

Referencia para citar este artículo: González-Rivas, N. (2012). Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10 (1), pp. 563-578.

Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali*

NAZLY GONZÁLEZ-RIVAS**

Analista Económico Dane y Docente de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Colombia.

Artículo recibido en diciembre 10 de 2009; artículo aceptado en marzo 10 de 2010 (Eds.)

• **Resumen:** Este artículo investiga si la adscripción étnico-racial está asociada a las brechas salariales entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el Área Metropolitana de Cali (Colombia) en el año 2004. Para ello se utilizó la Encuesta Continua de Hogares del II trimestre de 2004 del Dane; se estimaron ecuaciones de salarios mincerianas corregidas por sesgo de selección y se aplicó la metodología de Blinder-Oaxaca para descomponer las brechas salariales. Los resultados muestran que una parte importante de las diferencias salariales entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas, aproximadamente el 48%, podrían estar asociadas a la discriminación étnico-racial.

Palabras clave: diferencias salariales, discriminación étnico-racial.

Clasificación jel: J31, J71

Discriminação salarial: uma análise entre mulheres afro-colombianas e não afro-colombianas na Área Metropolitana de Cali (Colômbia)

• **Resumo:** Este artigo tem por objetivo analisar se a adscrição étnico-racial se associa às brechas salariais entre mulheres afro-colombianas e não afro-colombianas na Área Metropolitana de Cali (Colômbia), no ano 2004. Com o intuito de desenvolver a pesquisa, utilizaram-se os dados do Censo Contínuo Domiciliar do II Trimestre do Departamento Administrativo Nacional de Estatística (DANE); estimaram-se equações de salários mincerianas, corrigidas por sesgo de seleção e aplicou-se o método de decomposição salarial proposta por Blinder-Oaxaca. Os resultados mostram que uma parte importante das diferenças salariais entre esses grupos de mulheres - aproximadamente um 48%, poderiam estar associadas à discriminação racial.

Palavras-chave: Diferenças salariais, discriminação étnico-racial

Classificação JEL: J31, J71

* Este artículo de investigación científica y tecnológica es resultado del Trabajo de grado de Maestría en Economía Aplicada, Universidad del Valle, Cali, Colombia, 2009. Fecha inicio de investigación, enero de 2007; fecha finalización de la investigación, enero de 2009.

** Economista y Magister en Economía Aplicada de la Universidad del Valle. Analista Económico del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Dane. Docente de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium e Investigadora de Asuntos Étnicos. Correo electrónico: nazlygonr@gmail.com

Agradecimientos especiales a los profesores Carlos Augusto Viáfara López por el tiempo y dedicación empleada en la dirección de esta investigación y a Fernando Urrea Giraldo (Jurado evaluador), por los valiosos y generosos comentarios a este trabajo. Finalmente agradezco al Dane, en especial a la Doctora Deysy Patricia Lucero, y a Edgar Alberto Rivas por su apoyo y colaboración.

Wage discrimination: a comparative analysis between afro-colombian and non-afro-colombian women in Cali's metropolitan area

• **Abstract:** *This paper researches whether or not ethnic-racial belonging is associated with the gaps in wages and salaries between Afro-Colombian and non-Afro-Colombian women in the metropolitan area of Cali (Colombia) in 2004. The Continuous Home Survey done in the second quarter of 2004 was used for this purpose. Mincer model salary equations (corrected for bias) were estimated, and the Blinder-Oaxaca methodologies were applied to define salary breakdown. The results show that a significant part of the salary differentials between Afro-Colombian and non-Afro-Colombian women, approximately 48%, could be result of the ethnic-racial discrimination.*

Key words: salary differentials, ethnic-racial discrimination.

Classification jel: J31, J71

-1. Introducción. -2. Estudios realizados. -3. Marco teórico. -4. Estrategia analítica. -5. Resultados. -6. Conclusiones. -Lista de referencias.

1. Introducción

En el análisis tradicional de determinación del ingreso, las brechas salariales entre individuos se producen por las diferencias en las dotaciones de capital humano [Mincer, 1974]. Por ello, la educación y la experiencia han sido las variables más utilizadas en los estudios empíricos como proxys al capital humano [Heckman, Lochner & Todd, 2003].

No obstante, varios modelos teóricos y estudios empíricos involucran el papel de otros factores observables como las características adscriptivas (sexo, raza, lugar de nacimiento, etc.), como determinantes de los diferenciales salariales [Becker, 1957; Arrow 1973; Welch, 1990]. Si los diferenciales salariales no se determinan por las dotaciones en capital humano, se podría colegir que existe un trato desigual e injusto referido a variables que no afectan la productividad potencial de los individuos.

Lo anterior es una expresión de un fenómeno comúnmente denominado como discriminación. Éste se define como una situación en la que personas con características similares en un sector u ocupación son tratadas de manera desigual debido a sus rasgos observables como el sexo o la condición étnico-racial.

A este respecto, la literatura moderna sobre discriminación salarial ha privilegiado el análisis del sexo y la raza, pero pocos estudios han considerado su interacción para explicar las brechas salariales. Entre esos estudios

se destacan la corriente de las economistas feministas en los Estados Unidos, quienes discuten que si bien el sexo y la raza han sido históricamente ejes de desigualdad social, es posible que su interacción tenga efectos importantes en los resultados del mercado laboral [West, 1995; Ferree 1996; Browne, 1999 y Kenelly, 1999].

En el caso de Colombia, la mayoría de estudios realizados sobre discriminación salarial se han preocupado del análisis de las diferencias salariales según sexo [Tenjo (1993); Baquero (2001); Velásquez (2001); Tenjo-Ribero-Bernat (2005); Abadía (2005); Fernández (2006) y Badel-Peña (2007), entre otros], y pocos han sido los estudios que intentan indagar los efectos de la adscripción étnico-racial en los diferenciales de ingresos [Flórez (2006); Díaz-Forero (2006) y Romero (2007)]. Más importante aún, hasta el momento no se conocen investigaciones que indaguen sobre las diferencias de ingreso entre mujeres según condición étnico-racial.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, las preguntas que intenta responder este artículo son las siguientes: ¿existe diferencia salarial en el mercado laboral del área metropolitana de Cali, entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas? En caso de existir, ¿en qué grado son explicadas por el componente relacionado con el capital humano? y ¿en qué grado son explicadas por el componente no explicado y que podría ser el resultado de la discriminación?

En consecuencia, se propone investigar

si el componente étnico-racial condiciona los resultados salariales para las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali¹. Lo anterior involucra el indagar si existen diferencias salariales entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas y analizar si las brechas salariales se explican por las diferencias en el capital humano o, si por el contrario, se deben a la condición étnico-racial.

La hipótesis central indica que la condición étnico racial juega un papel importante en las diferencias salariales entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el AMC.

Este artículo se divide en seis secciones, incluyendo la presente introducción. En la segunda parte se presentan los antecedentes de este estudio, en la tercera parte se desarrollan los modelos teóricos sobre la discriminación, en la cuarta se describe la metodología utilizada, en la quinta se presentan resultados, en la sexta las conclusiones.

2. Estudios realizados

En Colombia, los estudios realizados sobre diferencias salariales se dividen en los que abordaron el tema por sexo y los que lo abordaron por raza.

En primer lugar, entre los que han investigado el efecto del sexo en las diferencias salariales entre hombres y mujeres, existe un consenso en que las brechas salariales a favor de los hombres no se explican en su totalidad por las dotaciones en capital humano; de hecho la parte no explicada tiene un efecto significativo en las brechas salariales de acuerdo a la Metodología de descomposición Blinder–Oaxaca [Tenjo (1993), Baquero (2001), Velásquez (2001), Fernández (2006), y Badel–Peña (2007)]. Una hipótesis entorno a la significancia de la parte no explicada y que podría atribuirse a la discriminación, es que ésta se encuentra asociada a problemas de información [Tenjo-Ribero-Bernat (2005) y Abadía (2005)].

Por otro lado, los que han hecho el estudio

del efecto de la condición étnico - racial en los diferenciales salariales son escasos y recientes.

Díaz y Forero (2006), hicieron un estudio para evaluar la existencia de discriminación en el mercado laboral entre individuos blancos y negros para el agregado de las 13 áreas metropolitanas, y las ciudades de la Costa Atlántica de Cartagena y Barranquilla. Para ello usaron el modelo de máxima verosimilitud multinomial logístico. Las estimaciones mostraron que la condición étnico-racial tiene un efecto en la probabilidad de obtener un ingreso más alto, aunque con efectos diferenciales por ciudad.

Flórez (2006), realizó la estimación del componente de discriminación en las brechas salariales en Colombia entre la población afrocolombiana con la corrección del sesgo de selección siguiendo la metodología de Heckman. Los resultados indicaron una brecha salarial en contra de la población afrocolombiana, que se explica en un 77,8% por las dotaciones de los individuos, y en un 22,2% a la parte no explicada y que podría estar asociada a la discriminación.

Romero (2007), investigó las diferencias salariales entre individuos afrocolombianos y no afrocolombianos, y por sexo, en Cartagena, Cali y el agregado de las trece áreas metropolitanas. Para tal efecto, utilizó el método de descomposición Blinder y Oaxaca para afrocolombianos y no afrocolombianos y para hombres y mujeres. Los principales resultados indicaron que las diferencias salariales son más fuertes en la ciudad de Cartagena tanto por raza como por sexo. Los afrocartageneros reciben 32% menos de salario por hora trabajada, las diferencias salariales son explicadas entre 24-25% por las diferencias en dotación y entre 7% y 8% por posible presencia de discriminación.

Portilla (2003), efectuó un estudio para establecer la existencia de discriminación racial en el mercado laboral de la ciudad de Cali. Para ello realizó estimaciones de modelos logit multinomiales para cada uno de los grupos de población dentro de la muestra. Los resultados indicaron que los afrocolombianos tienen menor acumulación de capital humano, lo que disminuye su probabilidad de acceder a empleos del sector formal frente al informal. A pesar de lo anterior, las diferencias entre afrocolombianos

¹ En adelante se nombrará como AMC.

y no afrocolombianos en el mercado laboral también se relacionan con la discriminación racial, posiblemente por la manera en que los afrocolombianos son calificados por parte de los empleadores, para lo cual ellos se basan en las calificaciones provenientes del grupo al que estos individuos pertenecen.

Viáfara (2006), investigó los efectos de la condición étnico-racial y sexo en logro educativo y en el status ocupacional en el primer empleo. Para ello utilizó modelos logísticos ordenados. Los principales resultados indicaron que la condición étnico-racial tiene un impacto fuerte y significativo en el logro educativo; pero lo más relevante es que al realizar la interacción entre raza y sexo se demostró que las desigualdades étnico-raciales se explican por los diferenciales entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas. Por otro lado, cuando se evaluó el impacto de la condición étnico-racial en la ubicación de los individuos en el primer empleo, se encontró un efecto fuerte y significativo que se explica nuevamente por los diferenciales entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas.

Viáfara-Urrea (2006), auscultaron la importancia de los orígenes sociales y el logro individual en el proceso de estratificación social entre grupos raciales en las ciudades de Cali, Cartagena y Bogotá. Utilizaron como herramienta técnica los modelos logísticos ordenados. Entre los principales hallazgos se encontró que la condición étnico-racial y su interacción con el sexo tienen un efecto importante en el logro educativo y el estatus ocupacional.

3. Marco teórico

La discriminación en el mercado laboral es una situación en la que personas que son igualmente productivas son tratadas de manera desigual, situación que está relacionada con sus características observables como la raza, etnia o sexo [Altonji-Blank, 1999].

Aunque existen varios enfoques teóricos relacionados con la discriminación, los más trabajados han sido la aproximación de gustos y preferencias de Becker (1957) y la discriminación estadística de Phelps (1972) y

Arrow (1973).

3.1 Discriminación basada en gustos o preferencias

La discriminación basada en las preferencias fue desarrollada por Becker (1957). Desde esta perspectiva, Becker desarrolla una definición de preferencias raciales, describiéndolas como una aversión al *cruce interracial* y lo formaliza mediante un modelo general² de discriminación debido a que dichas preferencias se pueden manifestar a través de consumidores, trabajadores y empleadores.

En el modelo de gusto por la discriminación para empleadores, la presencia de la discriminación se mide a través de un coeficiente que representa la desutilidad que produce contratar un empleado de raza negra. En la medida en que el grado de discriminación, reflejado en el coeficiente sea mayor, van a existir mayores diferenciales salariales de los individuos negros respecto a los individuos blancos, conduciendo a que los empleados negros deban “pagar” por la desutilidad que le produce al empleador. De manera inversa, para un empresario de estas características el costo de contratar a un trabajador de raza blanca es únicamente su salario. De esta manera, si el empresario tiene ese alto grado de discriminación, contrata únicamente empleados de raza blanca.

Cuando el grado de discriminación no sea tan alto, los empleadores menos prejuiciosos aceptan contratar trabajadores de raza negra pero les pagan salarios bajos, lo que conduce a que el beneficio de dichos empleadores sea mayor al de aquellos más prejuiciosos que sólo contratan mano de obra blanca, que a su vez reciben salarios más altos. Lo anterior indica que en el corto plazo se presentan brechas salariales que desfavorecen a la población negra. En el largo plazo, el beneficio de los empleadores con menor coeficiente de discriminación es mayor frente a los empleadores con coeficiente más grande, lo que conduce a que estos últimos tengan que salir del mercado. En este

2 Modelo completo se puede ver en Guryan (2007).

punto, la racionalidad económica indica que el prejuicio o el gusto por la discriminación tiende a desaparecer por efectos de la competencia económica lo cual deriva en una reducción del efecto de la raza en los diferenciales salariales.

3.2 Discriminación estadística

Este es el segundo enfoque de las teorías sobre la discriminación en el mercado laboral desarrollada por Phelps (1972) y Arrow (1973). En este enfoque se realza la importancia de la teoría de la elección racional en el comportamiento de los individuos en el mercado laboral relacionado con las preferencias, las creencias, la tecnología, y las instituciones [Arrow, 1998].

En los términos anteriores, la lógica racional de los empresarios en torno a la contratación se basa en los prejuicios verdaderos o falsos con respecto a la productividad de los individuos de las minorías (mujeres de raza blanca y hombres y mujeres de raza negra), en presencia de un mercado con información imperfecta.

Los autores plantean que el mercado laboral debe tener la habilidad para observar una medida de la productividad marginal de los individuos que permita tomar decisiones en cuanto a la determinación de salarios [Arrow, 1998]. Esta medida de productividad debería estar basada en las características no observables de los individuos, y que determinan su productividad potencial tales como: la calidad en la educación, el estado de salud, en general, la inversión en capital humano. Dado que para los empleadores obtener este tipo de información representa un alto costo, ellos toman sus decisiones de contratación y de determinación de salarios sobre la base de los estereotipos sobre la productividad o desempeño potencial de cada individuo, asociado al grupo al que pertenecen. En consecuencia los empresarios utilizan el sexo y la raza como medidas para predecir la productividad potencial [Arrow, 1998].

3.3 Efectos de la formación de estereotipos en la desigualdad de resultados

Un rasgo común que se encuentra implícito

en las teorías económicas sobre la discriminación tiene que ver con la presencia del estigma racial y de sexo, y que probablemente derivan en inferiores resultados para las mujeres negras comparadas con las mujeres blancas. Estudios realizados en Estados Unidos por England (1999), y Kenelly (1999) muestran una clara evidencia de la existencia de este fenómeno en el mercado laboral.

Precisando de una vez, los empleadores se guían por las características observables en los individuos donde la raza y el sexo se convierten en factores por medio de los cuales se inicia un proceso de elaboración de prejuicios que los lleva a estigmatizar a un grupo en particular. Los empleadores fundamentados en unas percepciones y valoraciones, basadas en una clasificación de rasgos básicos como el color de piel, textura del cabello, la estructura ósea, adoptan una estructura de comportamiento para la toma de decisiones. En consecuencia, los actos de clasificación que los empleadores realizan, afectarán su bienestar material y psicológico y les será racional pensar en términos raciales [Loury, 2005]. Por tal razón, si la raza conlleva el estigma social, la sociedad no valora la trayectoria personal de los individuos, por tanto, se convierte en el vehículo a través del cual se discrimina.

Desde esta perspectiva, en el mercado laboral se incorpora la presencia del estigma racial en las decisiones de empleadores, ante la ausencia de información previa de los aspirantes, llevando a que se utilicen las características asociadas con el grupo, como un sustituto de la información acerca del individuo al modo de la discriminación estadística [Kenelly, 1999]. En este sentido, el comportamiento de los empleadores se convierte en un proceso repetitivo que se perpetúa, llevando a que el estigma tipifique a la población negra, lo que conduce a procesos de exclusión social, y como consecuencia, un pobre resultado en el mercado laboral.

En particular, las mujeres negras han cargado con el peso histórico que ha repercutido en su capacidad de enganche y desempeño en el mercado de trabajo. La percepción inicial sobre la característica racial, conduce a la existencia de

estereotipos negativos sobre la población negra en general, relacionados con el cumplimiento en el horario, habilidades, educación, pereza y beligerancia [Kenelly, 1999]. Cuando a lo anterior se le une la condición de sexo, el estigma involucra estereotipos doblemente negativos, relacionados con la pobre educación, una supuesta tendencia a mentir y un factor fundamental que tiene que ver con la condición de madre soltera [Browne–Kenelly, 1999].

Con referencia a lo anterior, la imagen sobre la mujer negra, a la luz de los empleadores, significaría mayores ausencias en el lugar de trabajo y desespero por el salario [Kenelly, 1999]. Todo ello lleva a la idea preconcebida que las mujeres negras prefieren a sus hijos más que al trabajo. Sin embargo, según estudios realizados en Estados Unidos, al comparar los reportes sobre llegadas tarde al lugar de trabajo, inasistencia y cambio en el horario laboral, el mayor porcentaje lo registraron las mujeres blancas y no las mujeres negras [Browne–Kenelly, 1999].

Lo anterior demuestra que factores que se han perpetuado en la sociedad, han llevado a que la mujer negra no sea valorada de la misma manera cuando se compara con la mujer blanca, conduciéndola a una notable desventaja en el mercado laboral.

4. Estrategia analítica

4.1 Modelo Blinder (1973) y Oaxaca (1973)

La técnica de Blinder-Oaxaca es la que tradicionalmente se ha utilizado en los estudios de descomposición salarial. Presenta bondades en la explicación de los componentes asociados a las diferencias salariales entre dos grupos poblacionales. En este propósito, permite separar del total del diferencial salarial promedio, un componente que se relaciona con las diferencias en las dotaciones y otro con las diferencias en los coeficientes (componente no explicado), y que normalmente ha estado asociado a la discriminación. En este artículo se desarrolla la metodología de descomposición

de Blinder (1973) y Oaxaca (1973), siguiendo el planteamiento de Jann (2008).

El modelo supone que existe un diferencial salarial o brecha salarial promedio entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas, la cual se representa en la ecuación 1.

$$R = E(Y_{NA}) - E(Y_A) \quad (1)$$

Donde $E(Y)$ denota el valor esperado de la variable ingreso, que es considerada para las diferencias de estos dos grupos de mujeres (subíndice NA corresponde a mujeres no afrocolombianas y el subíndice A a las mujeres afrocolombianas) en los predictores.

Basado en el modelo de regresión lineal de la forma:

$$Y_i = X_i' \beta_i + \epsilon_i, E(\epsilon_i) = 0, i \in \{NA, A\} \quad (2)$$

Este modelo que tradicionalmente se ha utilizado para determinar las diferencias salariales, fue establecido por Mincer (1974). La estimación de la brecha de ingresos se fundamenta en las teorías del capital humano, por tanto se establece el diferencial en el ingreso o en el salario a partir de la inversión en capital humano.

Donde Y es el logaritmo del ingreso, X es el vector que contiene los predictores (relacionados con el capital humano: educación y experiencia) y la constante, β contiene la pendiente de los parámetros y el intercepto, y ϵ es el error. La media de la diferencia salarial puede ser expresada como la diferencia en la predicción lineal para la media de los dos grupos específicos de los regresores.

En consecuencia,

$$R = E(Y_{NA} - Y_A) = E(X_{NA})' \beta_{NA} - E(X_A)' \beta_A \quad (3)$$

Entonces

$$E(Y_i) = E(X_i' \beta_i + \epsilon_i) = E(X_i' \beta_i) + E(\epsilon_i) = E(X_i)' \beta_i$$

Donde se supone

$$E(\beta_i) = \beta_i \text{ y } E(\varepsilon_i) = 0$$

Para identificar la contribución de las

diferencias de grupo en los predictores sobre la diferencia total del ingreso, la ecuación (3) puede reescribirse de la siguiente manera:

$$R = [E(X_{NA}) - E(X_A)]' \beta_A + E(X_A)' (\beta_{NA} - \beta_A) + [E(X_{NA}) - E(X_A)]' (\beta_{NA} - \beta_A) \quad (4)$$

Lo anterior es la descomposición salarial en tres partes, es decir la diferencia salarial dividida en tres componentes importantes:

$$R = E + C + I$$

El primer componente corresponde a:

$$E = [E(X_{NA}) - E(X_A)]' \beta_A$$

Donde se considera la parte del diferencial que es debido a las diferencias de grupo en los predictores, es decir el *efecto dotación*.

El segundo componente corresponde a:

$$C = E(X_A)' (\beta_{NA} - \beta_A)$$

En esta expresión se mide la parte del diferencial que es debido a las diferencias en los coeficientes, es decir el *efecto coeficientes* (incluyendo las diferencias en el intercepto).

El tercer componente corresponde a:

$$I = [E(X_{NA}) - E(X_A)]' (\beta_{NA} - \beta_A)$$

En esta expresión se explica el hecho que las diferencias en dotaciones y coeficientes existen simultáneamente entre los dos grupos poblacionales, es decir el *término interacción*.

La ecuación 4 es formulada desde la perspectiva del grupo discriminado, es decir las mujeres afrocolombianas. Esto indica que las diferencias de grupo en los predictores están ponderadas por los coeficientes de las mujeres afrocolombianas para determinar el *efecto dotación* (E). En otras palabras, el término E mide el cambio esperado en el ingreso medio de las mujeres afrocolombianas, si este grupo de mujeres tuviese el nivel de predictores de

las mujeres no afrocolombianas. De manera similar, para el *efecto coeficientes* (C), las diferencias en los coeficientes están ponderadas por el nivel de predictores de las mujeres afrocolombianas. Este componente mide el cambio esperado en el ingreso promedio de las mujeres afrocolombianas, como si estas mujeres tuviesen los coeficientes de las mujeres no afrocolombianas.

Antes de efectuar la descomposición salarial, se estima un modelo que permite determinar la probabilidad de participar en el mercado laboral de las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas. Lo anterior se realiza con el objetivo de obtener el parámetro que permite establecer la posible presencia de sesgo de selección en la estimación salarial. La presencia de selectividad ocasiona problemas en el modelo de salarios, porque no genera buenos estimadores, conduciendo a resultados poco confiables.

La decisión de participar se toma sobre la base de comparar el salario de mercado con el salario de reserva. Las variables que determinan el salario de reserva son aquellas que están relacionadas con las características de los individuos como: jefatura de hogar, estado marital y número de hijos, entre otros. Por su parte, las características que se relacionan con el salario de mercado son aquellas contempladas por la Teoría del Capital humano, entre las que se encuentran, los años de escolaridad y la edad, como proxy de la experiencia.

La diferencia existente entre los salarios de mercado y de reserva, representan la probabilidad de participar en el mercado laboral. Cuando la probabilidad toma el valor de uno, se decide participar y cero en otro caso. De ser esto cierto, el valor esperado del

salario de mercado no va a depender solo de las características relacionadas con el capital humano, sino también de las características individuales.

En consecuencia, mediante un modelo de elección discreta se estima la probabilidad de participar en el mercado laboral utilizando la siguiente ecuación:

$$dummypart = \alpha_0 + \alpha_1 anoacum + \alpha_2 EDAD + \alpha_3 EDAD^2 + \alpha_4 JEFE + \alpha_5 CASADA + \alpha_6 nhijos06 + \mu \quad (5)$$

El significado de la variable *dummypart* es la probabilidad de participar, en este caso de las mujeres afrocolombianas y las no afrocolombianas, en el mercado de trabajo. El conjunto de variables que determinan la probabilidad de participar en el mercado laboral son: los años de escolaridad (*anoacum*) que representa su nivel educativo, edad que representa los años de experiencia de la mujer, edad al cuadrado (*EDAD2*) que representa los retornos a la educación, jefatura de hogar

(*JEFE*) que es una variable dummy que toma el valor de 1 si la mujer es jefe de hogar y 0 en otro caso, *CASADA*, que es una variable binaria que toma el valor de 1 si la mujer posee el estado de casada o en unión libre y *nhijos06* que representa los hijos menores de 6 años que la mujer tenga.

Posteriormente, se realiza la determinación del salario para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas mediante la siguiente ecuación:

$$lingrerh = \beta_0 + \beta_1 anoacum + \beta_2 EDAD + \beta_3 EDAD^2 + \beta_4 \lambda + e \quad (6)$$

Donde la variable *lingrerh* representa el logaritmo del ingreso salarial por hora, y λ representa la probabilidad de participar en el mercado laboral.

4.2 Descripción y caracterización de las mujeres en el AMC

Los datos utilizados provienen de la Encuesta Continua de Hogares³ (ECH) del Dane corresponde al segundo trimestre de 2004. Esta encuesta consta de una muestra de personas para el AMC de 6.648, de los cuales 1.851 corresponden a población afrocolombiana y 4.797 a la población no afrocolombiana. La característica étnico-racial se construyó a partir de la definición de hogares afrocolombianos y no afrocolombianos utilizada en el Proyecto Cidse-IRD-Univalle (1998). Dicha metodología definía como afrocolombianos a los individuos que vivían en “hogares donde por lo menos una persona del núcleo familiar primario, es decir el jefe de hogar, su cónyuge, o alguno(s) de los hijos del jefe de hogar y/o cónyuge, presente rasgos fenotípicos negro o mulato” (Barbary,

1999, p.14). En este sentido, la ECH incluía dos preguntas de autorreconocimiento: a) étnico, que incluía las categorías de afrocolombiano, indígena, rom, raizal y palenquero; b) racial, que involucraba las características fenotípicas negro, blanco, mestizo y mulato.

Dicho esto, se consideró como afrocolombiana a la mujer que se autoidentificó como afrocolombiana, raizal, palenquera; así como las negras y mulatas; y como no afrocolombiana el resto de la población de mujeres.

Ahora bien, la población económicamente activa de la muestra para la ciudad constaba de 3.632 personas ocupadas, 643 desocupadas y 2.373 inactivas. De esta población, la de mujeres totalizaba 3.638 observaciones (54,7% del total de la muestra), las cuales se subdividían en 1.047 y 2.591, correspondientes a las afrocolombianas y no afrocolombianas, respectivamente (ver cuadro 1).

3 En adelante ECH.

Cuadro 1. Distribución de la población económica de mujeres en el AMC

Caracterización	Afrocolombianas	No Afrocolombianas	Total
<i>Mujeres</i>			
Ocupadas	503	1.191	1.694
Desocupadas	135	217	352
Inactivas	409	1.183	1.592
Total	1.047	2.591	3.638
% sobre el total	28,8	71,2	100,0

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, II trimestre 2004

De las mujeres del AMC, las afrocolombianas representaban 28,8% del total, frente al 71,2% de las no afrocolombianas. Las diferencias entre estos dos grupos no sólo se evidencian en la cantidad de población, sino en general, entre las variables más representativas (ver cuadro 1).

En lo concerniente a los ingresos salariales, la tabla 1 muestra que, en promedio, las mujeres afrocolombianas reciben \$212.188

mensuales, mientras las no afrocolombianas \$325.683; en las horas mensuales laboradas las afrocolombianas trabajan tres horas más que las no afrocolombianas, pero el salario por hora es mayor para las no afrocolombianas; en los años de escolaridad las mujeres afrocolombianas tienen un año menos que las no afrocolombianas. En lo concerniente a la edad, las afrocolombianas tienen en promedio cuatro años menos que las no afrocolombianas.

Tabla 1. Estadísticas descriptivas de la población de mujeres en AMC

Variables	Afrocolombianas				
	Observaciones	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
anoacum (años de escolaridad)	1.047	8	4,5	0	24
edad	1.047	35	16,9	12	94
ingresohora (ingresos por hora)	404	1.345	1.815	30	30.312
inglabr (ingreso laboral)	404	212.188	199.450	1.969	2.625.016
hmtra (horas mensuales trabajadas)	503	183	91,1	4,33	455
Variables	No Afrocolombianas				
	Observaciones	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
anoacum (años de escolaridad)	2.591	9	4,9	0	28
edad	2.591	39	18,6	12	99
ingresohora (ingresos por hora)	913	2.087	3.063	25	45.914
inglabr (ingreso laboral)	913	325.683	387.100	1.641	4.593.779
hmtra (horas mensuales trabajadas)	1.191	180	85,4	4,33	515

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, II trimestre 2004

En cuanto a la posición ocupacional predominan en mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas, las trabajadoras por cuenta propia y las obreras o empleadas particulares.

Para el primer grupo de mujeres la principal posición ocupacional es la de cuenta propia, mientras para el segundo grupo son las obreras o empleadas particulares. La participación de

las trabajadoras cuenta propia afrocolombianas es 7 puntos más que la de mujeres no afrocolombianas; mientras las obreras particulares no afrocolombianas representan 9 puntos más que las obreras afrocolombianas. Por su parte, posiciones ocupacionales como empleada doméstica, la representatividad es mayor para las afrocolombianas (3 puntos);

mientras posiciones como empleadora es mayoritaria en las no afrocolombianas (2 puntos). Es importante mencionar como la participación de las obreras o empleadas del gobierno es mayor en las afrocolombianas frente a las no afrocolombianas (2 puntos) (ver cuadro 2).

Cuadro 2. Mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas por posición ocupacional en AMC

Afrocolombiana			
Posición ocupacional	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Trabajadora cuenta propia	187	37,2	37,2
Obrera, empleada particular	184	36,6	73,8
Empleada doméstica	81	16,1	89,9
Obrera, empleada del gobierno	22	4,4	94,2
Trabajadora familiar sin remuneración	19	3,8	98,0
Empleadora	7	1,4	99,4
Otro	3	0,6	100,0
Total	503	100,0	
No Afrocolombiana			
Trabajadora cuenta propia	360	30,3	45,3
Obrera, empleada particular	540	45,3	75,6
Empleada doméstica	152	12,8	88,3
Obrera, empleada del gobierno	32	2,7	91,0
Trabajadora familiar sin remuneración	56	4,7	95,7
Empleadora	43	3,6	99,3
Otro	8	0,7	100,0
Total	1.191	100,0	

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, II trimestre 2004

5. Resultados

5.1 Determinación de ingresos salariales

A continuación se intenta encontrar las diferencias en los determinantes de los ingresos laborales para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas. Para ello, como se explicó en la sección metodológica, se utilizarán las ecuaciones mincerianas, donde la variable dependiente es el ingreso y las independientes los años de escolaridad, la edad (como proxy de la experiencia) y la edad al cuadrado. Cabe aclarar que para corregir el sesgo de selección [Heckman, 1979] se incluye en cada ecuación

la razón inversa de Mills obtenida a partir de la estimación de modelos de participación para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas⁴.

A este último respecto, los resultados mostraron que λ no es significativa, lo cual sugiere que no hay sesgo de selección en la ecuación minceriana, es decir que no existen diferencias significativas en las características de la población económica de mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas, por lo cual no es necesario corregir por sesgo de selectividad (ver tabla 2 y tabla 3).

⁴ Los detalles sobre esta estimación y análisis se encuentran en el Trabajo de grado de Maestría de la autora.

Tabla 2. Determinación salarial para mujeres afrocolombianas en AMC (ponderado)

lingrerh (logaritmo del ingreso)	Coefficientes	Desv. Est. Robusta	t	P>t
anoacum	0,071	0,009	7,75	0,000
edad	-0,034	0,063	-0,54	0,591
edad2	0,001	0,001	0,61	0,541
λ	-0,642	0,478	-1,34	0,180
_cons	7,010	1,280	5,48	0,000

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, II trimestre 2004

Tabla 3. Determinación salarial para mujeres no afrocolombianas en AMC (ponderado)

lingrerh (logaritmo del ingreso)	Coefficientes	Desv. Est. Robusta	t	P>t
anoacum	0,096	0,007	13,43	0,000
edad	0,073	0,035	2,11	0,035
edad2	-0,001	0,000	-1,79	0,074
λ	0,171	0,311	0,55	0,583
_cons	4,618	0,797	5,79	0,000

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, II trimestre 2004

Los resultados de las ecuaciones mincerianas para mujeres afrocolombianas se muestran en la tabla 4 y para las mujeres no afrocolombianas en la tabla 5.

Para las mujeres afrocolombianas el efecto de la educación en los salarios es significativo al 1%. Un incremento de un año de escolaridad de una mujer afrocolombiana aumenta su

salario en 8,0%, en promedio. No obstante, las mujeres no afrocolombianas obtienen 9,4% más de salario por cada año de escolaridad, siendo también significativo al 1%. Lo anterior indica que los retornos a la educación son más grandes para las mujeres no afrocolombianas que para las mujeres afrocolombianas.

Tabla 4. Determinación salarial para mujeres afrocolombianas (ponderado)

lingrerh (logaritmo del ingreso)	Coefficientes	Desv. Est. Robusta	t	P>t
anoacum	0,080	0,010	7,63	0,000
edad	0,031	0,030	1,04	0,298
edad2	0,000	0,000	-0,77	0,442
_cons	5,498	0,473	11,61	0,000

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, II trimestre 2004

Tabla 5. Determinación salarial para mujeres no afrocolombianas (ponderado)

lingrerh	Coefficientes	Desv. Est. Robusta	t	P>t
anoacum	0,094	0,006	15,13	0,000
edad	0,055	0,015	3,78	0,000
edad2	-0,001	0,000	-2,85	0,004
_cons	5,056	0,257	19,68	0,000

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, II trimestre 2004

Por otro lado, un incremento de un año en la edad significa un aumento de 3,1% en el salario para las mujeres afrocolombianas, pero el efecto no es significativo. Contrario a esto, para las mujeres no afrocolombianas dicho efecto alcanza 5,5% y es altamente significativo. Esto último advierte la presencia de factores no explícitos en el modelo de determinación de ingresos, que hacen que los años de experiencia no sean valorados en el mercado laboral para las mujeres afrocolombianas, cuando en el caso de las mujeres no afrocolombianas sí tiene validez.

Por último, los rendimientos a la educación son decrecientes para las mujeres en general, pero para las no afrocolombianas, a diferencia de las afrocolombianas, son significativos y ejercen un impacto negativo en su ingreso laboral.

Los anteriores resultados muestran que las mujeres afrocolombianas frente a las no afrocolombianas tienen tasas de retornos a la educación más bajas, y además su experiencia no es significativa para la determinación salarial. Esto muestra que las mujeres no afrocolombianas tienen una gran ventaja frente a las afrocolombianas debido a que tienen la posibilidad de tener tasas de retornos más altas y que sus habilidades y destrezas desarrolladas a lo largo de su vida laboral sean significativas en la determinación salarial.

5.2 Descomposición salarial

Luego de realizar la estimación salarial para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas, se procedió a calcular la descomposición salarial, utilizando la metodología de Blinder y

Oaxaca.

La descomposición permite desagregar las diferencias salariales promedio en el componente relacionado con las diferencias en las dotaciones y el de las diferencias en los coeficientes. En otras palabras, las diferencias en el salario promedio entre mujeres se explica por las diferencias en sus características (años de escolaridad, edad y edad al cuadrado) y por las diferencias en los retornos a esas características, la parte no explicada y que usualmente se ha atribuido a la discriminación.

El cuadro 3 muestra la descomposición salarial entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el AMC. Las diferencias salariales presentan tres efectos importantes: dotación, coeficientes e interacción.

El primer efecto indica que en el AMC, el 43,2% de las brechas salariales se explican por las diferencias en la inversión en capital humano que presentan las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas. En este sentido, los años de escolaridad es la variable más relevante que marca la diferencia salarial, pues cuando en el mercado laboral las afrocolombianas son valoradas con las características de las no afrocolombianas, los años acumulados de estudio se convierten en el factor que marca la diferencia a favor de las segundas.

Esto se justifica en que las no afrocolombianas presentan en promedio un año más de escolaridad frente a las afrocolombianas, razón suficiente, a la luz de la Teoría del Capital Humano, para que se las valore más y el salario promedio sea mayor. En consecuencia, del total de las diferencias salariales explicadas por el *efecto dotación*, los años de escolaridad aportan

el 41,6% de la explicación. A pesar de ello, las diferencias no son ampliamente cuantiosas como para explicar totalmente las diferencias salariales entre mujeres.

El segundo efecto muestra que en el AMC las brechas salariales promedio son explicadas

por el *efecto coeficientes* en un 47,9%. Esto indica que el cambio que experimenta el salario de las mujeres afrocolombianas cuando se les aplican los coeficientes de las mujeres no afrocolombianas a sus propias características, las desfavorecen ampliamente.

Cuadro 3. Descomposición salarial entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en AMC (ponderado).

	Coef.	Des. Est.	z	P>z	
Brecha salarial	0,370	0,062	5,93	0,000	
Descomposición lineal					
Efectos	Coef.	Des. Est.	z	P>z	%
<i>Dotaciones</i>					
anoacum	0,154	0,031	4,94	0,000	41,6
edad	0,055	0,061	0,90	0,367	14,8
edad2	-0,048	0,069	-0,70	0,485	-13,1
total	0,160	0,037	4,34	0,000	43,2
<i>Coeficientes</i>					
anoacum	0,113	0,101	1,12	0,262	30,6
edad	0,824	1,175	0,70	0,483	222,7
edad2	-0,318	0,645	-0,49	0,621	-86,0
_cons	-0,442	0,539	-0,82	0,412	-119,4
total	0,177	0,057	3,08	0,002	47,9
<i>Interacción</i>					
anoacum	0,026	0,024	1,09	0,274	7,1
edad	0,041	0,065	0,63	0,529	11,0
edad2	-0,034	0,075	-0,46	0,648	-9,3
total	0,033	0,032	1,01	0,311	8,9

Fuente: Cálculos propios a partir de la ECH, II trimestre 2004

El punto fundamental tiene que ver con que recibir bajos salarios como consecuencia de menores años de escolaridad, se justifica con la Teoría del Capital Humano, pero cuando las mujeres afrocolombianas se encuentran en niveles similares de escolaridad frente a las no afrocolombianas, reciben menores ingresos,

lo cual podría estar asociado al fenómeno de discriminación.

Esto tiene que ver con el prejuicio de los empleadores sobre la población afrocolombiana, que en el caso particular de las mujeres, cargan con un peso histórico desfavorable asociado a su grupo, que no les permite transmitir credibilidad

en su desempeño laboral, obligándolos a tomar decisiones basadas en las características asociadas a dicho grupo [Kenelly, 1999] y que termina por mostrar una clara desventaja salarial para las mujeres afrocolombianas cuando son comparadas con las no afrocolombianas.

En lo concerniente al *efecto interacción*, los resultados indican que las diferencias salariales entre mujeres en el AMC se explican en un 8,9%, por el efecto simultáneo de las diferencias en los efectos *dotación* y *coeficientes*, pero esto no es significativo, con lo cual se establece que las diferencias salariales son explicadas por el efecto individual de éstos, exclusivamente.

6. Conclusiones

Los resultados permiten comprobar la asociación entre la condición étnico-racial y la brecha salarial entre las mujeres en el AMC en el II trimestre de 2004.

Estos resultados son coincidentes con el estudio realizado por England (1999) en los Estados Unidos. Dicho estudio demostró que, controlando ciertas características de las mujeres, la condición étnico-racial seguía siendo importante para explicar los diferenciales salariales de mujeres negras y latinas frente a las mujeres blancas.

En el caso particular de la ciudad de Cali, se pudo comprobar que las diferencias salariales entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas fueron explicadas en un 43,2% por las dotaciones de capital humano. Dicha situación es consistente con el hecho que las mujeres no afrocolombianas presentan un año más de escolaridad y cuatro años más de experiencia, frente a las mujeres afrocolombianas, razón para justificar en parte la menor valoración que le dan los empresarios a la mujer afrocolombiana. Sin embargo, y quizás lo más importante, la parte no explicada de la brecha salarial, y que podría estar asociada con la discriminación, contabiliza el 47,9% de los diferenciales de ingreso entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en la ciudad de Cali. Esto sugiere que el prejuicio y el estigma presente en los empresarios conducen a peores resultados para las mujeres afrocolombianas, restándole relevancia al

verdadero factor de diferenciación salarial, la inversión en capital humano.

Estos resultados podrían ser importantes para los hacedores de política en Colombia. Tradicionalmente sólo se ha considerado las desigualdades de ingreso entre hombres y mujeres, de hecho existe una política de acción afirmativa para las mujeres en Colombia en el acceso a cargos públicos. Sin embargo, estas medidas especiales no han contemplado preferencias para las mujeres afrocolombianas que enfrentan la superposición de varios ejes de desigualdad social, lo cual las hace más vulnerables que las mujeres no afrocolombianas.

Por otra parte, este estudio agrega al estado del arte sobre la discriminación étnico-racial en Colombia y constituye un insumo importante para las demandas de las organizaciones y grupos que han emprendido luchas para eliminar todo mecanismo de discriminación étnico-racial en Colombia.

Por último, las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo deberían de ir acompañadas con mayor inversión en educación de calidad para la población afrocolombiana, derivado del efecto significativo del capital humano en los diferenciales salariales.

Lista de referencias

- Abadia, L. K. (2005), "Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la Discriminación Estadística". Bogotá, D. C.: Pontificia Universidad Javeriana.
- Altonji, G. J. & Blank, R. M. (1999), "Race and Gender in the Labor Market". En: O. Ashenfelter & D. Card (eds.) *Handbook of Labor Economics*, (pp. 3143-3259). Amsterdam: Elsevier.
- Arrow, K. J. (1972), "Models of Job Discrimination". En: A. H. Pascal (ed.). *Racial Discrimination in Economic Life*, (pp.83-102). Lexington: D. C. Heath.
- Arrow, K. J. (1973), "The Theory of Discrimination". En: O. Ashenfelter & A. Rees (eds.) *Discrimination in Labor Markets*, (pp. 3-33). Princeton: Princeton University Press.
- Arrow, K. J. (1998). "¿What has economics

- to say about racial discrimination?”. *The Journal of Economics*, 2 (12), p.p. 91-100.
- Badel, A. & Peña, X. (2007). “Decomposing the gender wage gap with sample selection adjustment: evidence from Colombia”. Washington, D.C.: Georgetown University.
- Baquero, J. (2001). “Estimación de la Discriminación Salarial por género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984–1999)”. Bogotá, D. C.: Universidad del Rosario, Serie Borradores de Economía, 13.
- Barbary, O. (1999). “Observar los hogares afrocolombianos en Cali, problemas teóricos y metodológicos ilustrados”, *Afrocolombianos en el área metropolitana de Cali: estudios sociodemográficos*, Documento de Trabajo No 38, Proyecto Cidse-IRD-Univalle.
- Barbary, O. & Urrea, F. (2004). *Gente negra en Colombia: dinámicas sociopolíticas en Cali y el Pacífico*. Medellín: Lealón.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blinder, A. S. (1973). “Wage discrimination: reduced form and structural estimates”. *The Journal of Human Resources*, 4 (8), pp. 436-455.
- Browne, I. & Kenelly, M. I. (1999). “Stereotypes and realities: black women in the labor market”. En: I. Browne. *Latinas and Afro-American women at work: race, gender and economic inequality*, (pp. 302-326). New York: Russell Sage.
- Darity, W. & Mason, P. (1998). “Evidence on Discrimination in employment: Codes of Color, Codes of Gender”. *Journal of Economic Perspectives*, 2 (12), pp. 63-90.
- Diaz, Y. & Forero, G. (2006). “Exclusión racial en las urbes de la Costa Caribeña Colombiana”. *Serie Documentos IIEC*, 25.
- England, P.; Christopher, K. & Reid, L. (1999). “Gender, race ethnicity, and wages”. En: I. Browne. *Latinas and Afro-American women at work: race, gender and economic inequality*, (pp. 139-179). New York: Russell Sage.
- Fernandez, M. (2006). “Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003”. *Desarrollo y Sociedad*, 58, pp.168-208.
- Ferree, F. & Hall, E. (1996). “Rethinking Stratification from a Feminist Perspective: Gender, Race, and Class in Mainstream Textbooks”. *American Sociological Review*, 6 (61), pp. 929-950.
- Flórez, M. (2006). “Discriminación racial: una mirada desde el mercado laboral en Colombia”. Cali: Universidad del Valle.
- Guryan, J & Kofi, K. (2007). “Prejudice and the Economics of Discrimination”. Chicago: University of Chicago.
- Heckman, J. (1979). Sample Selection Bias as an Specification Error. *Econometrica*, (47), pp. 153-162.
- Heckman, J.; Lochner, L. & Todd, P. (2003). “Fifty Years of Mincer Earnings Regressions”, NBER Working Papers 9732, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Jann, B. (2008). “Stata Implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition”, *ETH Zurich Sociology Working Paper 5*.
- Kennelly, I. (1999). “That Single-Mother Element”: How White Employers Typify Black Women. *Gender and Society*, 2 (13), pp. 168-192.
- Loury, G. (2005). “Racial stigma and its consequences”. *Focus*, 1 (24).
- Medina, C. (2002). “Oferta laboral en Colombia de acuerdo al color de la piel”. Bogotá, D. C.: Universidad de los Andes, Documento Cede, Facultad de Economía.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: NBER Press.
- Oaxaca, R. L. (1973). “Male-female wage differentials in urban labor markets”. *International Economic Review*, (14), pp. 693-700.
- Phelps, E. S. (1972). “The Statistical Theory of Racism and Sexism”. *American Economic Review*, 62 (4), pp. 659-661.
- Portilla, D. A. (2003). “Mercado laboral y discriminación racial: una aproximación para Cali”, *Documento Cede 2003-14*, Universidad de los Andes, Bogotá, D. C.

- Romero, J. (2007). “¿Discriminación laboral o capital humano? determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros”, *Documentos de trabajo sobre Economía Regional*, 98, Banco de la República, Bogotá, D. C.
- Tenjo, J. (1991). “Labor Markets, the Wage Gap and Gender Discrimination: The case of Colombia”. En: G. Psachropoulos & Z. Tzannatos. *Women’s Employment and Pay in Latin America*. Washington: World Bank.
- Tenjo, J. (1993). “1976-1989: Cambios en diferenciales salariales entre hombres y mujeres”. *Planeación y Desarrollo*. Vol. XXIV, edición Especial. Bogotá, D. C.: Departamento Nacional de Planeación.
- Tenjo, J.; Rivero, R. & Bernat, L. F. (2005). “Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación”. *Documento Cede* 2005–18, Universidad de los Andes, Bogotá, D. C.
- Velásquez, C. (2001). Análisis empírico de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en Colombia. Vizcaya: Universidad del País Vasco.
- Viáfara, C. (2006). “Efectos de la raza y el sexo en el logro educativo y en el estatus ocupacional en el primer empleo en Cali-Colombia”. *Sociedad y Economía*, 11, pp. 66-95.
- Viáfara, C. & Urrea, F. (2006). “Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas”, *Desarrollo y Sociedad*, 58, pp. 115-163.
- West, C. & Fenstermaker, S. (1995). Doing Difference, *Gender and Society*, 1 (9), pp. 8-37.
- Welch, F. (1990). “The employment of black men”. *The Journal of Labor Economics*, 1 (8), pp. 26-74.