

Navigating the Post-Pandemic Landscape: An Analysis of the Gender Wage Gap in Peru

Samantha Guillén y Mario Huarancca,
Departamento de Políticas Sociales y Regionales
Banco Central de Reserva del Perú

Octubre 2024

Motivación

- ▶ En 2004, las mujeres ganaban 32.2 % menos que los hombres, mientras que en 2019, esta brecha alcanzaba 26.9 %
- ▶ Pese a los avances, la pandemia interrumpió la tendencia decreciente de la brecha
- ▶ En 2023, la brecha aún no vuelve a sus valores prepandemia, dado que las mujeres no han recuperado sus ingresos

Data

- ▶ Utilizamos la ENAHO de 2004 a 2023
- ▶ ENAHO contiene información sobre educación, empleo, ingresos y pobreza
- ▶ Al construir la brecha salarial, se restringe la muestra a los trabajadores empleados (excl. TFNR)
- ▶ Los salarios consideran ingresos principales y secundarios, en términos monetarios y en especie
- ▶ Problema con ENAHO: no captura a los individuos más ricos

Estadísticos Descriptivos: Tasa de participación

- ▶ La participación femenina es consistentemente menor que la masculina (63.3 % vs. 80.2 % en 2023)

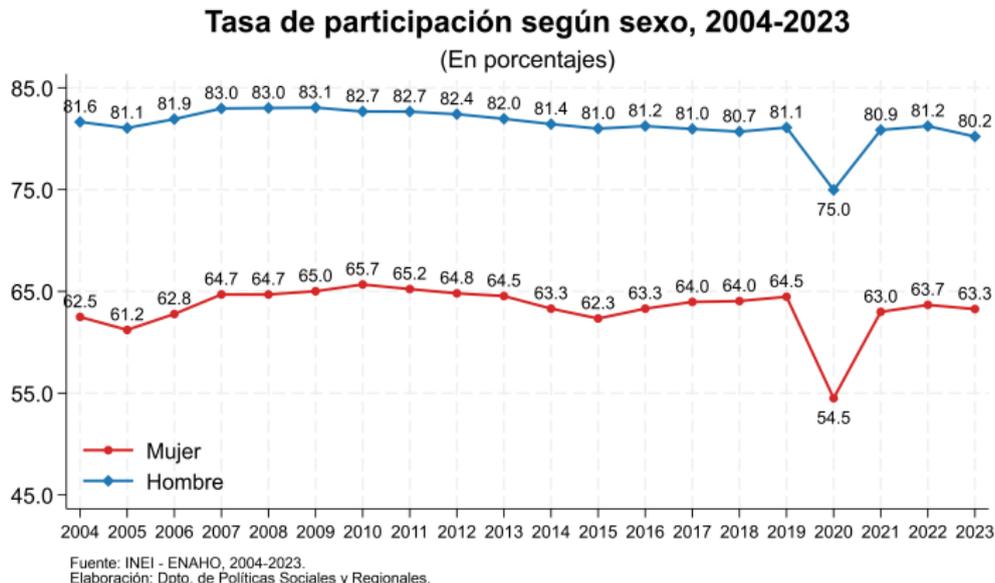


Figura: Tasa de participación laboral por género, 2004-2023

Estadísticos Descriptivos: Tasa de ocupación

- ▶ Alrededor de 8 de cada 10 hombres en la PEA, tenía empleo. En cambio, únicamente 6 de cada 10 mujeres estaba empleada.

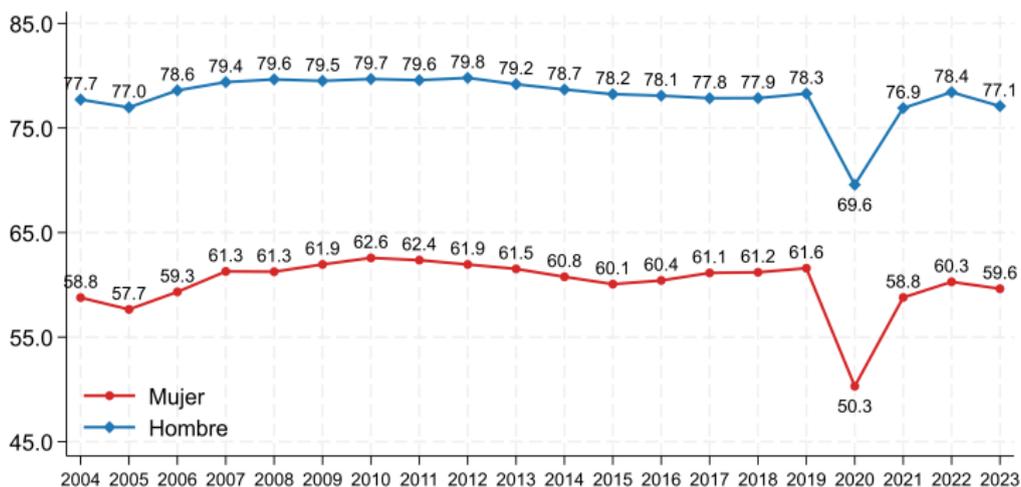
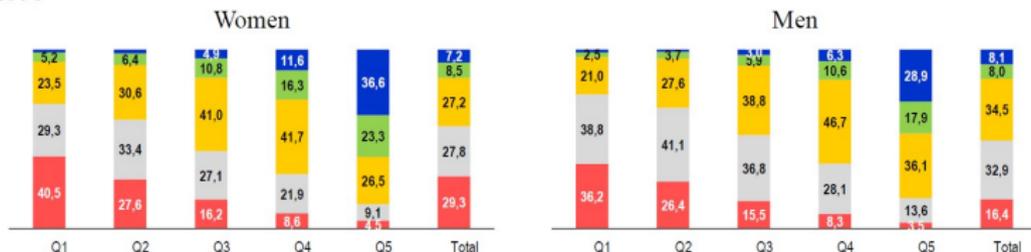


Figura: Tasa de ocupación laboral por género, 2004-2023

PEA Ocupada: Educación

- ▶ En los quintiles más altos, las mujeres tienen más educación que los hombres, pero en los quintiles bajos, la proporción de mujeres sin educación sigue siendo mayor.

2004



2023

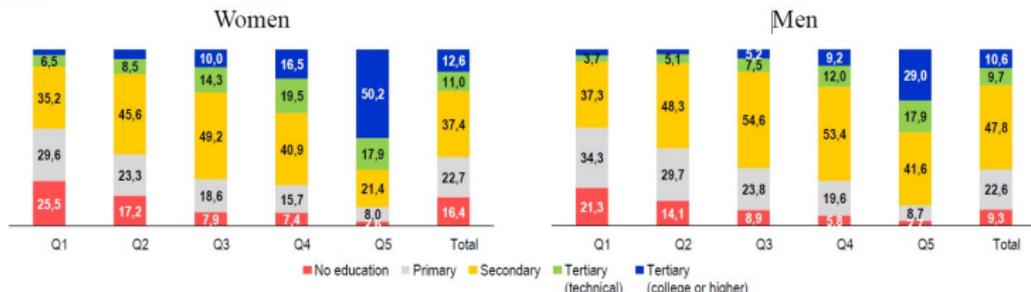


Figura: Educación de la PEA Ocupada, 2004-2023

PEA Ocupada: Sector económico

- ▶ Las mujeres han transitado del sector agrícola al sector de servicios. No obstante, las mujeres de los quintiles más bajos siguen mayormente en agricultura, mientras que en los quintiles altos predominan en el sector servicios.

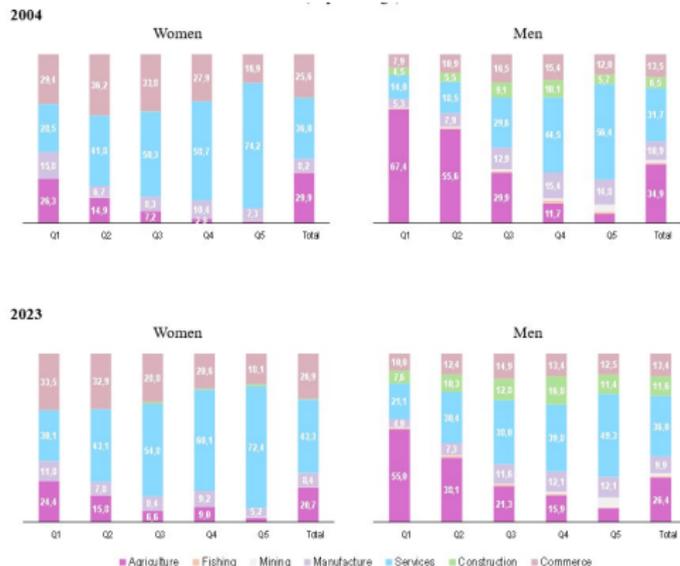


Figura: Sector económico de la PEA Ocupada, 2004-2023

PEA Ocupada: Estructura de mercado

- Entre 2004 y 2023, las mujeres pasaron de ser TFNR a trabajos independientes o dependientes. Las mujeres de quintiles más bajos suelen ser independientes.



Figura: Estructura de mercado de la PEA Ocupada, 2004-2023

Brecha salarial

- ▶ La brecha salarial de género es la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres.
- ▶ En Perú, la brecha se redujo de 32.2% en 2004 a 25.8% en 2019, pero aumentó a 27.2% en 2023.

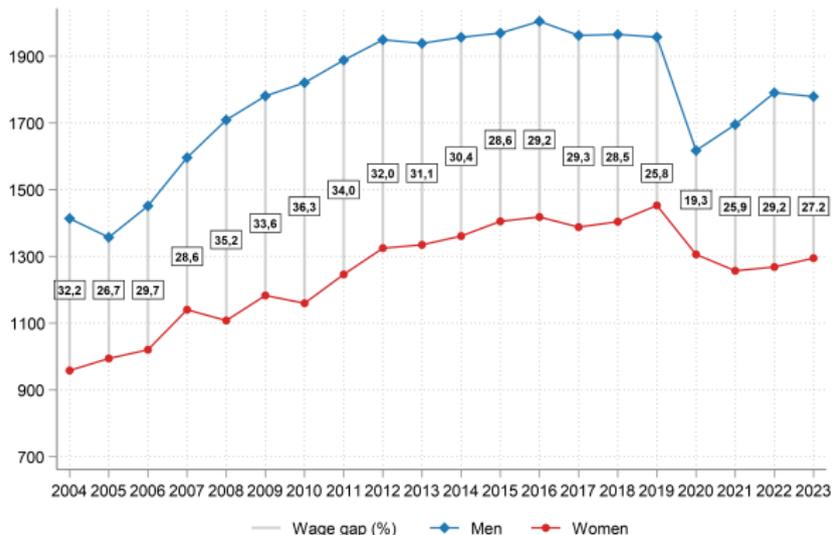


Figura: Ingresos por género y brecha salarial, 2004-2023

Brecha salarial por grupo de edad

- ▶ La brecha salarial se correlaciona positivamente con la edad
- ▶ Esto puede relacionarse a la maternidad y cuidado de los hijos

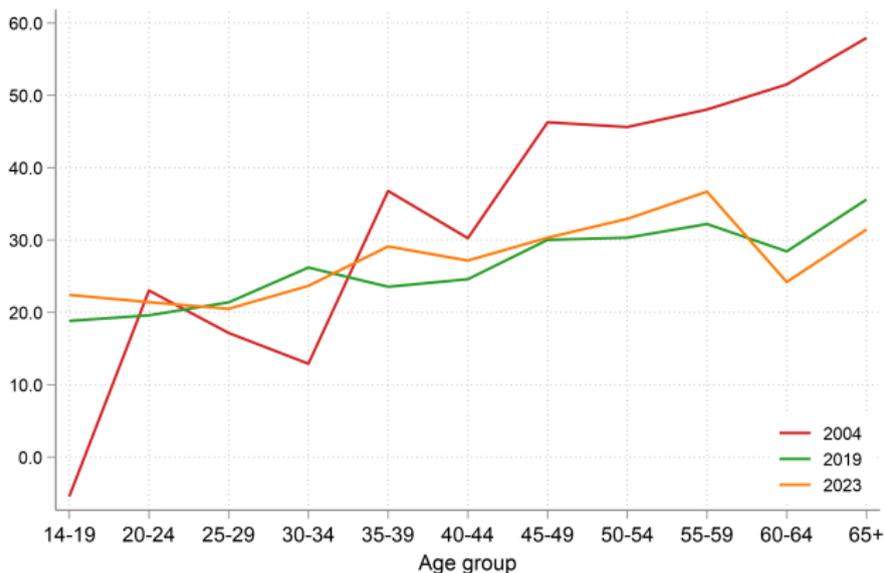


Figura: Brecha salarial por grupo de edad, 2004-2023

Brecha salarial por características

- ▶ La brecha salarial es mayor en el sector informal (32.9 %), en áreas rurales (30.2 %) y si hay niños presentes en el hogar (36 %)
- ▶ A raíz de la pandemia, la brecha aumentó en mayor medida en zonas rurales y en el sector informal

	2004			2019			2023			Difference 23-19 (p.p)
	Men	Women	Wage gap	Men	Women	Wage gap	Men	Women	Wage gap	
Geographical area										
Rural	624	419	32,9***	1 049	650	38,1***	1 115	667	40,2***	2,1***
Urban	1 742	1 080	38,0***	2 203	1 584	28,1***	1 946	1 395	28,3***	0,2
Education level										
Primary	888	671	24,5***	1 303	915	29,8***	1 205	864	28,3***	-1,5
Secondary	1 379	934	32,3***	1 845	1 233	33,2***	1 631	1 104	32,3***	-0,9
Tertiary (technical level)	1 843	1 407	23,7***	2 457	1 773	27,8***	2 348	1 595	32,0***	4,2*
Tertiary (college or higher)	4 388	2 467	43,8***	4 133	3 379	18,2***	3 692	2 834	23,2***	5,0*
Age group										
14 to 29 years	972	792	18,6***	1 517	1 203	20,7***	1 436	1 139	20,7***	0,0
30 to 44 years	1 612	1 165	27,7***	2 173	1 636	24,7***	1 975	1 450	26,6***	1,9*
45 to 59 years	1 903	1 015	46,7***	2 284	1 582	30,7***	2 066	1 389	32,8***	2,0*
60 or more years	944	424	55,1***	1 598	1 093	31,6***	1 336	968	27,6***	-4,0
Children < 5 years										
With children	1 411	856	39,3***	2 041	1 324	22,9***	1 850	1 184	36,0***	0,8
Without children	1 415	992	29,9***	1 931	1 488	35,2***	1 760	1 323	24,8***	1,9*
Formality										
Informal	933	683	26,8***	1 326	908	31,5***	1 286	862	32,9***	1,4***
Formal	2 969	1 882	36,6***	3 328	2 798	15,9***	2 957	2 452	17,1***	1,1

*** p<0,01, ** p<0,05, *p<0,10

Note: Wage gap is calculated based on males and females of each group. E.g. we compare men and women with children's income

Figura: Brecha salarial por características sociodemográficas, 2004-2023

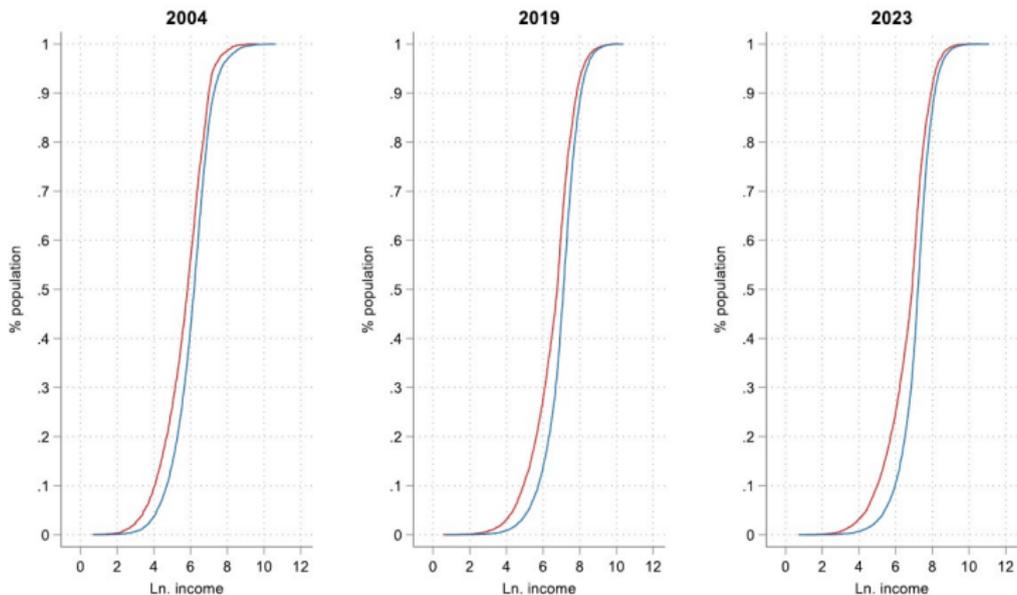
Factores que explican la brecha

- ▶ **Segregación Ocupacional:** las mujeres tienden a elegir sectores menos remunerados
- ▶ **Penalización por maternidad:** menores ingresos permanentemente
- ▶ Discriminación y estereotipos
- ▶ **Sticky floors:** mujeres de ingresos bajos tienen más barreras para entrar al mercado laboral
- ▶ **Glass Ceilings:** mujeres de altos ingresos no pueden acceder a posiciones de liderazgo
- ▶ Sticky floors y glass ceilings llevarían a una brecha salarial con forma de U

Motivación: Brecha salarial en la distribución de ingresos

- ▶ Las brecha aumentó en mayor medida para las personas de quintiles bajos

Cumulative monthly labor income distribution



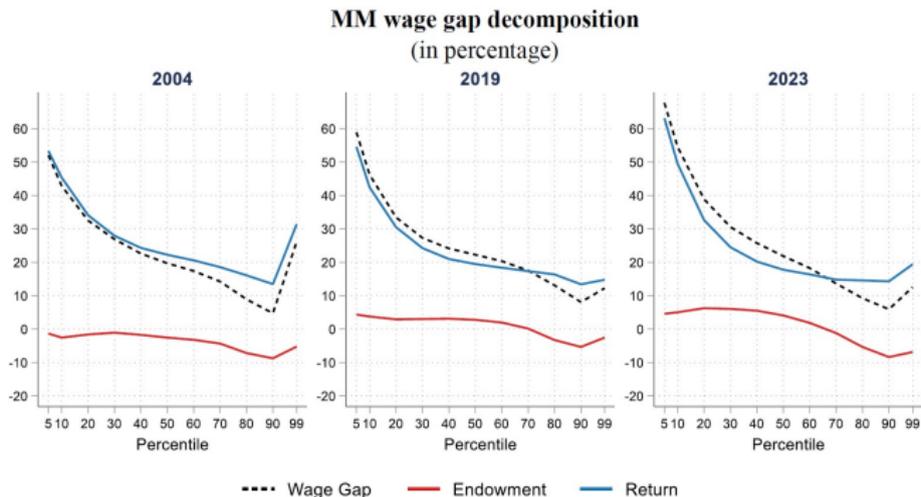
— Women — Men

Descomposición Machado-Mata

- ▶ Se descompone a la brecha salarial en dos componentes: componente explicado y componente no explicado
 - ▶ **Componente explicado:** relacionado a diferencia en características observables (educación, experiencia, etc)
 - ▶ **Componente no explicado:** diferencia en retornos, relacionado a discriminación
- ▶ MM permite descomponer a lo largo de la distribución de ingresos, no solo la media
- ▶ MM es útil para analizar la presencia de sticky floors y glass ceilings

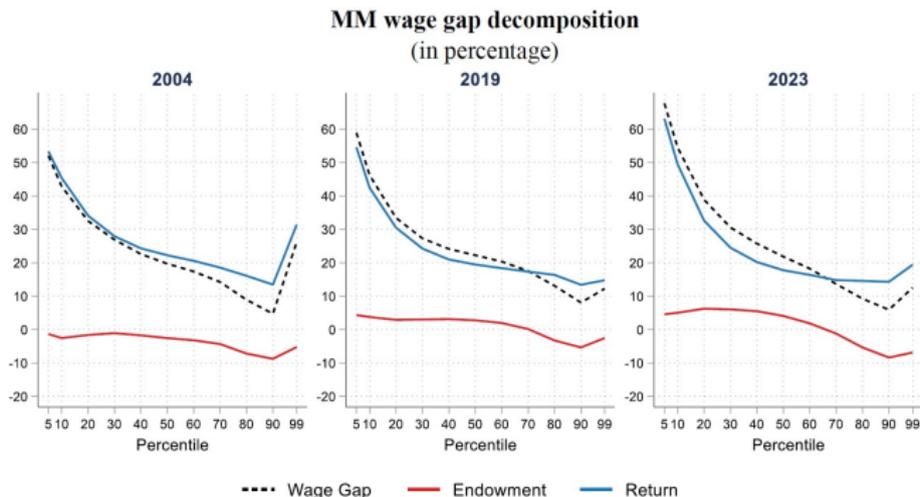
Descomposición de la Brecha Salarial

- ▶ Gran parte de la brecha salarial no puede ser explicada por características observables (educación, experiencia), lo que sugiere discriminación.
- ▶ La brecha es más significativa en los extremos de la distribución de ingresos (sticky floors y glass ceilings).
- ▶ El efecto discriminatorio es mayor en los niveles altos de ingreso.



Descomposición de la Brecha Salarial

- ▶ En comparación al 2019, la brecha salarial empeoró para los individuos de bajos ingresos
- ▶ Para los percentiles altos no hubo mayor aumento
- ▶ Esto se explica por un incremento en el componente relacionado a la discriminación



Descomposición de la Brecha Salarial

- ▶ Según OB, la estructura de mercado y segregación ocupacional juegan un rol en la brecha salarial
- ▶ El estado civil de las mujeres también explica parte de la brecha

Detailed OB decomposition
(in percentage)

	2004	2019	2023
Wage gap	23,2^{***}	25,8^{***}	26,7^{***}
Endowment	-2,8^{**}	1,6	1,7
Education	-1,6 ^{***}	-0,8 ^{***}	-0,9 ^{***}
Experience	3,3 ^{***}	0,6 ^{**}	0,6 [*]
Marital status	2,8 ^{***}	2,1 ^{***}	1,8 ^{***}
Formal	-1,3 ^{***}	0,6 ^{***}	0,1
Economic sector	14,9 ^{***}	9,8 ^{***}	8,6 ^{***}
Occupation group	-19,2 ^{***}	-10,4 ^{***}	-8,7 ^{***}
Market structure	3,4 ^{***}	1,6 ^{***}	2,1 ^{***}
Return	26,1^{***}	24,2^{***}	25,0^{***}
Education	-2,5 [*]	-3,4 ^{***}	-4,8 ^{***}
Experience	3,6	14,6 ^{***}	10,0 ^{**}
Marital status	9,4 ^{***}	8,6 ^{***}	7,8 ^{***}
Formal	2,5 ^{***}	-2,1 ^{***}	-2,4 ^{***}
Economic sector	6,6	-6,8	-7,8
Occupation group	-3,2	-13,9 ^{***}	-15,6 ^{***}
Market structure	14,9 ^{***}	13,8 ^{***}	8,4 ^{***}
Constant	16,4	33,6 ^{***}	48,5 ^{***}

*** p<0,01, ** p<0,05, *p<0,10

Conclusiones

- ▶ La brecha salarial de género persiste en Perú, especialmente en áreas rurales y sectores informales.
- ▶ Discriminación y segregación ocupacional son factores determinantes en la perpetuación de la brecha.
- ▶ La pandemia exacerbó la situación, particularmente entre las mujeres de ingresos más bajos.
- ▶ Observamos la presencia de sticky floors y glass ceilings