negativa vinculada con la maternidad y a una prima salarial asociada con la paternidad (OIT, 2016).

Techos de cristal y suelos pegajosos: un fenómeno latente

El concepto *techo de cristal* hace referencia a las barreras invisibles que tiene la mujer para posicionarse en los puestos más elevados o altos en las empresas. Se dice que son invisibles, ya que no existe una ley en sí que le prohíba escalar y obtener tales puestos con gran responsabilidad según sus habilidades. Este concepto

se utilizó por primera vez en inglés en un artículo del periódico estadounidense Wall Street Journal publicado en 1986 como “glass ceiling barriers”. Estas barreras son las que conducen a que las compensaciones económicas sean menores y crea las brechas entre hombres y mujeres.

En los análisis de brechas también es muy común observar el concepto “sticky floor” o suelo pegajoso para referirse a la situación a que se enfrentan las mujeres a la incapacidad de escalar en los distintos puestos de trabajo y, por consiguiente, obtener salarios más elevados, indicando que ellas se quedan pegadas en los niveles más bajo del escalafón.

Numerosos estudios han abordado estos fenómenos y establecen que las mujeres que se enfrentan a estos fenómenos, que son más latentes hoy en día, muchas veces son el resultado de la cultura organizacional estereotipada o de la ausencia de políticas públicas.

A pesar de los altos niveles de competencia que han venido desarrollando las mujeres en el buen desempeño laboral y sus perfiles altamente cualificados, los roles de género las obligan a dedicarles un mayor tiempo a las responsabilidades familiares; es decir, cuidado de hijos, hogar, cuidado de la madre, padre y/o parientes; actividades que, en su conjunto, responden al trabajo doméstico que es en la mayoría de los casos no remunerado.

Trabajo doméstico y de cuidados

Con los economistas clásicos se inicia lo que hoy se conoce como trabajo doméstico. Estos identificaron la importancia de la fuerza de trabajo concentrados en los “bienes salarios” consumidos por los hogares sin explorar el papel del trabajo doméstico en este proceso.



En desarrollos posteriores de esta corriente, ya consolidada como teoría neoclásica y visión dominante en la disciplina, se intentó explicar la aparente paradoja del aumento en la tasa de participación laboral de las mujeres casadas, en un contexto de incremento salarial (y por ende, de ingresos de los hogares). También se avanzó en la adaptación de los conceptos mercantiles al análisis de las actividades dentro de los hogares. En la llamada nueva economía del hogar (New Home Economics) se sintetiza esta visión teórica (CEPAL, 2018).

Algunas consideraciones conceptuales que abocan al trabajo doméstico: primero existe una distinción entre el trabajo doméstico no remunerado y el asalariado, que están mayormente representado por mujeres. Por tanto, se sugiere desagregar una importante cantidad de actividades que pueden variar según la sociedad, cultura y situación económica de quien la realice. Algunas de estas actividades son compras de bienes y la adquisición de servicios para el hogar, cocinar, limpiar la casa, lavar, planchar la ropa, cuidar mascotas, regar las plantas, y también las tareas de gestión en cuanto a la organización y distribución de tareas. También están contemplados las gestiones fuera del hogar, tales como pagar cuentas, realizar trámites y los desplazamientos necesarios para poder realizarlas (CEPAL, 2010).

El trabajo doméstico abarca las actividades productivas de los hogares vinculadas a la prestación de servicios para los propios miembros del hogar, para otros hogares o para la comunidad; también se incluye el trabajo no remunerado que se presta en instituciones sin fines de lucro. Todas estas actividades no remuneradas están fuera de la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) pero dentro de la frontera general de la producción y no se registran en las cuentas nacionales¹⁹.

De su lado, el trabajo de cuidados comprende todas las actividades de servicios no remunerados de cuidado y apoyo a niñas y niños menores de 15 años de edad, a otros miembros del hogar de 15 a 59 años de edad y a personas adultas mayores de 60 años y más²⁰.

A nivel nacional se constata que las mujeres tienen una tendencia positiva en la inserción del mercado laboral, pero siguen subyugadas por la división sexual del trabajo, donde una mujer dedica 3.25 veces más tiempo que un hombre al trabajo no remunerado, factores como el ciclo de vida y la edad reproductiva son determinantes para el incremento del trabajo doméstico y de cuidado, además del nivel socioeconómico (ONE, 2018).

Desigualdad salarial: panorama mundial y regional

La desigualdad en la remuneración es un problema persistente y universal que, aunque no es homogéneo en todos los países, ha permeado en el tejido social de las naciones, por lo que se ha considerado que su eliminación debe ser un objetivo central de las políticas de desarrollo sostenible e inclusivas.

¹⁹ y ²⁰ CEPAL (2016). Clasificación de actividades de Uso del Tiempo para América Latina y El Caribe (CAUTAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39624/4/S1600508_es.pdf



Los países difieren en el grado de desigualdad salarial que, además, suele variar con el paso del tiempo como consecuencia de la influencia de una serie de factores muy diversos. De hecho, durante las últimas décadas se han producido transformaciones que han afectado en mayor o menor medida a las estructuras salariales de los países desarrollados, estructuras que ya diferían entre ellas en términos de desigualdad. En casi todos los países en que la desigualdad aumentó, ha incrementado a lo largo del tiempo la brecha entre los trabajadores mejor y peor remunerados, debido tanto a la pérdida de posiciones de los trabajadores peor pagados como al mayor crecimiento de los salarios de los trabajadores de remuneraciones altas. (García Serrano & Arranz Muñoz, 2014)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2004) señaló que la dispersión salarial aumentó aproximadamente un 15 % entre 1970-1979 y 1990-2001 (medias de los periodos) en 20 países de la OCDE para los que se disponía de datos. Esta desigualdad no solo se incrementó en el Reino Unido y en Estados Unidos sino en países como Australia, Nueva

Zelanda, Italia, Holanda y Suecia y, a partir de principios de los noventa, en los países de Europa del Este, probablemente como una consecuencia de la transición de las estructuras salariales comprimidas de la economía planificada hacia unas estructuras influidas por las fuerzas del mercado. Sin embargo, la dispersión salarial permaneció más o menos estable en muchos países europeos y en Japón y disminuyó en Corea del Sur, al menos hasta finales de los noventa.

Según datos del Fondo Monetario Internacional (FMI), las mujeres constituyen casi la mitad de una población mundial en edad de trabajar de 5,000 millones de personas, pero solo alrededor del 50% de esas mujeres participaban en la fuerza laboral, frente al 80% de los hombres, razón que lleva a cuestionarse ¿Qué pasaría si estas mujeres son insertadas al mercado de trabajo y se reducen las cargas domésticas desproporcionadas? La evidencia empírica refleja que fue mayor de lo que se pensaba o, por lo menos, así lo indicaron los autores. (Dabla-Norris & Kochhar, Brecha de Género, 2019)

En tal sentido, los autores advierten que una reducción de las brechas salariales, o en su defecto la eliminación de ésta, impulsa al crecimiento económico. Incluso el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) coincidió con este planteamiento, explica que el sesgo de género sigue siendo un obstáculo significativo para el progreso global y para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el 2030.

El Panorama Laboral de América Latina y el Caribe del año 2018 presentó algunas particularidades que marcaban diferencias frente a las tendencias observadas desde 2014. La moderada recuperación de la actividad económica, que comenzó a notarse

en 2017 y continuó en 2018, rompió el ciclo de desaceleración que impactó negativamente en el mercado laboral regional en los últimos años. Los efectos de un entorno económico regional menos dinámico se han reflejado tanto en la cantidad como en la calidad del empleo generado en América Latina y el Caribe. Típicamente, los indicadores que se asocian a puestos de trabajo de mayor calidad son los del empleo formal, asalariado y registrado.

Los salarios promedios y mínimos reales, que entre 2014 y 2017 crecieron de manera importante, siguieron mejorando en el año 2018 pero a tasas más moderadas en un contexto de menor inflación. Los salarios de las mujeres subieron ligeramente por encima de los de los hombres, dentro de un proceso secular de reducción de brechas. No obstante, todavía los salarios de los hombres superan a los de las mujeres en cerca de 20 %. La mayor parte de esta brecha se atribuye a discriminación, estereotipos y factores culturales más que a variables objetivas, medibles y asociadas a la productividad laboral, tales como educación, experiencia, sector económico, y ocupación. Las brechas de género en desempleo, ocupación y participación continuaron cerrándose en el 2018, en un proceso firme pero que aún es lento en la mayoría de países. (**Organización Internacional del Trabajo, 2018**)

Se han realizado numerosos programas que han resultado ser líneas de orientación a las luchas en contra de los sesgos de género, tema que cada vez más sensibiliza a las sociedades. Algunas de estas campañas han sido respaldadas por el PNUD como por ejemplo el “Sello de Igualdad de Género”, #MeToo y #TimesUp.



Mercado laboral dominicano y distribución salarial

República Dominicana cuenta con una política salarial que introduce diferencias entre los salarios mínimos, los salarios del sector público y privado, y los salarios del sector formal e informal. Estas discrepancias pudieran contribuir a mantener los bajos niveles de cohesión en el mercado laboral en la medida en que crean incentivos dispares entre los trabajadores y trabajadoras, mayor precariedad laboral, mayor informalidad y menores niveles de protección social, aspectos que atentan contra la consolidación del desarrollo social. A nivel ocupacional, en el sector público se ha visto mayor equidad en los puestos de trabajo, no solo en el aspecto de generación de empleos sino también a la hora de distribuir los salarios.

A pesar de esto, las mujeres promedian por debajo de salario mínimo y existe la tendencia de este indicador a incrementarse con el paso del tiempo. Un aspecto muy importante es la sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo familiar no remunerado, denominado ayuda familiar. Tal es la situación que en las zonas urbanas este tipo de trabajo representa el 60 %. En los hombres este tipo de trabajo solo aparece en la juventud, en las mujeres aparece en todos los grupos etarios y todas estas disparidades se derivan principalmente en el sector informal de la economía. (**ONE, 2012**)

En cuestiones de género, existen brechas salariales y adquieren diferentes dimensiones a medida que se incluyen otras dimensiones. Por ejemplo, la tasa de retorno de la inversión en la educación es cada vez más elevada en las mujeres y a pesar de esto, las mujeres en el país ganan en promedio menos que los hombres. Para el 2000 el salario de la mujer representaba el 64 % del de los hombres y para el 2015 el 76 % (Banco Interamericano de Desarrollo, 2017). Como se puede notar, la brecha se ha reducido considerablemente, misma que en muchas ocasiones es relacionada a factores netamente discriminatorios. Esta reducción es movida por la inversión en educación en las mujeres que tienen un doble efecto en ellas incrementando su habilidad y su productividad.

Las dimensiones en las brechas no solo difieren según su zona de residencia y educación, en los estratos sociales también existen brechas entre mujeres. Las mujeres rurales en promedio reciben menos ingresos que las urbanas. Se puede inferir que esto se debe a que en las zonas urbanas los trabajadores y trabajadoras obtienen un mayor logro educativo que puede responder a las exigencias del mercado laboral más industrializado. Estas deficiencias en las zonas rurales provocan que las brechas sean mayores entre las mujeres de zonas rurales y urbanas, entre las mujeres de zona rurales y los hombres de las zonas rurales, entre las mujeres de las zonas rurales y hombres de las zonas urbanas.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) afirmó que el segundo país con mayor brecha de género respecto al salario es la República Dominicana, que queda por encima de Costa Rica y Panamá y por debajo de Nicaragua. Estas brechas revelan que las mujeres, además de enfrentarse con desventajas asociadas al uso del tiempo en actividades no remuneradas, se desempeñan en ocupaciones que son más precarias dado que sus promedios salariales son más bajos que los de los hombres. Este

mismo informe señaló que en todo el continente estas brechas se pueden visibilizar en gran medida en Centroamérica considerando que la raza es un factor determinante, debido a que la mayor parte de la población afro e indígena prima en estas zonas de la región²¹.

Muy bien explicó la CEPAL al expresar que un cierre de las brechas de participación laboral podría incrementar los ingresos de los hogares y reducir los niveles de pobreza y la desigualdad en los países de América Latina. Según el Índice de Gini²² la incorporación de las mujeres en el mercado laboral ayudaría a reducir la desigualdad en tres (3) puntos porcentuales a nivel nacional. El logro de la igualdad de género debe ser abordado desde la perspectiva de derechos humanos y examinado como un fin en sí mismo; sin embargo, no se debe desconocer que además abonará al logro de un mayor crecimiento económico²³.

Desde la perspectiva del crecimiento económico, los salarios en el país han estado muy rezagado en cuanto a productividad laboral se refiere. Para el 2010 las ganancias promediaban en RD\$75.00 la hora (aproximadamente US\$2.00/hora), provocando mucha dispersión. De hecho, se afirmó que el crecimiento del PIB con salarios estancado ha hecho que caiga la participación salarial en la renta nacional; caída que se manifestó muy dramática a partir del 2000, reduciéndose abruptamente al 30 por ciento durante la crisis bancaria y luego continuó disminuyendo al 28 por ciento en el 2010. (OIT, 2013)

- 21 CEPAL (2018). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Centroamérica y la República Dominicana visualizando desafíos, viabilizando compromisos. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42710/S1800912_es.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- 22 Este indicador económico sirve para calcular la desigualdad de ingresos que existe entre los ciudadanos de un territorio, normalmente de un país.
- 23 ONUMUJERES (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/S1801209_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Existen factores determinantes de las irregularidades en el salario dominicano como el desplome en el salario real por hora durante el periodo 2000-2011 debido a los efectos macroeconómicos de la crisis bancaria de 2003 y la caída de la desigualdad explicada por la reducción de la desigualdad entre grupos, guiada por una reducción de los retornos de la educación y una reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Les siguen a estos, el poder de negociación de los trabajadores, la presión salarial a la baja que recibe la República Dominicana de países exportadores con menores salarios y nivel de educación de la población ocupada. Este análisis de **(Ramírez, 2013)** se elaboró a partir de las estimaciones de micro simulaciones, en donde se recomiendan la implementación de cuatro políticas públicas puntuales para reducir las desigualdades salariales y/o cerrar la brecha salario real/productividad laboral, estas son: aumentar la tasa de formalidad del empleo, aumentar el poder de negociación de los ocupados, aumentar el alcance de la educación superior, y por último, aumentar el alcance de la educación vocacional en la población de ocupados.

Otros estudios como el de **(Aristy, Ceara-Hatton, Rodríguez, Lizardo, & Ramírez, 2016)** resumen que la brecha salarial se presentó en la población con mayor ingreso promedio mensual y en el nivel educativo se reflejaron mayores brechas a medida que aumentan los años de escolaridad. Sin embargo, en este apartado se destacan varios aspectos: i) la mejoría de los ingresos a medida que se adquiere un mayor nivel educativo se cumple para todos los hombres indistintamente de su procedencia, ii) la brecha de ingreso promedio mensual entre hombres y mujeres se hace mayor a medida que aumenta el nivel educativo.

Las estimaciones realizadas por **(Guerra & Rodríguez, 2018)** utilizando regresiones “logísticas” y descomposiciones de

ingreso Blinder-Oaxaca determinaron que en el país existe una brecha positiva que favorece a los trabajadores formales y una fuerte penalización salarial hacia los trabajadores informales que se intensifica en las mujeres con una diferencia relativa de 7.8 %, mientras que en los hombres se registra con 2.4 %. Esto se refleja en que el 63 % de las brechas se debió a pagos desiguales a mujeres entre mujeres y sectores; mientras que entre hombres solo representó el 19 % intersectorialmente.

Finalmente, se pudo inferir que la heterogeneidad en el mercado laboral dominicano y sobre todo en los ámbitos salariales, está determinada por factores claramente expuestos (educación, edad, ocupación, raza, entre otros); sin embargo, siguen visualizándose brechas que aún no pueden ser explicadas por estos elementos y que deben ser investigadas, analizadas y/o cuestionadas para elaborar políticas que reduzcan o eliminen aquéllas que están impidiendo el desarrollo humano integral y sostenible.





METODOLOGÍA

Fuente de datos

La Encuesta Nacional Continua de la Fuerza de Trabajo 2018 (ENCFT) fue la fuente de datos utilizada en el estudio. Esta encuesta tiene como objetivo proporcionar información estadística amplia y precisa sobre las distintas variables laborales, sociodemográficas y económicas que permiten capturar la dinámica y heterogeneidad del mercado de trabajo dominicano. Por tal razón, persigue mejorar el diseño y formulación de las políticas y programas socio laborales del país.

El diseño muestral de la encuesta tomó en consideración como dominio de estimación el Distrito Nacional y las dos (2) provincias principales del país (Santo Domingo y Santiago), así como las diez (10) regiones de desarrollo contenidas en el Decreto 710-2004²⁴.

²⁴ Banco Central (2014). Informe de diseño muestral para la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) a partir de julio del año 2014. https://cdn.bancentral.gov.do/documents/estadisticas/mercado-de-trabajo/documents/Diseno_muestral.pdf?v=1571341886055

Tabla 1

REPÚBLICA DOMINICANA: Total de segmentos y viviendas censadas del año 2010, según grandes regiones geográficas y de desarrollo

Grandes regiones geográficas y región de desarrollo	Segmentos Censales			Viviendas particulares ocupadas		
	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural
Total país	38,999	27,411	11,588	2,662,862	1,983,828	679,034
I- Gran Santo Domingo	12,680	11,419	1,261	949,945	869,049	80,896
1- Distrito Nacional	3,939	3,939	0	288,362	288,362	0
2- Santo Domingo	8,741	7,480	1,261	661,583	580,687	80,896
II- Norte o Cibao	14,540	8,402	6,138	928,793	575,090	353,703
2- Cibao Norte	6,703	4,389	2,134	438,969	298,884	140,085
4- Santiago	4,153	3,067	1,086	277,467	212,711	64,756
6- Resto Cibao Norte	2,550	1,322	1,228	161,502	86,173	75,329
3- Cibao Sur	3,098	1,525	1,573	194,960	105,316	89,644
5- Cibao Nordeste	2,920	1,397	1,523	179,341	97,697	81,644
5- Cibao Noroeste	1,819	1,091	728	115,523	73,193	42,330
III- Sur	6,549	3,832	2,717	442,425	282,299	160,126
6- Valdesia	3,980	2,323	1,748	271,565	165,161	106,404
7- El Valle	1,231	604	627	78,316	44,794	33,522
8- Enriquillo	1,338	996	342	92,544	72,344	20,200
IV- Este	5,230	3,758	1,472	341,699	257,390	84,309
9- Higuamo	2,487	1,665	822	158,938	111,765	47,173
10- Yuma	2,743	2,093	650	182,761	145,625	37,136

Fuente: Informe de diseño muestral para la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT). Banco Central de la República Dominicana.

El marco de muestreo²⁵ de esta encuesta fue definido como el conjunto de unidades con probabilidades conocidas y diferentes de cero del cual se seleccionaron las viviendas que formaron las muestras de hogares. Algunas de sus especificaciones fueron:

Marco censal de referencia: resultado del IX Censo Nacional de Población y Vivienda realizado en diciembre del año 2010 por la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE).

Nivel de confianza de la muestra: al 90 % de confianza en las variables de diseño $Z= 1.645$.

Tipo de muestreo: probabilístico, estratificado, continuo, replicado y bietápico.

Segmentos censales (UPM's): se escogieron con probabilidad proporcional al tamaño (PPT) y las viviendas (USM's) fueron elegidas con igual probabilidad.

Unidades de análisis: personas, hogares y viviendas.

Variables utilizadas

Las variables que fueron utilizadas en los cálculos de este estudio fueron las siguientes:

- Sexo
- Edad
- Zona de residencia
- Nivel educativo
- Estado civil
- Ingreso por hora
- Región
- Categoría ocupacional
- Sector
- Tipo de contrato
- Nacionalidad

25 IDEM 22

Indicadores utilizados para el cálculo de las brechas

Para el cálculo de las brechas se utilizó el Indicador ODS 8.5.1 "Ingreso medio por horas de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad", siguiendo las recomendaciones establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para su cálculo²⁶. La fórmula general es expresada de la forma siguiente:

$$\text{Brecha según ingreso} = \frac{\text{Ingreso por hora hombres} - \text{Ingreso por hora mujeres}}{\text{Ingreso por hora hombres}} \times 100$$

La interpretación de este indicador muestra que si los resultados fueron positivos, la brecha es a favor de los hombres; pero si en vez de ser positiva se vuelve negativa es a favor de las mujeres.

Además de las desagregaciones establecidas en la metadata del indicador, este indicador se calculó según la rama de actividad económica y nivel educativo. Se destaca que la desagregación por discapacidad no fue recolectada en la fuente de datos utilizada.

Modelo econométrico

Se realizó un ejercicio de la brecha salarial ajustada mediante la implementación de un modelo econométrico que trata de capturar qué tanto menos se les paga a las mujeres por un trabajo equivalente respecto a los hombres. Esto se logró estimando un modelo de datos de sección cruzada utilizando los datos de la fuente de datos; un modelo log-lineal en el cual el logaritmo del salario por hora de los individuos depende de características socioeconómicas, incluido el sexo del individuo.

26 Naciones Unidas (en línea). Metadata ODS 8.3.1. <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-05-01.pdf>

Este ejercicio de modelización se enmarca dentro de la tradición de la literatura internacional sobre el tema, donde la brecha salarial ajustada viene siendo simplemente uno de los parámetros del modelo (el parámetro correspondiente a la variable dummy sexo). Además, con éste se puede determinar qué factores contribuyen a disminuir la brecha salarial no ajustada y se regresó el logaritmo del salario por hora sobre una variable dummy para sexo y características socioeconómicas.

El modelo se estima por el método de mínimos cuadrados ordinarios, cuya medición de la brecha salarial ajustada es simplemente el parámetro β_1 . La fórmula o especificación del modelo econométrico desarrollado para la medición de la misma en la República Dominicana fue la siguiente.

$$\ln(W_h) = \beta_0 + \beta_1 \text{sexo} + \sum_{j=1}^n \beta_j X_j + U$$

Donde:

Wh= salario por hora

Sexo= es una variable dummy con valor de 1 para individuo mujer y valor 0 para individuo hombre

Xj= son las variables sociodemográficas por las se controla

U= es el error

β = son parámetros

Variables de control del modelo

Las variables utilizadas en el modelo se enumeran y describen a continuación.

1. Edad: Es una variable categórica que agrupa a los individuos según la edad.
2. Educación: Es una variable categórica que agrupa a los individuos según su nivel educativo.
3. Ocupación: Es una variable categórica que agrupa a los individuos según nivel de jerarquía.
4. Categoría: Es una variable categórica que agrupa a los individuos según grupo ocupacional.
5. Sector: Es una variable categórica que agrupa a los individuos según sector de actividad económica.
6. Casado: Es una variable Dummy con valor 1 para los individuos casados y valor 0 para el resto.
7. Tipo de contrato: Es una variable categórica que agrupa a los individuos según el tipo de contrato.
8. Nacionalidad: Es una variable Dummy con valor de 1 si el individuo es extranjero y valor de 0 si el individuo es nacional.
9. Región: Es una variable categórica que agrupa a los individuos según la región del país en donde viven.

Limitaciones de la fuente

La limitación que presentó el uso de la fuente de datos (ENCFT) para determinar la brecha salarial fue la ausencia de informaciones relacionadas a:

- I. La experiencia laboral de los individuos para el modelo econométrico.
- II. La no inclusión de las variables relacionadas al estado de discapacidad para el indicador ODS.







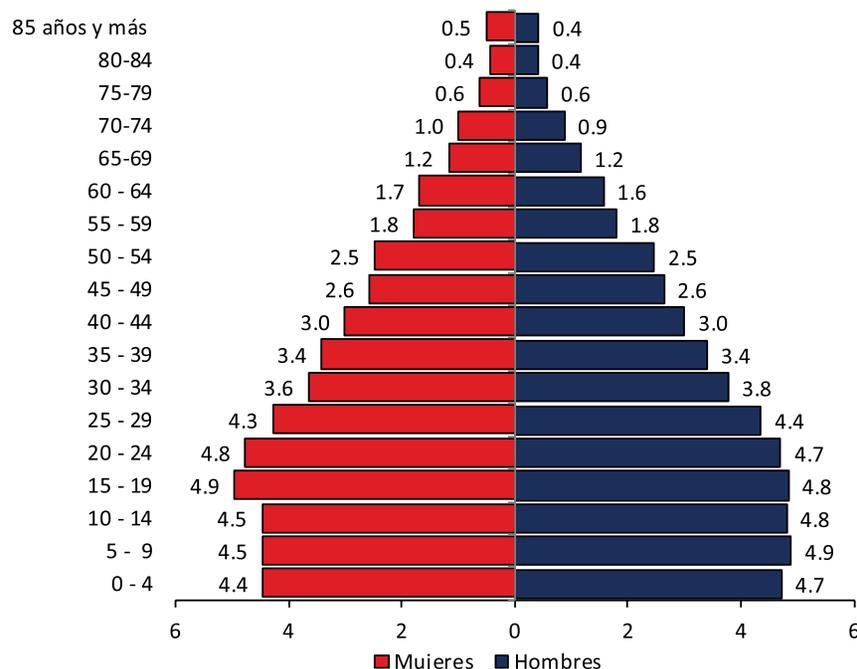
CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DOMINICANO

Composición de la población dominicana

La población dominicana es demográficamente joven con una distribución homogénea entre hombres y mujeres, según las proyecciones y estimaciones de la Oficina Nacional de Estadística (ONE) para 2018.

Para ese año, el conjunto de mayor agregación se encontraba en el grupo etario de 15-19 años con 989,299 personas, lo que representa el 9.78 % de población total, seguido del grupo etario 20-24 con 956,691 personas, con el 9.46 % del total nacional (Gráfico 1). Estos dos grupos representan el 19.24 % de la población. Como tercer grupo de relevancia se encuentra el grupo etario de 5-9 años con 944,347 personas (9.34 %).

Gráfico 1
República Dominicana: Porcentaje de la población total dominicana según grupo de edades por sexo, 2018



Fuente: Proyecciones Nacionales de la Población, Oficina Nacional de Estadística (ONE).

En términos porcentuales el 50 % de la población fueron mujeres y 50 % hombres, lo que indica un desglose uniforme en la población total nacional²⁷. Un dato a destacar es que el crecimiento promedio de la población oscila en un 2 % anual.

Población ocupada y perfil sociodemográfico de la fuerza de trabajo

En las estadísticas de ocupación de acuerdo al riesgo económico, las personas ocupadas se clasifican según sean trabajadores

ocupados por beneficios o trabajadores ocupados a cambio de remuneración. En el primero son personas cuya remuneración depende directamente y por completo de los beneficios o pérdidas de la unidad económica en la que trabajan, en particular la remuneración en efectivo o en especie por medio de una transacción comercial por los bienes o servicios producidos; estos trabajadores no perciben sueldos o salarios por el tiempo trabajado, quedando excluidos de esta categoría los gerentes-propietarios de corporaciones.

Mientras que en el segundo son personas ocupadas que perciben o esperan percibir una remuneración en efectivo o en especie por el tiempo trabajado o por cada unidad de bienes o servicios producidos e incluye a los empleados y a los gerentes-propietarios de corporaciones con un puesto de trabajo en una empresa constituida en sociedad de la que son propietarios y en la que tienen una participación mayoritaria. (CIET, 2018).

El mercado laboral dominicano clasifica su población de la manera siguiente: población en edad de trabajar (PET) compuesta por 15 años y más, fuerza de trabajo, población económica activa, inactivos, población desocupada, fuerza de trabajo potencial, población subocupada y población ocupada, dicha variable es primordial para el objeto de este estudio. Esta población durante 2018 tuvo las siguientes características:

²⁷ ONE (2015). Proyecciones y estimaciones Urbano-Rural 2000-2030. <https://www.one.gob.do/demograficas/proyecciones-de-poblacion/proyecciones-y-estimaciones-urbano-rural-2000-2030>



Tabla 2

República Dominicana: Características de la población ocupada, 2018

Desagregación	Total	Sexo			
		Hombres		Mujeres	
		Valor	%	Valor	%
Nacional	4,582,166	2,747,964	59.97	1,834,202	40.03
Grupo etarios					
15 a 24	689,602	454,741	9.92	234,861	5.13
25 a 39	1,675,658	966,819	21.10	708,839	15.47
40 a 49	1,736,681	995,255	21.72	741,426	16.18
60 y más	480,226	331,149	7.23	149,077	3.25

Fuente: Elaborado a partir de la base de datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

Los informes de la economía dominicana han mostrado que ha habido un incremento en la población ocupada y una disminución en las tasas de desempleo. Con el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) esta tendencia ha sido significativa, aunque no exista un modelo convencional que explique en su totalidad la relación en el PIB y la población ocupada, ambas variables reflejan un incremento en el mismo sentido pero en diferentes proporciones.

Comportamiento y distribución de la población en el mercado laboral

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)²⁸ ha manifestado que la productividad es la clave para impulsar el crecimiento económico, ya que está muy ligada a los procesos de producción; por tanto, cuando se toma en cuenta este término es para abocarse a qué tan efectivas son las medidas que suelen usarse para administrar con eficiencia los recursos para producir valor económico. Por lo cual es esencial delimitar el concepto de productividad, ya que engloba una serie de actividades económicas que juegan roles interesantes en las acciones de la economía.

El notable crecimiento del PIB per cápita en la República Dominicana tuvo su origen en una productividad laboral en rápido aumento. Los cambios en la tasa de ocupación y en la población en edad de trabajar también contribuyeron a su crecimiento, pero con un papel menos relevante. Aunque existieron países con un buen desempeño, República Dominicana se diferenció claramente de los demás países regionales, siendo el coeficiente de capital-trabajo el indicador de impulso a esta productividad nacional.

28 OCDE (s.f.). Impulsando la productividad y el crecimiento inclusivo en Latinoamérica http://www.oecd.org/latin-america/Impulsando_Productividad_Crecimiento_Inclusivo.pdf

Algunos sectores tuvieron una notoria participación superior al promedio y ayudaron en gran medida al crecimiento económico, destacándose los sectores: manufacturero, comercio, construcción, transporte y comunicaciones y servicios financieros, quienes en su conjunto generaron alrededor del 70 % del valor agregado total y el 60 % del crecimiento agregado²⁹.

En el informe publicado por el Consejo Nacional de Competitividad (CNC) denominado “Índice Nacional de Productividad 2019” los sectores que reportaron una mayor productividad laboral para el 2017 fueron industria y servicios³⁰, mientras que entre las actividades que reportaron una menor productividad resaltaron agropecuaria, comercio y enseñanza. Se destacó el agropecuario que, a pesar de llevar la tarea de la transformación productiva, comprendió bajos niveles de cualificación y/o educación lo que lo hizo débil ante los demás. Factores como la informalidad, las bajas capacidades técnicas de la mano de obra y la poca cautela en mitigar los riesgos atmosféricos son factores visibles en dicho sector. (Consejo Nacional De Competitividad, 2019)

Composición de la población ocupada en el sector formal

A nivel nacional se pueden encontrar diferentes desagregaciones de la población ocupada. Una de éstas es a través del sector formal, que responde al conjunto de actividades que son reguladas bajo las normas y código de trabajo e incluyen beneficios como

29 Abdullaev, Umidjon; Estevo, Marcello (2013). Crecimiento y empleo en la República Dominicana: Opciones para un crecimiento generador de empleo. International Monetary Fund.

30 Este auge se relacionó con el buen desempeño de las siguientes ramas actividad económica: industrias manufactureras y seguros e intermediación financiera.

la seguridad social. En 2018 este sector contaba con 2, 203,796 personas ocupadas y económicamente activas, de las cuales 990,189 eran mujeres y 1, 213,607 eran hombres; donde la mujer representaba el 45 % mientras que los hombres el 55 %³¹.

Según los grupos regionales y trimestrales, en un desglose de contingencia se observó que el Gran Santo Domingo y el Norte o Cibao presentaban la mayor proporción de la población ocupada. En el primero fueron 508,886 hombres y 425,398 mujeres, mientras que en el caso del Norte o Cibao ascendió a 368,724 hombres y 303,064 mujeres.

En las ramas de actividad económica, las que tuvieron mayor representación masculina fueron industria, administración pública o defensa y comercio; en cambio participación femenina se acentuó en enseñanza, otros servicios, salud y asistencia social. De estos sectores, industria para el caso masculino contó



31 Esta información corresponde al último valor del trimestre del 2018.



con 220,114 ocupados (el mayor peso en comparación con los demás), mientras que las mujeres lideraron en enseñanza con 188,482 ocupadas.

Para las categorías ocupacionales, los mayores valores absolutos se distribuyeron en familiar no remunerado (2,408 ocupados) y empleado privado (814,742 ocupados) para el caso de los hombres; mientras que en las mujeres este se concentró en empleado del Estado (348,582 ocupadas) y empleado privado (611,400 ocupadas).

Composición de la población ocupada en el sector informal

Como se vio anteriormente, el sector informal representaba una gran parte de la economía dominicana, que según algunas

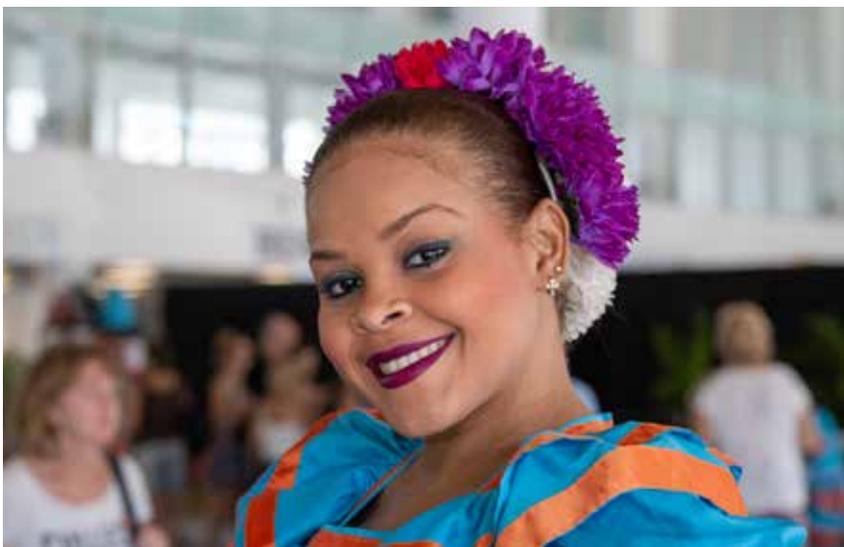
estimaciones suponen alrededor de la mitad de la producción de la economía, ocupando a 2,107,735 personas que representan el 47 % de la fuerza laboral. Los sectores económicos con mayor concentración de empleo informal fueron comercio, agricultura y ganadería y construcción, que representan el 26 %, 17 % y 15 % respectivamente del sector informal. Los de menor concentración son Administración Pública y Defensa y Electricidad y Agua que representaban prácticamente un 0 %.

Casi el 80 % del empleo informal se concentraba en los cuentapropistas, lo que señala que el empleo informal se concentra en unidades económicas o empresariales de escaso tamaño. La mayor parte del resto del empleo informal recae sobre empleados privados. En cuanto al nivel educativo de los empleados informales, estos fueron en su mayoría ciudadanos/as de bajos niveles educativos, que no habían pasado aproximadamente la mitad el nivel educativo primario.

La distribución por sexo no era homogénea en el mercado laboral informal, donde el 72 % eran hombres y el resto mujeres (28 %). En cuanto a la distribución regional, la mayoría de estos puestos de trabajo se concentraron en la región Norte o Cibao y en el Gran Santo Domingo. Concretamente, en el primero había 618,335 hombres y 177,004 mujeres, mientras que en el segundo 480,320 trabajadores y 245,612 trabajadoras.

En la composición etaria del empleo informal, contraria a la formal, el grupo etario de mayor participación estuvo conformado por el tramo 40-59 años con un 38 %, seguido del tramo de edad de 25 a 39 años con un 32 %.

La mujer en el mercado laboral dominicano

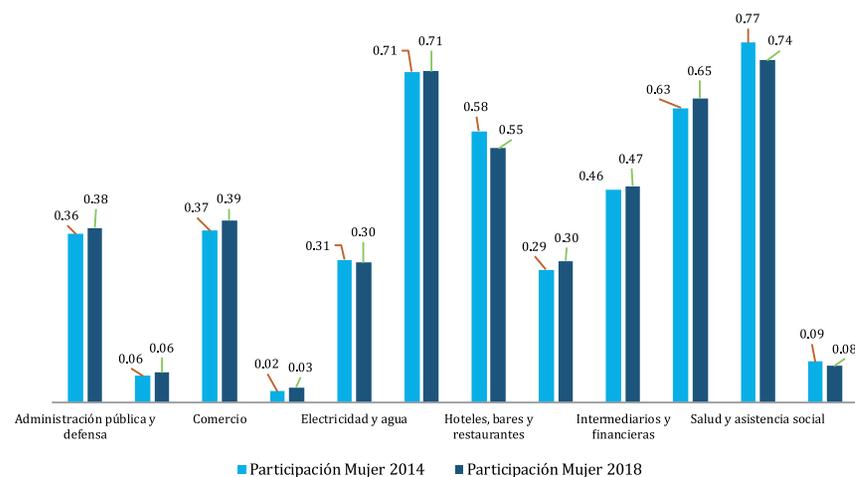


La participación de la mujer dominicana en el mercado laboral tiene un comienzo de larga data. Esta participación está siendo aún trazado y caminado para poder llegar a la meta final de igualdad entre hombres y mujeres. Se ha señalado que un elemento fundamental de la mujer es la autonomía económica, la cual se logra fundamental a través de la inserción en el mercado laboral con la obtención de ingresos dignos.

En el caso de la República Dominicana, se ha observado un aumento de la participación femenina en el mercado laboral, pasando de un 40 % en 2014 a un 41 % en 2018, exhibiendo así una tendencia positiva de la presencia de la mujer en el mismo (Gráfico 2), como ha ocurrido en otros países del entorno y en general, a nivel global; donde las mujeres han incrementado su concentración en la gran mayoría de sectores económicos en este periodo.

Igualmente, los ingresos que las mujeres obtienen en el mercado laboral se han incrementado en términos nominales de RD\$2,709.23 a RD\$3,052.27 pesos semanales, lo que incide así positivamente en la autonomía económica de la mujer; sin embargo, todavía es necesario recorrer mucho camino para llegar a la igualdad salarial.

Gráfico 2
República Dominicana: Proporciones de mujeres ocupadas según sector por año, 2014 y 2018



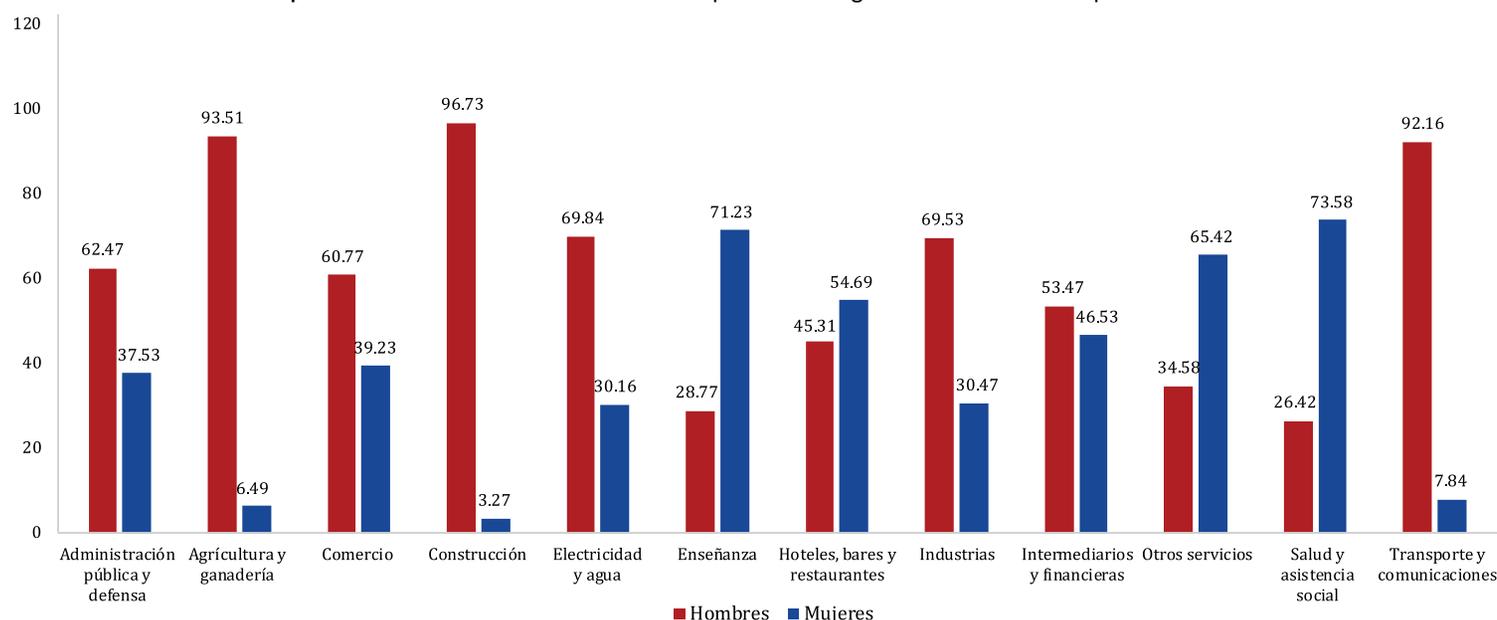
Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018 y ENFT 2014.

Los hombres representan una mayor proporción en los puestos de alta jerarquía y en aquellos de mayor productividad, siendo mejor pagados que sus contrapartes femeninas. Igualmente, sigue perpetuándose en los hogares una división sexual del trabajo, con la mujer asumiendo la mayor carga de trabajo no remunerado y el hombre como el proveedor del hogar. Esta falta de corresponsabilidad en las labores del hogar dificulta la inserción plena de las mujeres en el mercado laboral, donde existe todavía una situación de desigualdad e injusticia en cuanto a equidad e igualdad se refiere.

La inserción laboral según rama de actividad por sexo en República Dominicana presentó patrones comunes con otros países del entorno (Gráfico 3). La CEPAL plantea que más de la mitad de las mujeres se emplean en ocupaciones de menor cualificación y con marcadas diferencias de ingresos, como los trabajos de cuidado y domésticos, concentrándolas en estos sectores de la

economía y delimitando su inserción en el mercado de trabajo. Los sectores enseñanza, salud y asistencia social son sectores feminizados que presentaron una mayor proporción de mujeres entre su fuerza laboral. De su lado, los sectores típicamente masculinizados fueron construcción, agricultura y ganadería, transporte y comunicaciones.

Gráfico 3
República Dominicana: Distribución de la población según rama de actividad por sexo. 2018



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.





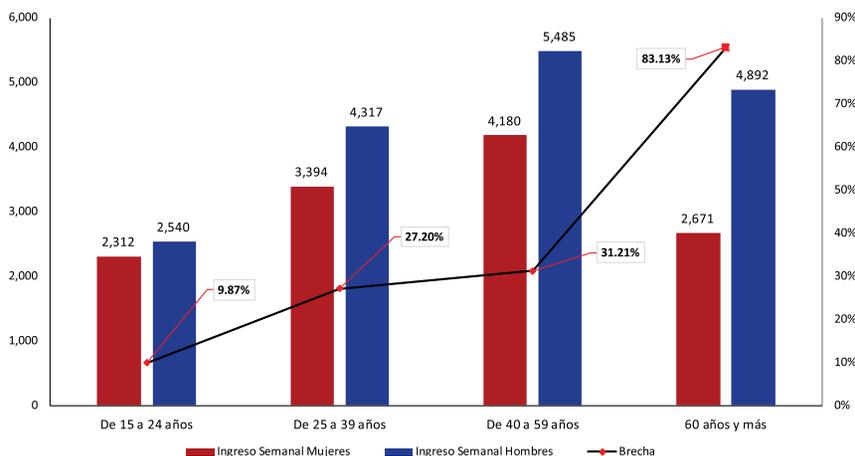
DISPARIDAD DE LOS SALARIOS EN EL MERCADO LABORAL DOMINICANO

Discriminación salarial y grupos de edad

La población dominicana es relativamente joven, por tanto, la personas que se encuentran dentro del rango de edades comprendidos entre 15 a 39 años es significativa, sin diferenciación del sexo.

En cuanto al reflejo de la discriminación salarial según los grupos de edad (Gráfico 4), se observó que la menor incidencia de discriminación salarial se manifestó en el tramo de menor edad (15 -24 años), mientras que para los grupos de edad mayores (60 años y más) la brecha salarial era superior.

Gráfico 4
 República Dominicana: Brecha salarial e ingreso semanal según grupos etarios por sexo, 2018. Valores en % y RD\$



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

Para las mujeres en el rango de 60 años y más, la brecha es aún más notoria, ya que esta población femenina prevalece en las actividades domésticas y de cuidado que no suelen ser remuneradas y que son mal pagadas.

En cambio, para los hombres de este rango etario, a pesar de que se ve mermada su participación en el mercado laboral y tienden a dedicarse a actividades de cuidado, el salario o paga que reciben fue superior. Otra característica de esta población es que algunos de estos hombres pasan a percibir ingresos de programas o sistemas de pensiones que les permiten obtener un ingreso superior al de sus pares opuestos en las mismas condiciones.

Segregación vertical

El papel de la cualificación educativa en la brecha salarial



El nivel educativo se ha identificado como uno de los determinantes que impacta el nivel de salarios de los empleados. Una población más educada tiende a estar más consciente de las problemáticas sociales, incluidas las relacionadas al género, creando así un ambiente social tendencialmente más propicio a su erradicación. Esto último, tiende a reducir la discriminación de género en todos los ámbitos de la sociedad y, por tanto, se espera un impacto positivo en su reducción.

El impacto de la educación en la inserción laboral ha sido muy importante, el nivel educativo ha influido positivamente en los ingresos laborales de las personas, aunque no ha eliminado del todo las diferencias salariales entre niveles. Por tanto, es de esperar que el incremento del nivel educativo resultante de mayor

acceso a la educación por parte de las mujeres en las últimas décadas haya contribuido a la disminución de la brecha salarial no ajustada.

La educación es un factor que incide en la reducción de la brecha salarial de género no ajustada, tendencia que es de esperar que se mantenga en el tiempo a medida que las mujeres tienen mayor acceso a la educación.

En el mercado laboral dominicano, el nivel educativo impacta los salarios de las personas positivamente; no obstante, las brechas entre sexos permanecen. La distribución de los ingresos (Gráfico 5) tuvo un comportamiento que no difiere de lo anterior; es decir, en los niveles educativos más bajos los ingresos fueron menores.

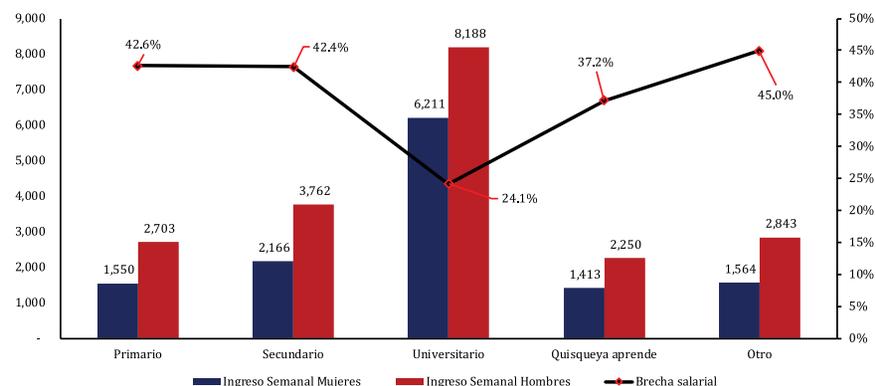
El nivel universitario fue el de mayor retribución sobre todo para el caso de los hombres, quienes percibían en promedio RD\$8,188 como ingreso a la semana versus RD\$6,210.87 semanal para las mujeres. La brecha salarial en este nivel fue de 24.14 % que,



aunque seguía presente, se había reducido sustancialmente y era menor que los demás niveles (primario 42.6 %, secundario 42.4 %, universitario 24.1 %, Quisqueya Aprende Contigo 37.20 % y Otros 45.0 %).

Esto no quiere decir que un nivel de educación inferior no es, por lo tanto, una explicación a la brecha salarial entre hombres y mujeres, lo que quizás sí sorprende es que el nivel de educación más bajo no sea un factor tan destacado que explique la brecha salarial de género en una mayoría de países de ingreso bajo y mediano, aunque las mujeres suelen tener un nivel educativo menor que los hombres en muchos de esos países. Sin embargo, en la práctica una gran proporción de mujeres con niveles de educación bajos quedan fuera del mercado de trabajo o participan en él como trabajadoras por cuenta propia en vez de hacerlo como asalariadas. De hecho, las mujeres en el empleo asalariado tienden a tener un nivel de educación más alto que el de los hombres en un mismo o similar grupo ocupacional (OIT, 2019).

Gráfico 5
República Dominicana: Brecha salarial e ingreso salarial semanal, según nivel educativo por sexo, 2018. Valores en % y RD\$



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

Segregación horizontal

Brechas por desagregaciones ocupacionales

La diferencia en la compensación de las mujeres respecto a los hombres se presentó de una manera diferenciada según las categorías ocupacionales dentro del mercado laboral. Sin embargo, ha estado presente en todos los niveles jerárquicos.

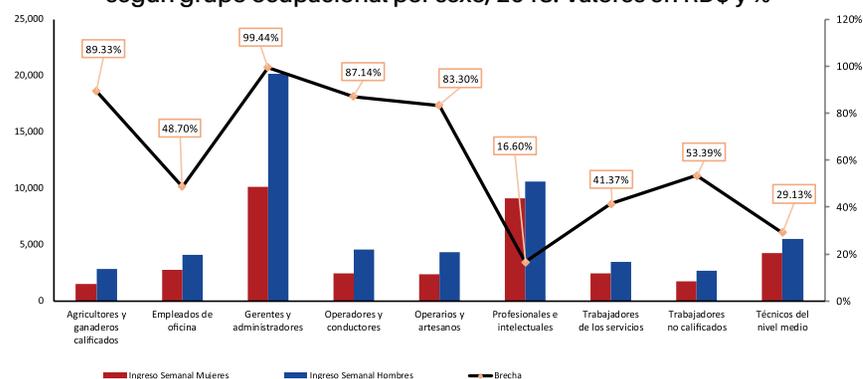
En el grupo ocupacional denominado gerentes y administradores la brecha salarial para 2018 fue de 99 %, ocupando el primer lugar. En esta categoría, los hombres ganaban casi el doble que las mujeres, percibían en promedio salarios de RD\$ 20,162.31 por 43 horas trabajadas a la semana, mientras que las mujeres obtenían ingresos semanales de RD\$10,109.66 por 42 horas trabajadas. No cabe duda que esta disparidad se hace más amplia en los escalafones superiores, lo cual da veracidad al concepto “techo de cristal” que se planteó en párrafos anteriores.

La segregación ocupacional puede ser un reflejo de las diferentes elecciones. Por ejemplo, las mujeres tienen menos probabilidad de emprender estudios y dedicarse a ocupaciones en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) que ofrecen oportunidades de empleo con mejores remuneraciones; además, cuando las mujeres ingresan a profesiones de CTIM en sectores tales como tecnologías de la información y la comunicación (TIC) tienden a concentrarse en las ocupaciones que reciben menores ingresos como gestión de las TIC, en lugar de desarrollo de software el cual se posiciona en escalafones superiores al de

la gestión (OIT, 2019). Por otro lado, se podría inferir que en la segregación ocupacional se presentan estereotipos duraderos y prejuicios por parte de los empleadores en sus decisiones de contratación y/o promoción.

La categoría ocupacional agricultores y ganaderos calificados fue la que presentó la segunda brecha salarial más alta (89.33 %), donde los hombres percibieron ingresos promedios ascendentes a RD\$2,863.90 por 40 horas trabajadas a la semana, mientras que las mujeres obtuvieron RD\$1,512.62 por 26.4 horas trabajadas. Por otro lado, las horas a la semana dedicadas a labores remuneradas en las mujeres son muy inferiores a la de los hombres, quienes laboraron en promedio 13.6 horas menos que éstos.

Gráfico 6
República Dominicana: Ingresos promedios semanales y brechas salariales, según grupo ocupacional por sexo, 2018. Valores en RD\$ y %



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.



De su lado, los ingresos semanales percibidos en la categoría *empleados (as) de oficina* promediaban brecha de un 48 % de la siguiente forma: las mujeres obtuvieron RD\$2,741.18 por 41 horas semanales mientras que los hombres RD\$4 4,076.20 por 43 horas semanales.

Si bien es cierto esta problemática fue evidente en todas las categorías ocupacionales, las brechas fueron menos acuciantes entre profesionales e intelectuales (16.60 %) y técnicos de nivel medio (29.13 %); grupos ocupacionales en donde había una mayor presencia femenina.

Es importante resaltar que el factor tiempo es muy significativo a la hora de medir brechas. Si bien es cierto, los hombres promedian mayores horas dedicadas al trabajo remunerado que las mujeres en casi todas las ocupaciones analizadas; esto puede ser explicado por las horas dedicadas a actividades domésticas y de cuidados no remuneradas que están utilizando las mujeres, por las cuales

no perciben ingresos monetarios y no son contabilizadas como productivas ni visibilizadas en el Producto Interno Bruto.

En general, para el conjunto de ocupaciones, la brecha salarial tiende a ser mayor para los grupos ocupacionales que tienen una gran presencia masculina (grupos ocupacionales masculinizados). Algunas de éstas fueron *los operadores y conductores* representados en un 89 % por hombres y un 10 % por las mujeres y *los operarios (as) y artesanas (as)* representados por el 90 % de hombres y 9 % de mujeres.

Brechas según sectores de la economía



Los sectores de la economía han permanecido en los principales temas de debates enfocados en empleos, en donde organismos nacionales e internacionales se han dado la tarea de estudiarlos dando explicaciones conceptuales y métodos de medición para identificar sus niveles de alcance en una dimensión macroeconómica.

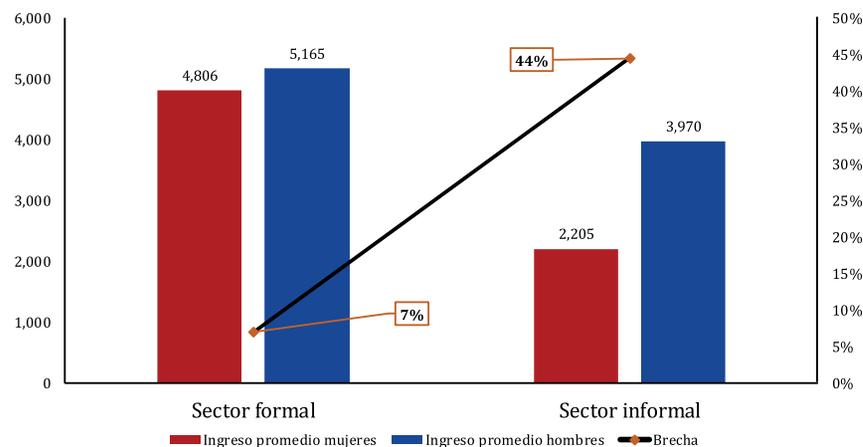


El sector informal puede caracterizarse en términos generales como unidades integradas en la producción de bienes o servicios con el objetivo principal de generar empleo e ingresos y que operan, por lo general, con un bajo nivel de organización, con poca o ninguna división entre trabajo y capital como factores de producción y en pequeña escala, se basan principalmente en el empleo casual, el parentesco o las relaciones personales y sociales, más bien que los acuerdos contractuales con garantías formales. Mientras que el formal es aquel regulado bajo las normas internacionales y nacionales. (OIT, 1933)

Las brechas salariales y la participación entre sexos se comportaron con niveles muy diferenciados para cada sector analizado (Gráfico 7). Los hombres representaron el 71 % de las personas que fueron empleadas en el sector informal, mientras que las mujeres ocuparon el 28 % de estos empleos. Para el caso del sector formal la participación de los hombres fue del 55 % versus al 44 % de las mujeres.

Mientras que en el sector formal la brecha representó un 7 %, en el sector informal se ubicó significativamente en 44 %. El ingreso promedio percibido por las mujeres en el sector formal fue de RD\$4,806.43 por 38 horas semanales, mientras que el de los hombres promedió en RD\$5,164.55 por 45 horas de trabajo semanal. Para el caso de sector informal, los hombres percibían en promedio RD\$3,970.35 por 45 horas semanales, mientras que las mujeres obtuvieron RD\$2,204.61 por 38 horas semanales. En ambos sectores, las mujeres dedicaron en promedio menos horas semanales que los hombres y percibieron menos ingresos por su trabajo.

Gráfico 7
República Dominicana: Ingresos promedios semanales y brechas salariales según sector por sexo. 2018



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

Otras desagregaciones de las brechas

La brecha salarial también se refleja en otras dimensiones socioeconómicas, y afecta a diferentes estratos de la población de manera diferenciada (Tabla 3).



Según la nacionalidad de la persona empleada, por ejemplo, se puede apreciar que la brecha entre extranjeros/as fue de 41.79 %, mucho mayor que la existente entre nacionales de 21.53 %. Esta mayor brecha se puede explicar por la menor participación de la mujer extranjera en el mercado de trabajo, donde el nivel educativo entre los extranjeros era aún menor que el de los nacionales; por lo cual las mujeres extranjeras se veían en la situación de enfrentar al mercado laboral con una menor cualificación.

En efecto, los trabajadores nacionales percibían en promedio un salario semanal de RD\$4,540.60 por 42.92 horas trabajadas, mientras que las trabajadoras nacionales devengaban semanalmente en promedio RD\$3,563.09 por 36.72 horas trabajadas. En las personas extranjeras las cifras varían: El ingreso semanal promedio fue de RD\$3,404.30 por 42.92 horas trabajadas para los hombres y RD\$1,981.52 por 36.72 horas semanales para las mujeres.

En el caso del estado civil de la persona trabajadora, la brecha estuvo representada por valores que están por encima del 20%, tanto para casados como para no casados, promediando una brecha de 20.61 % para los primeros y 23.20 % para los segundos.

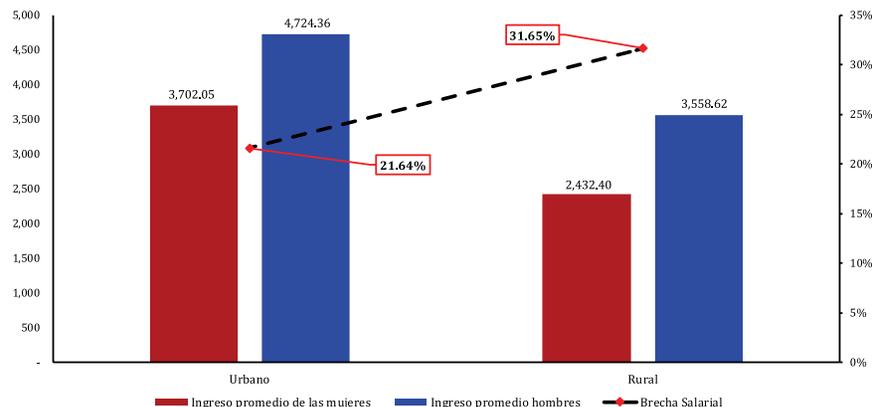
Tabla 3
República Dominicana: Ingresos promedio semanales por sexo y brechas salariales según desagregaciones. 2018. Valores en RD\$ y %

Desagregación	Ingreso semanal promedio		Brecha
	Mujeres	Hombres	
Zona de residencia			
Urbano	3,702.05	4,724.36	21.64%
Rural	2,432.40	3,558.62	31.65%
Región			
Este	3,237.15	4,317.33	25.02%
Gran Santo Domingo	4,269.93	5,144.32	17.00%
Norte o Cibao	3,048.42	4,447.52	31.46%
Sur	2,664.91	3,224.89	17.36%
Nacionalidad			
Nacional	3,563.09	4,540.60	21.53%
Extranjero	1,981.52	3,404.30	41.79%
Estado civil			
Soltero	2,916.40	3,797.47	23.20%
Casado	6,449.88	8,124.77	20.61%

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

En el caso de la brecha según zona de residencia (Cuadro 2) se observó más pronunciada en las zonas rurales (31.65 %) que en las zonas urbanas (21.64 %), lo cual se podría deberse al menor nivel educativo que existe en dichas zonas y/o a las actividades con baja cualificación que fueron realizadas en estas áreas, hechos que usualmente causan que la brecha sea mayor. Además, en esta zona había una menor participación femenina en el mercado laboral con una incidencia mayor de actividades masculinizadas; se apreciaron barreras salariales en perjuicio de las mujeres, donde los hombres de la ciudad ganaban RD\$4,724.36 a la semana mientras las mujeres de la ciudad ganaban tan solo RD\$3,702.05.

Gráfico 8
República Dominicana: Ingresos promedio semanales por sexo y brechas salariales según zona de residencia, 2018. Valores en RD\$ y %



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

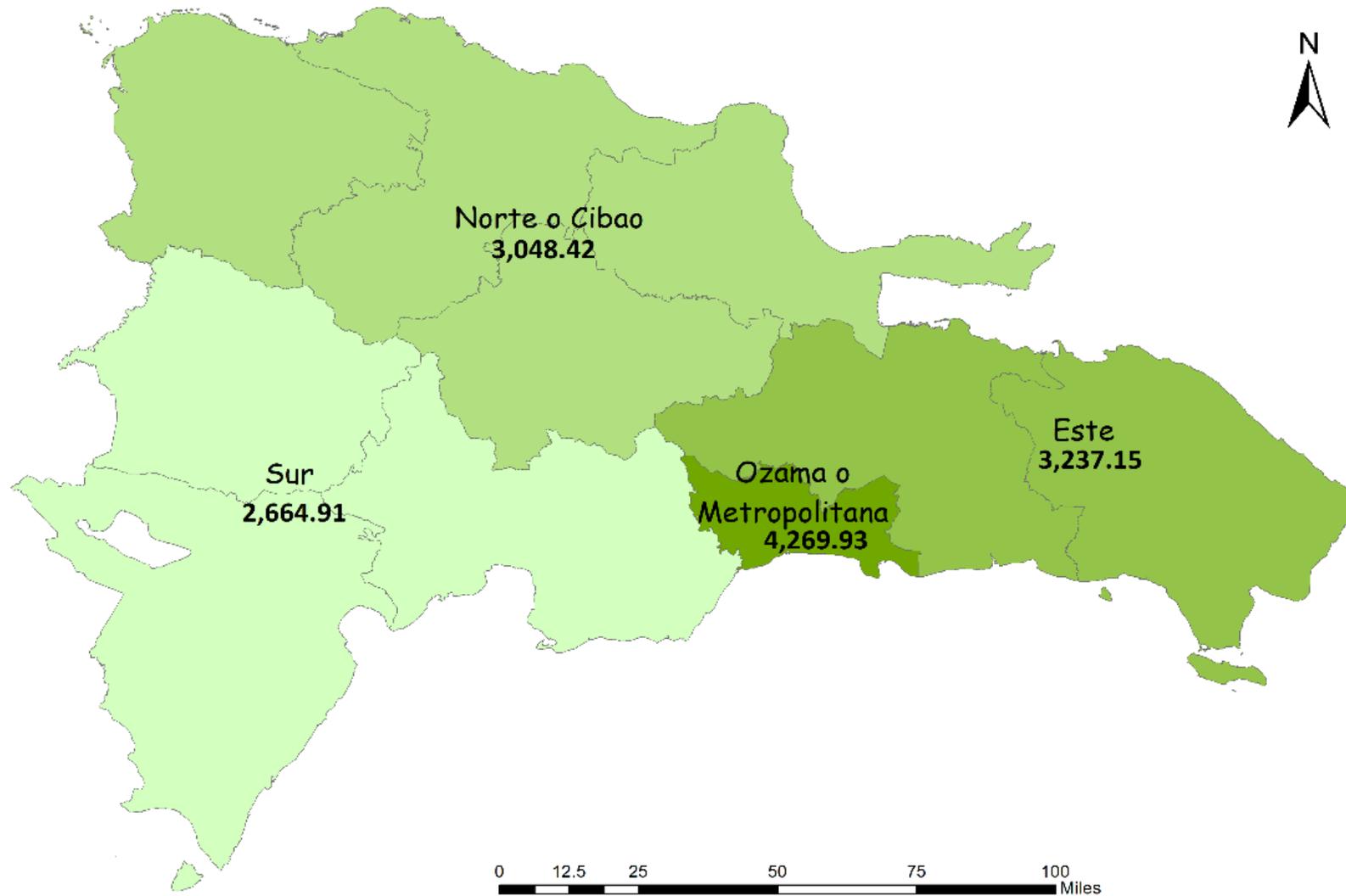
En las ciudades los hombres ganaban en promedio RD\$4,724.36 por trabajar unas 43 horas a la semana mientras las mujeres ganaban tan solo RD\$3,702.05 por laborar 36.8 horas semanales. Los hombres representaron en las ciudades el 58.8 % de la fuerza laboral mientras las mujeres el restante 41.2 %. En los asentamientos rurales en cambio, el salario promedio semanal de los primeros era de RD\$3,558.6 y de RD\$2,432.39 para las segundas; los hombres invertían en horas semanales de trabajo 42.44 horas y 36.23 horas las mujeres.

Igualmente, la brecha se presentaba heterogéneamente por regiones geográficas. La menor incidencia se daba en el Gran Santo Domingo (17.00 %), seguida por la región Sur (17.36 %) y la región Este (25.02 %). La región del Cibao (31.46 %) resultó ser la zona geográfica donde la brecha de género era más acuciante.

La menor incidencia de la brecha para el Gran Santo Domingo va en consonancia con lo obtenido para las zonas de residencia, ya que ésta muestra mayor población en la zona urbana explicando así la diferencia de la brecha con la región del Cibao, donde abundan más los asentamientos rurales, mediciones que han servido para identificar que estos salarios son realmente bajos y, entre los estratos inferiores, las brechas están muy pronunciadas. Por tanto, se puede inferir que más de la tercera parte de los trabajadores de estas zonas carece de salarios justos e igualmente distribuidos.

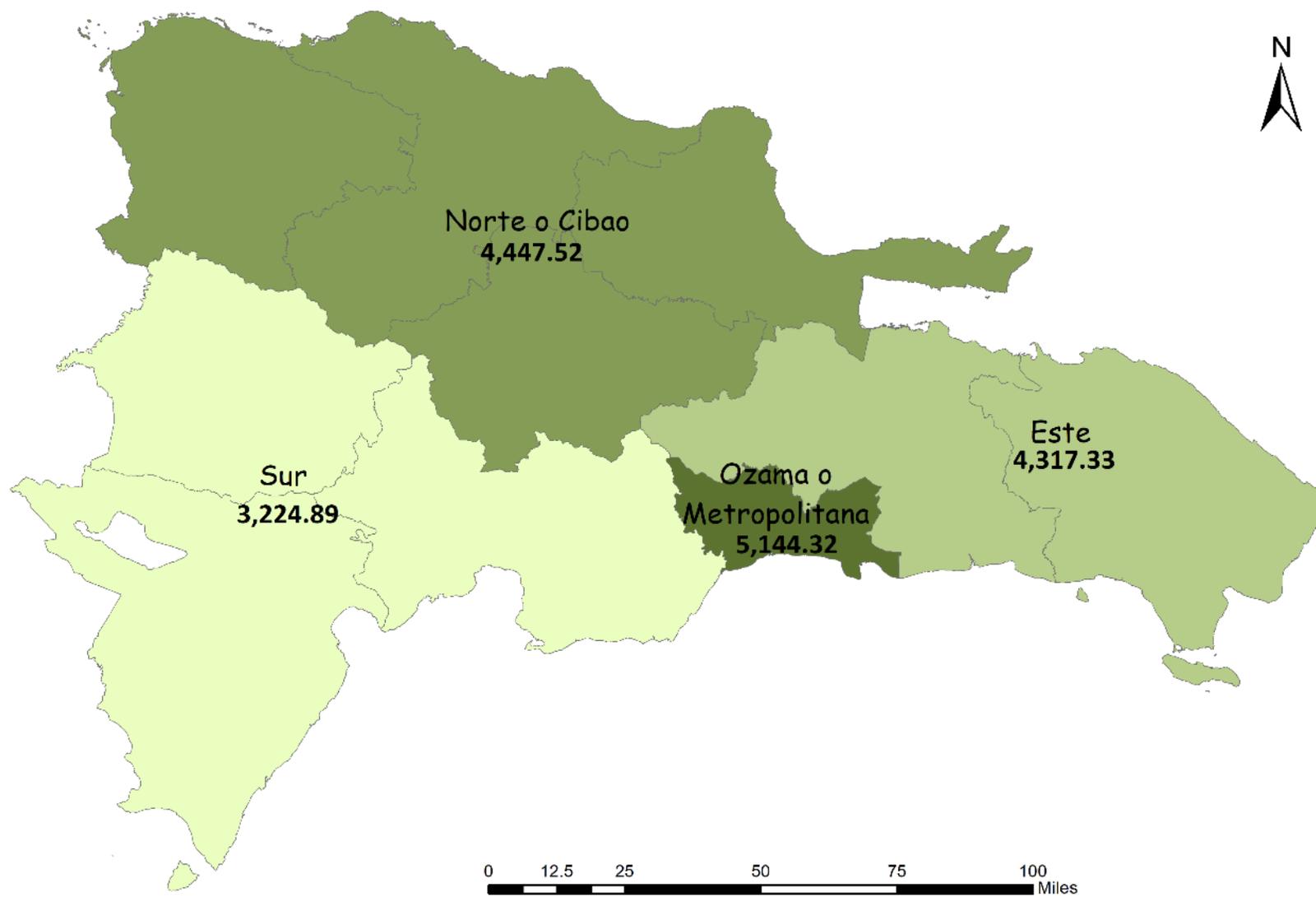
En las regiones que han avanzado y evidenciado progresos alcanzados, como en el Gran Santo Domingo y el Sur, se denotó un incremento de la fuerza laboral acompañado de un trabajo cualificado y que ha respondido a la demanda de trabajo vigente. Esto es muy importante a la hora de aplicar políticas salariales y de empleo que sigan permitiendo la reducción de las brechas o, en su defecto, la eliminación total.

Mapa 1
República Dominicana: Ingresos promedios semanales de las mujeres según Macroregiones, 2018. Valores en RD\$



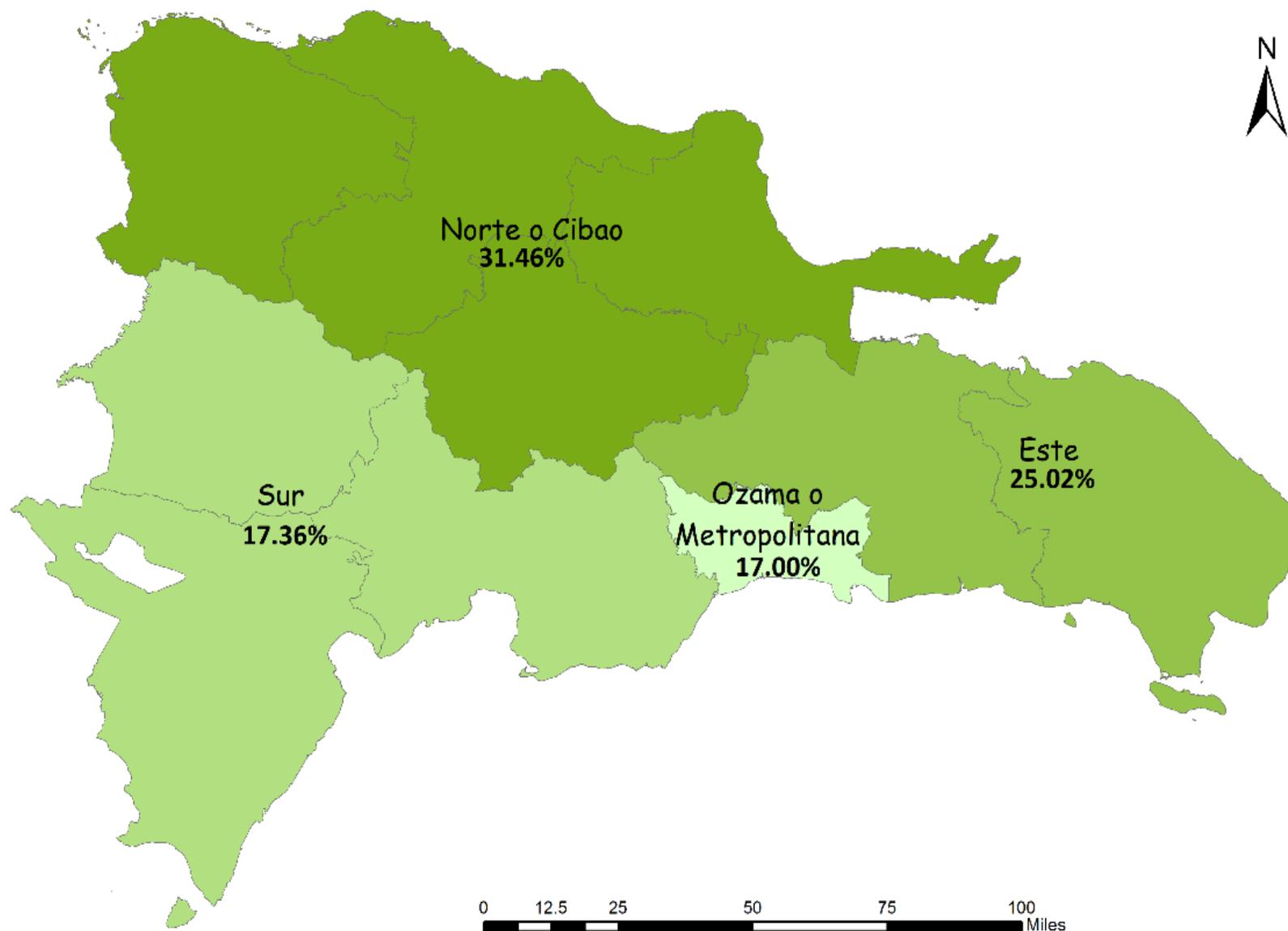
Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

Mapa 2
República Dominicana: Ingresos promedios semanales de los hombres según macroregiones, 2018. Valores en RD\$



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

Mapa 3
República Dominicana: Brechas salariales entre hombres y mujeres según macroregiones, 2018. Valores en%



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.





ECUACIONES ECONOMÉTRICAS PARA LA ESTIMACIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Modelo de Heckman: Corrección de los sesgos de selección en el análisis de las brechas entre hombres y mujeres

Por lo general, en el estudio de las brechas salariales por género se busca identificar el tamaño de las brechas salariales en el tiempo y, a su vez, identificar y medir su comportamiento en las distintas dimensiones o desagregaciones.

Para esto, se requirió de la consideración de los sesgos de selección al momento de realizar las estimaciones econométricas que, en caso de ser ignorados, podrían haber llevado a conclusiones erróneas con respecto al tamaño de las brechas y su evolución en el tiempo.

Para fines de alcance, se estimaron brechas salariales aparentes corregidas por el sesgo de autoselección a través del método desarrollado por Heckman (1979). Se hace una necesidad estimar las brechas según este método, ya que el salario esta intrínsecamente ligado al esfuerzo.

Se dice que las mujeres se autoseleccionan al entrar al mercado laboral y, por tanto, una comparación entre los salarios promedio de hombres y mujeres no indican si existe o discriminación contra ellas, pues los grupos de hombres y de mujeres que trabajan no son comparables. Este método consiste realizando imputaciones de salarios a quienes no trabajan, a partir de sus características observables (Rubli, 2012). Se tomó el ingreso de salario por hora como instrumento dependiente para la estimación. Dado que el problema de autoselección es uno de omisión de variables, este método resuelve este problema estimando las omitidas, y asume la siguiente distribución:

$$I_i = \alpha_0 + \alpha_i \log x + \sum_j \beta_{ij} \log P_j + \sum_k \gamma_{ik} H_k + \xi_i$$

La corrección del sesgo de selección bietápico (dos etapas) consistió en estimar una función probit de la totalidad de la muestra; cuando se tuvo la ecuación estimada a partir de los residuos de la misma, se calculó el inverso de la razón de Mills³². En la segunda etapa, se calculó un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios, introduciéndose como un regresor adicional el término de corrección del sesgo de selección (la inversa del ratio de Mills)³².

Las variables seleccionadas para el análisis son estadísticamente significativas al 1 %, tomando como variable dependiente el logaritmo de ingreso por hora, mientras que las variables independientes fueron sexo, experiencia (exper_2), educación (educ), grupos etarios, sector, ocupación, categoría ocupacional, región y casado(a).

³² La inversa de la Razón de Mills es una función inversa monótonica y se expresa como el cociente entre la función de dicha probabilidad sobre su función acumulada (Green, 2000).

La experiencia laboral es una variable clave para explicar el nivel de salarios. No es observable, por lo que debe aproximarse. Generalmente se calcula como un proxy:

$$\text{Exper}_{-2} = (\text{edad} - \text{educ} - 6)$$

Donde:

exper_2= experiencia
educ= educación

De su lado, con la variable casado (una desagregación del estado civil) se intentó observar qué tanto peso tendría la situación física de las personas determinada por sus relaciones de familia provenientes del matrimonio o del parentesco.

Un dato para destacar fue que en las variables categóricas su construcción fue binaria; por ejemplo, la ocupación para trabajadores no calificados es igual a 0 cuando el trabajador no es calificado y 1 cuando es agricultor o ganadero.

En esta categoría (ocupación para trabajadores no calificados igual a 0 cuando el trabajador no es calificado) fue la única en donde los individuos percibieron salarios inferiores a un agricultor o ganadero. Cabe resaltar que, aunque este criterio de selección fue intuitivo, no afectó el coeficiente del sexo, ya que fueron tomados los datos más relevantes y significativos.

Resultados del modelo de Heckman

El resultado de este modelo (Tabla 4) mostró que la brecha es de 11.6 puntos porcentuales cuando todas las demás variables sean cero. Dado un aumento de una unidad en el logaritmo del salario por hora en el mercado laboral dominicano, en promedio las personas que tenían una edad de 40-59 años ganaban 3 % más que aquéllos que tenían 60 años y más.

Las personas que tenían 10 a 39 años percibían salarios inferiores de los de 60 y más, manteniendo constantes otros factores.

En cuanto a los niveles educativos se reveló que, a mayor nivel educativo más ingresos percibidos, los universitarios ganaban 29 % más que aquéllos/as que pertenecen a programas sociales educativos como “Quisqueya aprende contigo” y otros grupos educativos.

Por otro lado, resultó innovador que el estado civil “casado (a)” arrojó un salario 14 % mayor que tener otra relación de parentesco. Este fenómeno se puede aludir a que los individuos requieren mayores ingresos una vez que deciden formar sus familias, ya que los niveles de consumo y gasto aumentan.



Tabla 4
República Dominicana: Resultados finales del modelo de regresión del ingreso por hora

Variables	Coefficiente	Error estándar
Sexo		
	-0.61	0.0124
Edad		
10 a 14	-1.417	0.147
15 a 24	0.129	0.0246
25 a 39	0.328	0.0204
40 a 59	0.365	0.0199
Educación		
Primario	-0.100	0.280
Secundario	0.165	0.0234
Universitario	0.429	0.0281
Ocupación		
Trabajadores no calificados	0.0655	0.0247
Empleados de oficina	0.468	0.0307
Operarios y artesano	0.352	0.0292
Operadores y conductores	0.539	0.0293
Trabajadores de los servicios	0.392	0.0279
Profesionales e intelectuales	0.946	0.0373
Técnicos del nivel medio	0.465	0.0354
Gerentes y administradores	1.116	0.0472
Categoría ocupacional		
Empleado	-0.912	0.145
Cuenta propia	-0.774	0.0324

Continuación, tabla 4

VARIABLES	Coeficiente	Error estándar
Sector		
Agricultura y Ganadería	0.290	0.0248
Industrias	0.218	0.0192
Electricidad y Agua	-0.175	0.0472
Construcción	0.546	0.0234
Comercio	0.201	0.0178
Hoteles, bares y restaurantes	0.270	0.0215
Transporte y comunicaciones	0.556	0.0244
Intermediarios y Financieras	0.39	0.0369
Administración pública y defensa	0.196	0.0226
Enseñanza	0.0232	0.026
Salud y Asistencia social	0.178	0.028
Tipo de contrato		
Indefinido	0.433	0.141
Por un tiempo definido	0.00314	0.164
Por un trabajo en específico	0.0167	0.149
Nacionalidad		
Nacional	-0.00262	0.0218
Región		
Región Norte	-0.0753	0.0151
Región Sur	-0.142	0.015
Región Este	-0.289	0.0169
Constante	11.61	0.0704
R-Cuadrado: 0.301		
Observaciones: 36,147		
*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01		

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.

En cuanto a la región, se mostró que los que trabajaron en el Gran Santo Domingo percibieron salarios por horas superiores a los que trabajaron en las demás regiones, especialmente en la región este. Analizando el salario por hora según el sector, los resultados arrojados reflejan que el sector electricidad y agua fue el único en donde se tiene menos ingresos que en otros. Finalmente se presentó una brecha de 58 % según el sexo del individuo.

Descomposición Blinder-Oaxaca para la estimación de brechas salariales

La inserción laboral ventajosa de los hombres frente a las mujeres fue explicada inicialmente por el pensamiento neoclásico como fue planteado anteriormente. Se tomó como punto de partida la teoría del capital humano, con la cual se establece que tales diferencias de género en el mercado de trabajo provienen únicamente de las disparidades en las características de la oferta de trabajo; es decir, las habilidades y preferencias de hombres y mujeres, al basarse en el supuesto de mercados en competencia perfecta y agentes (firmas y trabajadores) racionales maximizadores del beneficio.

La metodología Oaxaca-Blinder (1973) parte del supuesto de los efectos generados por las dotaciones de capital humano que deberían ser idénticos para ambos grupos, de forma que si se equiparan las diferencias en dotaciones productivas, podrían atribuirse a la discriminación. En este caso, $\ln(w_m)$ y $\ln(w_f)$ son las medias del logaritmo natural de ingresos de hombres (m, masculino) y mujeres (f, femenino). Si el modelo estándar de logaritmo de ingresos es estimado de forma separada para hombres y mujeres, a partir de la regresión lineal pasa a través de las medias de las variables:

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = X'_m X_b - X'_f X_b$$

Dónde: X_m y X_f son vectores que contienen las medias de las variables para hombres y mujeres, respectivamente, b_m y b_f refieren los coeficientes estimados. Proporcionados estos resultados, el logaritmo diferencial de ingresos puede ser descompuesto en dos vías, por lo que $X' = X'_m - X'_f$, y $\Delta b = b_m - b_f$ y la ecuación anterior puede escribirse de la siguiente forma:

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = \Delta X' W' b_m + X'_f \Delta b$$

El primer término de la ecuación anterior es la parte de diferencial del logaritmo de ingresos debido a las diferencias (promedio) de las características de hombres y mujeres; y el segundo término es la parte de la diferencia debido a diversos coeficientes o diversas estructuras de salarios. Si en ausencia de la discriminación entre hombres y mujeres se debería recibir igual retorno para las mismas características de capital humano, entonces las discrepancias en los ingresos serán consecuencia de diferencias en el pago relacionado con las características; entonces, este segundo término podría estar interpretado como la parte de la diferencia del logaritmo del ingreso debido a la discriminación. (Rodríguez Pérez & Limas Hernández, 2016)



Ante esto, se han planteado diferentes técnicas y/o modelos para la solución y análisis; una de las más conocidas relacionadas al tema de estudio es la descomposición Blinder-Oaxaca. El modelo desarrollado por Oaxaca parte del coeficiente de discriminación de Becker que explica la discriminación salarial como la diferencia entre ratio de salario observado y el ratio de salario en ausencia de discriminación, la función de donde se desprende el modelo procede:

$$D = \frac{W_m/W_f - (W_m/W_f)^o}{(W_m/W_f)^o}$$

Siendo:

W_m/W_f es la observación de la relación entre lo que ganan las mujeres y los hombres

$(W_m/W_f)^o$ es el ratio del salario de las mujeres entre el salario de los hombres

La técnica Oaxaca-Blinder ha sido utilizada en diversos escenarios, tiene antecedentes económicos como el probar hipótesis de detección y la efectividad de un programa de capacitación laboral; en diversas esferas sociales, tales como los problemas de educación, la política o cambios estructurales; se utiliza para evaluar la cantidad de brechas ocasionadas por las diferencias en las características de los hombres y mujeres, así como para estimar las variaciones en estas brechas no explicadas.

Las diferencias de ganancias, se popularizó en la literatura económica por Oaxaca (1973) y Blinder (1973), utilizado anteriormente en sociología (Siegel 1965; Duncan 1968), y antes de eso en demografía (Kitagawa 1955).

A pesar de que la aplicación de este modelo se usó originalmente en la economía laboral para descomponer brechas de ingresos y para estimar el nivel de discriminación, tiene una amplia gama de utilización en el uso del análisis de regresión multivariante que permite la simulación de resultados alternativos y la descomposición de diferenciales brutos.

Resultados del modelo Blinder-Oaxaca

Como se ha visto hasta ahora las mujeres percibieron salarios inferiores a los de los hombres para el 2018. Las revisiones literarias afirman que este ha sido un fenómeno permanente durante muchos años.

Para determinar si los trabajadores (as) reciben retribuciones iguales por habilidades idénticas, se deberían contrastar las ganancias de los trabajadores con características similares que difieren únicamente de su sexo.

En la Tabla 5 se presentan las regresiones del ingreso. Se incluyen los coeficientes, el error estándar o desviación típica y las observaciones utilizadas para el análisis (33,647). El modelo mostró que todas las variables son estadísticamente significativas al 99 %. Los resultados de la descomposición indican que existe una brecha de ingresos entre hombres y mujeres.

Este modelo ha servido para identificar que, independientemente del capital humano y características observables, se remunera de manera diferente a las trabajadoras y trabajadores.

Tabla 5
República Dominicana: Resultados finales del modelo, según la descomposición Blinder-Oaxaca

Variables	Diferencia (1)	Desviación estándar	Descomposición
Predicción_1	11.80***	0.006	
Predicción_2	11.24***	0.01	
Diferencia	0.558***	0.012	
Capacidades		0.024	0.209***
Coefficientes		0.013	0.555***
Interacción		0.025	0.212***
Observaciones		33,647	33,647

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Descomposición Blinder-Oaxaca

Lyh	Coeficiente	Error estándar	z	p> z
Diferencia				
Predicción_1	11.799	0.006	0	11.787 11.811
Predicción_2	11.241	0.010	0	11.221 11.261
Diferencia	0.558	0.012	0	0.535 0.581

Descomposición

Explicada	-0.026	0.008	-3.05	0.002	-0.425	-0.009
No explicada	0.584	0.012	-48.38	0	0.560	0.607

1: Sexo=1

2: Sexo=2

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2018.
Nota: Desviación típica en paréntesis.

Las estimaciones reportaron que la brecha fue explicada en 55 %, lo que confirmó que el mercado laboral dominicano presentó discriminación de género. Esta brecha se descompone en un componente que puede ser explicado por las características observadas de un 25 %, y queda establecido que no solo existen factores de discriminación entre los sexos sino también otras variables no observadas en el modelo.







POLÍTICAS PÚBLICAS: DE LA TEORÍA A LA PRAXIS

Existen varios mecanismos con los cuales se pueden plantear e impulsar las políticas públicas, como por ejemplo las normas jurídicas, los recursos materiales y personales. En el ámbito internacional existen países que han avanzado con la implementación de políticas públicas enfocadas a la brecha de género; sin embargo, ningún país ha logrado eliminarlas. El foro económico mundial en su informe “The Global Gender Gap 2018” plantea que las brechas salariales podrían cerrarse en 61 años para el caso de Europa del Este, 62 años en Asia, 79 en Latinoamérica y el Caribe, 102 en África Sub-Sahariana, 128 en Europa del Oeste y Asia Central, 157 años en Norte de África y Medio-oriente, 161 en el este de Asia y el Pacífico y 168 en Norte América³³.

Caso práctico: política pública en Islandia

Islandia encabeza desde hace varios años el ranking internacional de los países con menor brecha salarial en el mundo, a pesar de que la brecha no se ha erradicado; es reconocido por las condiciones que otorga a las mujeres, mismas que están muy por encima de la media en comparación con cualquier otro país; entre ellas están el acceso y nivel de educación superior, la participación como fuerza laboral, su representación en consejos de administración empresariales, entre otras.

³³ Foro Económico Mundial (2018). The Global Gender Gap Report (2018). ISBN-13: 978-2-940631-00-1 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

Con el eslogan “La brecha salarial es ilegal en Islandia” se dio a conocer la promulgación de una enmienda a la Ley No. 10 sobre igualdad de derechos y posiciones laborales entre mujeres y hombres vigente desde el 6 de marzo de 2008, que entró en vigencia en febrero de 2018 que exige a las empresas pagar igualmente a hombres y mujeres. La enmienda obliga a todas las empresas e instituciones con 25 o más empleados (que hayan trabajado de tiempo completo durante al menos un año), a obtener un “certificado de igualdad de pago” con la finalidad de erradicar la brecha salarial de género que aún persiste entre la sociedad islandesa.



Islandia se convierte en el primer país del mundo en legislar efectivamente para cerrar por ley la brecha salarial existente³⁴. Además de esto, en el ámbito legislativo es considerado pionero por las normas que ha adoptado en materia de igualdad de género. Al respecto, la tasa de ocupación femenina supera el 80 %, representan casi el 50 % de la fuerza laboral, y en el ámbito

34 Fortuño, M. (2018). Estos son los motivos de la brecha salarial de género. World Economic Forum. <https://es.weforum.org/agenda/2018/02/estos-son-los-motivos-de-la-brecha-salarial-de-genero/>

legislativo, actualmente más de la tercera parte de los miembros en el Parlamento de Islandia son mujeres (38 %).

Conjuntamente con esta ley, Islandia posee otras consideradas ejemplares por Naciones Unidas, ONG y diversas autoridades alrededor del mundo. Entre estas leyes se encuentra la que impone a las empresas contar por lo menos con un 40 % de mujeres en los órganos directivos de cada una de ellas; otra data desde 2006 y refiere el pago de vacaciones durante nueve meses para las embarazadas³⁵.

Combatiendo la brecha en la región



Existen programas propuestos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que algunos países han implementado. Como ejemplo, Chile inició programas de igualdad salarial, estos programas buscan dotar de herramientas al sector empleador, las trabajadoras y trabajadores mediante procesos de evaluación de los puestos de trabajo.

35 Jacaranda Guillén Ayala (2018). Monitor Legislativo Internacional. Ley de igualdad de género en Islandia para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado de la República. https://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/docs/ML_LeyGenero_Islandia_010218.pdf

En el municipio de Quixadá en Brasil, se creó un comité de equidad de género y remuneración y se aprobó una ley de equidad que incluye, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; Panamá y Colombia recién están iniciando la implementación de iniciativas similares, aunado a esto se tiene el caso de Costa Rica que ha desarrollado una guía para la inspección del trabajo con enfoque de género, que incluye indicaciones para facilitar a las y los inspectores identificar infracciones en materia de igualdad salarial, al igual que países como El Salvador y México³⁶.

Caso país: políticas públicas en República Dominicana

República Dominicana ante los compromisos asumidos en la solución de los principales fenómenos característicos a nivel mundial que se desarrollan en las economías, ha ideado un conjunto de políticas públicas que responde a estas inquietudes y que se han valido de los mecanismos antes mencionados.

El Ministerio de la Mujer como organismo responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas para la construcción de igualdad entre mujeres y hombres a nivel del Estado y en sinergia con la sociedad civil, diseñó e implementó el Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG) con la finalidad de garantizar que las mujeres fueran tomadas en cuenta en todas las políticas ejecutadas por el Estado Dominicano. Dentro de las líneas de acción se encuentra:

Impulso al desarrollo de acciones afirmativas que permita reducir inequidades en el sistema de pensiones debido a montos menores

36 OIT (2018). 19a Reunión Regional Americana (Panamá 2018). Avances y Retos reducir la brecha salarial y otras brechas de género en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconfi/documents/meetingdocument/wcms_645186.pdf

de cotización de las mujeres, de las brechas salariales y en virtud de su mayor esperanza de vida.

Implementar un sistema de seguimiento para garantizar la selección equitativa en la provisión de las pensiones y las remuneraciones obtenidas como resultado de riesgos laborales (**Ministerio de la Mujer, 2010**).

La Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (Pro-Competencia) es el organismo del Estado dominicano responsable de promover y garantizar la existencia de la competencia efectiva para incrementar la eficiencia económica en los mercados de productos y servicios, en beneficio de los consumidores y usuarios.

Dentro del marco de sus políticas aplicadas se encuentran garantizar que todos los cargos tengan un salario apropiado para su nivel de responsabilidad, incentivos atados a desempeño y resultados, y beneficios justos y razonables; coherentes con las leyes núm. 41-08, 105-13 y el artículo 22 de la Ley General de Defensa de la Competencia a través de su Departamento de Recursos Humanos³⁷.



37 PROCOMPETENCIA (2019). Manual de Políticas, Proceso y Procedimiento Compensación y Beneficios al Personal <http://procompetencia.gob.do/Docs/Resoluciones/2019/CD/CD-004-2019%20anexo.pdf?edcd26&edcd26>



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

Los resultados y análisis realizados sobre la medición de las brechas salariales en el mercado laboral dominicano para el año 2018 arrojaron las siguientes conclusiones:

1. Las mujeres reciben por concepto de salarios menos de la mitad que los hombres tomando en cuenta las características socioeconómicas individuales.
2. La disparidad salarial también se reflejó en sus diferentes desagregaciones:
 - a. En el caso de la edad, en la población joven la brecha es menor, lo que es indicio de que esta problemática en el futuro será menos acuciante.
 - b. En cuanto a las brechas según el nivel educativo, el nivel universitario fue el que mostró menor disparidad de los salarios, siendo está de un 24 %, mientras que las mayores se observaron en el nivel primario con 44.98 %.
 - c. Según ocupaciones, la brecha tuvo mayor asentamiento en los estratos más altos; es decir, entre los gerentes y administradores. Sin embargo, este fenómeno era menos acuciante entre los profesionales e intelectuales que se representó en un 16.60 %.
3. Para los sectores de la economía, se vio una gran diferencia salarial entre el sector formal e informal; en el primero fue de 6.9 %, mientras que en el segundo alcanzó el 44.5 %.
4. En la desagregación por nacionalidad, en los extranjeros las brechas fueron mayores que en los nacionales, para el primer

grupo fue de 41.79 % y en el segundo de 21.53 %.

5. En el caso de la zona de residencia, las rurales muestran un 31.65 % pero se muestra heterogéneamente por zonas geográficas. La menor incidencia se daba en la zona del Gran Santo Domingo (17.00 %), seguida por la región Sur (17.36 %) y la región Este (25.02 %). La región del Cibao (31.46 %) resultó ser la zona geográfica donde la brecha de género era más acuciante.
6. La magnitud de la brecha salarial ajustada según el modelo econométrico Oaxaca-Blinder (es decir incluido el sexo) fue de 55 %, magnitud muy superior a las brechas no ajustadas (no incluye el sexo) que fue de un 22 %. Esto quiere decir que en el mercado laboral dominicano existe una brecha de género a pesar de las cualidades homogéneas que se unieron en la elaboración de este modelo.

La problemática de la discriminación de género en el mercado laboral se puede abordar desde diferentes puntos, por lo que se recomiendan las siguientes líneas de acción:

1. **Promoción de la formalización de la economía.** Fue demostrada con evidencias estadísticas la enorme diferencia que se presenta en cuanto a la brecha salarial entre el mercado formal y el informal. En el formal la brecha salarial es bastante reducida mientras en el informal es sustancial. Esto indica que a medida que se avanza en la formalización de la economía se iría reduciendo paulatinamente la brecha salarial de género.
2. **Medición y registro de la brecha salarial.** Se deben identificar los puntos del mercado laboral donde la brecha se manifiesta con mayor precisión. Esto ha sido propuesto en otros países con el objetivo es vigilar con una perspectiva de género el mercado laboral, tanto en las organizaciones privadas como en el sector público.
3. **Programas para incentivar la participación femenina en puestos de alto nivel.** Esto pudiera reducir el fenómeno del “techo de cristal” y convertir a las mujeres en referentes

profesionales para las futuras generaciones de trabajadoras; lo que provocaría la eliminación de estereotipos de género en profesiones masculinizadas y genera un cambio de paradigma a la hora de las elecciones profesionales de las futuras mujeres trabajadoras.

4. **Elaboración de nuevas fuentes de datos sobre salarios.** Existe la necesidad de disponer de diversas fuentes de datos en la distribución y comportamiento de los salarios. Mediante la revisión y modificación de las encuestas existentes, por ejemplo, se pueden introducir nuevos módulos específicos relacionados con la brecha salarial en encuestas de corte transversal.





BIBLIOGRAFÍA

- Abdullaev, Umidjon; Estevao, Marcello (2013). *Crecimiento y empleo en la República Dominicana: Opciones para un crecimiento generador de empleo*. International Monetary Fund.
- Aristy, J., Ceara-Hatton, M., Rodríguez, M. F., Lizardo, J., & Ramirez, F. (2016). *empleo y mercado de trabajo en la República Dominicana (1991-2013)*. Santo Domingo: Búho S.R.L.
- Banco Central (2014). *Informe de diseño muestral para la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) a partir de julio del año 2014*. https://cdn.bancentral.gov.do/documents/estadisticas/mercado-de-trabajo/documents/Diseno_muestral.pdf?v=1571341886055
- Banco Interamericano de Desarrollo (2017). *Tasas de retorno de la inversión en educación en República Dominicana 2000-2015*. BID.
- Cáceres, C. R. (2008). *El modelo de empleo en el sector de los servicios personales: de la invisibilidad a la precariedad*. Congreso Internacional de Género, Trabajo y Economía Informal. Barcelona.
- CEPAL (2010). *Familias latinoamericanas: organización del trabajo no remunerado y de cuidado*. Colección Documentos de proyectos. Chile. <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3805/1/lcw354.pdf>

- CEPAL (2016). *Clasificación de actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe (CAUTAL)*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39624/4/S1600508_es.pdf
- CEPAL (2017). *Panorama Social de América Latina . Chile: Naciones Unidas*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42716/7/S1800002_es.pdf
- CEPAL (2018). *Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Centroamérica y la República Dominicana: visualizando desafíos, viabilizando compromisos*. México. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42710/S1800912_es.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- CEPAL (2018). *Los cuidados en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2007-2018*. Colección Páginas selectas de la CEPAL. LC/M.2018/4 ISBN: 978-92-1-058645-0 (versión pdf). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44361/1/S1801102_es.pdf
- CEPAL & OIT (2018). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Sostenibilidad medioambiental con empleo en América Latina y el Caribe*. Número 19. LC/TS.2018/85. Chile: Naciones Unidas/ OIT. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44185/1/S1800886_es.pdf
- CIET. (2018). *Resolución de la 20a. Conferencia de Estadísticas del Trabajo (CIET) sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo. e expertos en el marco de los preparativos de la 20a Conferencia Internacional de Estadísticos del trabajo*. (pág. 28). Ginebra
- Consejo Nacional de Competitividad. (2019). *Indice Nacional de Productividad*. Distrito Nacional, República Dominicana.
- Congreso Nacional (2015). *Constitución de la República Dominicana*. Gaceta Oficial No. 10805 del 10 de julio de 2015. <https://www.one.gob.do/Multimedia/Download?ObjId=7082>
- Dabla-Norris, E., & Kochhar, K. (2019). *Brecha de Género*. FMI.
- Foro Económico Mundial (2018). *The Global Gender Gap Report (2018)*. ISBN-13: 978-2-940631-00-1 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
- Fortuño, M. (2018). *Estos son los motivos de la brecha salarial de género*. Worl Economic Forum. <https://es.weforum.org/agenda/2018/02/estos-son-los-motivos-de-la-brecha-salarial-de-genero/>
- Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales, PNUD, OIT, ONUMUJERES (2016). *Piso de protección social e igualdad de género. Mapeo y análisis de género*. Informe final y lineamientos para la construcción de propuestas. Segunda edición. https://www.undp.org/content/dam/dominican_republic/docs/genero/publicaciones/pnud_do_mapeogeneroRD.compressed.pdf
- García Serrano, C., & Arranz Muñoz, J. M. (2014). *Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años*. Universidad de Alcalá.
- Guerra, I., & Rodríguez, J. (2018). *Una aplicación de la descomposición Blinder-Oaxaca junto a regresiones por cuantiles de influencia recentrada al sector formal e informal y sus determinantes*. Santo Domingo.
- Jacaranda Guillén Ayala (2018). *Monitor Legislativo Internacional. Ley de igualdad de género en Islandia para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Centro

- de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado de la República. https://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/docs/ML_LeyGenero_Islandia_010218.pdf
- Jiménez Polanco, M. A., & López Hawa, N. S. (Abril 2019). *Explaining the Gap Between Real Earnings and Labor Productivity in the Dominican Republic: Macroeconomic Analysis and Policy Recommendations based on Microsimulations*.
 - MEPyD (2012). *Estrategia Nacional de Desarrollo*. Párrafo II Artículo 87. [//economia.gob.do/mepyd/wp-content/uploads/archivos/end/marco-legal/ley-estrategia-nacional-de-desarrollo.pdf](http://economia.gob.do/mepyd/wp-content/uploads/archivos/end/marco-legal/ley-estrategia-nacional-de-desarrollo.pdf).
 - Ministerio de la Mujer. (2010). *Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género*. República Dominicana, D.N.
 - Ministerio de la Mujer (2011). *PLANEG II: Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017*. Segunda edición.
 - Ministerio de Trabajo (2012). *Código de Trabajo de la República Dominicana*. Ley Núm. 16-92. <http://mt.gob.do/transparencia/images/docs/publicaciones/codigo-de-trabajo.pdf>
 - Naciones Unidas (en línea). *Metadata ODS 8.3.1*. <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-05-01.pdf>
 - Nieves, R. M., & Robles, C. (2016). *Políticas de cuidado en América Latina forjando la igualdad*. Chile: Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40628/1/S1600887_es.pdf
 - OECD (s.f.). *Impulsando la productividad y el crecimiento inclusivo en Latinoamérica*. http://www.oecd.org/latin-america/Impulsando_Productividad_Crecimiento_Inclusivo.pdf
 - Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2013/documentos/obj04_act09_2013_c100_igualdadsalarial.pdf
 - OIT. (1933). *Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians*. The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians, (pág. 14).
 - OIT. (2013). *Crecimiento, Empleo y Cohesión social en República Dominicana*. Santo Domingo.
 - OIT (2013). *Guía introductoria de igualdad salarial*. http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2013/documentos/obj04_act09_2013_c100_igualdadsalarial.pdf
 - OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo tendencias de 2016*. GINEBRA.
 - OIT (2018). *19a Reunión Regional Americana. Avances y Retos reducir la brecha salarial y otras brechas de género en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_645186.pdf
 - OIT. (2019). *Informe Mundial sobre salario 2018 /19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* Primera edición 2019. ISBN 978-92-2-132008-1 (versión impresa). ISBN 978-92-2-132009-8 (versión electrónica en PDF) . Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

- ONE. (2012). *Situación laboral de las mujeres en República Dominicana*. Santo Domingo.
- ONE (2015). *Proyecciones y estimaciones Urbano-Rural 2000-2030*. <https://www.one.gob.do/demograficas/proyecciones-de-poblacion/proyecciones-y-estimaciones-urbano-rural-2000-2030>
- ONE. (2018). *Trabajo No Remunerado en República Dominicana, una analisis a partir de los datos del modulo de Uso de la ENHOGAR 2016*. Distrito Nacional, República Dominicana : ONE.
- ONUMUJERES (2015). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>
- ONUMUJERES (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/S1801209_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Panorama Laboral America Latina y el Caribe . Organización Internacional del Trabajo*.
- Peñas, I. L. (1995). *La discriminación salarial por razones de genero: un analisis empirico del sector privado en España*.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1994). *Investigating the “glass ceiling” phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management*. <http://www.jstor.org/stable/256770>
- PROCOMPETENCIA (2019). *Manual de Políticas, Proceso y Procedimiento Compensación y Beneficios al Personal*. <http://procompetencia.gob.do/Docs/Resoluciones/2019/CD/CD-004-2019%20anexo.pdf?edcd26&edcd26>
- Ramírez, F. A. (2013). *Decomposing Wage Inequality in the Dominican Republic: Empirical Analysis for the Period 2000-2011*. República Dominicana.
- Rodríguez Pérez, R. E., & Limas Hernández, M. (2016). *El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015*. Saltillo, Coahuila.
- Rubli, A. (2012). *La importancia de corregir por el sesgo de seleccion en el análisis de las brechas salariales por género: un estudio para Argentina, Brasil y México. Ensayos revista de Economia-Volumen XXX1, 36*.